

**COLEGIO DE PROFESIONALES FORESTALES DE HONDURAS
(COLPROFORH)**

PLAN ESTRATEGICO

2022-2027



TABLA DE CONTENIDO

Participantes en el Proceso

1. Presentación y Antecedentes
2. Marco de Entendimiento Conceptual
3. Marco Contextual: Análisis Externo e Interno del COLPROFORH
 - 3.1 Análisis Externo
 - 3.1.1 Análisis del Contexto del Sector Forestal
 - 3.1.2 Contexto Político
 - 3.1.2.1 La Estabilidad del Gobierno
 - 3.1.3 Contexto Social
 - 3.1.4 Contexto Legal
 - 3.1.5 Definición de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Riesgos del COLPROFORH (FODA)
 - 3.1.6 Análisis Externo del COLPROFORH Oportunidades y Riesgos
 - 3.1.7 Contexto Económico
 - 3.1.7.1 Situación del país
 - 3.1.7.2 Situación del Sector Forestal
 - 3.1.7.3 Situación del Instituto de Conservación y Desarrollo Forestal (ICF)
 - 3.1.7.4 Situación de la Cooperación Internacional
 - 3.2 Análisis Interno
 - 3.2.1 Membrecía
 - 3.2.2 Cobertura
 - 3.2.3 Representaciones
 - 3.2.4 Oportunidades, Riesgos y Condicionantes
4. Definición del Rumbo Estratégico: Misión, Visión, Valores Compartidos, Políticas, Objetivos Estratégicos y Estrategias Maestras
 - 4.1 Misión – Visión – Valores Compartidos y Políticas
 - 4.2 Modelo de Implementación Estratégica: Estrategias Maestras Y Requerimientos Institucionales
 - 4.2.1 Estrategias Maestras
 - 4.2.2 Relación entre los factores de Institucionalidad y las Estrategias Maestras
 - 4.2.3 Análisis de Brechas por Factores Institucionales y por Ambito de Incidencia Interna
 - 4.2.4 Definición de las Estrategias Maestras
 - 4.3 Operacionalización de las Estrategias Maestras: Estrategia Maestra, acción estratégica, actividades críticas y cronograma
 - 4.3.1 Estrategia Maestra I: Marco Legal Armonizado
 - 4.3.2 Estrategia Maestra II: Competencias profesionales y organizacionales para el cumplimiento de la visión y misión institucional
 - 4.3.3 Estrategia Maestra III: Implementación de un proceso de promoción y relaciones estratégicas para fortalecer el posicionamiento del COLPROFORH.

4.3.4 Estrategia Maestra IV: Desarrollo de capacidades a nivel de información, capacitación y comunicación.

4.3.5 Estrategia Maestra V: Desarrollo de capacidades financieras que contribuyan a la sostenibilidad del COLPROFORH.

5. Conclusiones y Recomendaciones Generales

Participantes en el Proceso de Construcción Colectiva del Plan Estratégico del COLPROFORH

Un esfuerzo de gestión estratégica, bajo un enfoque de construcción colectiva, necesita del concurso y participación activa de muchas personas que aportan criterios técnicos, experiencias y visiones especiales, en un ambiente de aprendizaje en equipo, con dinámicas de consenso y debate constructivo. El Plan Estratégico del COLPROFORH ha sido formulado con la participación de miembros de la actual Junta Directiva, miembros de Juntas Directivas previas y del Tribunal de Honor, miembros de algunos Capítulos cercanos a Tegucigalpa, y un grupo selecto de miembros del Colegio que aceptaron la invitación de fortalecer este importante esfuerzo gremial. A continuación, se enlistan los colegas participantes en este proceso.

#	NOMBRE	REPRESENTACION
1	Oscar Rafael Oquelí	Presidente Junta Directiva
2	Eula Domínguez	Vice Presidenta Junta Directiva
3	Jaime Obdulio Ávila	Fiscal Junta Directiva
4	Alejandra Reyes	Tesorera Junta Directiva
5	Francisco Javier Escalante	Secretario Junta Directiva
6	Alma Duarte	Vocal Primero Junta Directiva
7	Luis Alfredo Cardona	Vocal III Junta Directiva
8	Gustavo Centeno	Presidente Capítulo Francisco Morazán
9	Julio Hernández Aplicano	Presidente Capítulo El Paraíso
10	Harbin López	Secretario Ejecutivo
11	Gabriel Carranza	Contador
12	Ana Galo	Administradora
13	Pablo Amaya	Miembro
14	Mario Vallejo Larios	Colaborador
15	Arnaldo Bueso Hernández	Miembro
16	Julio E. Eguiguren	Miembro
17	Noé Pérez Regalado	Miembro
18	Ramón Álvarez Lazzaroni	Miembro
19	Juan B. Zapata	Miembro
20	Silvio García	Miembro
21	Carlos Barahona	Miembro
22	Lucky Medina	Miembro
23	Juan Barrios	Miembro
24	Lilian Cerrato	Miembro
25	Manuel Hernández Paz	Miembro



Miembros del Colegio, participando en el proceso de formulación del Plan Estratégico del COLPROFORH (PEC).

1. PRESENTACION Y ANTECEDENTES

La Junta Directiva del Colegio de Profesionales Forestales de Honduras (COLPROFORH) se complace en presentar el **PLAN ESTRATÉGICO del COLPROFORH 2013-2018**, como el primer ejercicio de Planificación participativa que realiza el Colegio con cobertura para un quinquenio.

El presente Plan permitirá el inicio de ciertas inversiones estratégicas utilizando recursos propios, mientras que en forma paralela se realizarán gestiones encaminadas a crear las condiciones y medios para obtener apoyo financiero de Organismos Internacionales, que nos permita completar la diversificación de nuestros ingresos, creando así las bases de nuestra sostenibilidad financiera.

La mayor innovación y al mismo tiempo un reto singular, es la propuesta de crear la **Fundación COLPROFORH**, considerada como la mejor opción para diversificar la oferta de nuestros servicios profesionales, generar empleos a los agremiados y ser el brazo financiero del Colegio, al tener fines de lucro y disponer de su propia personalidad jurídica.

Al ambicionar la ejecución de un Plan Estratégico que presenta retos muy importantes para nuestra organización gremial, es importante declarar que hemos partido de algunas premisas fundamentales:

- Los órganos superiores del COLPROFORH, darán su aprobación a la planificación estratégica que se ha formulado, iniciando con el POA 2013.
- Estamos dispuestos y en condiciones de hacer un esfuerzo de invertir de nuestros propios recursos para dar inicio a las transformaciones internas necesarias y como fundamento de las inversiones globales previstas.
- La implementación del PEC no solo depende de la gestión de los órganos Directivos del Colegio, pero de la participación activa de los agremiados.
- El crecimiento de nuestra membrecía es posible, en respuesta a los nuevos planteamientos gremiales y si contamos con el apoyo de los agremiados y especialmente de aquellos que han permanecido inactivos y acepten el reto de ésta planificación.
- Los agremiados responderán positivamente y con entusiasmo para involucrarse en Comisiones Técnicas voluntarias en respuesta al llamado de los órganos Directivos, así como en su participación remunerada cuando corresponda.
- Habremos creado las condiciones necesarias para acudir a los organismos internacionales y lograr su respuesta favorable en apoyo a la implementación de nuestro Plan Estratégico 2013-2018 y el POA 2013.

Apreciamos el apoyo recibido de muchos agremiados durante el proceso de planificación, y aprovechamos para exhortar a todos los miembros del COLPROFORH, para que apoyen esta iniciativa, sean parte de ella y con orgullo gremialista podamos hablar de **NUESTRO COLEGIO PROFESIONAL y su planificación estratégica**.

Oscar Rafael Oquelí
Presidente Junta Directiva

2. MARCO DE ENTENDIMIENTO CONCEPTUAL

Se comparten términos más relacionados al quehacer del Colegio de Profesionales de Ciencias Forestales de Honduras (COLPROFORH) y por lo tanto, a la comprensión de su Plan Estratégico:

Colegio de Profesionales Forestales de Honduras: Entidad con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya organización y funcionamiento se regirá por la Ley de Colegiación Profesional obligatoria por la Ley Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (LFAPVS) y sus reglamentos y en lo no previsto, por las demás leyes del país que le fueren aplicables.

Asamblea General: es el órgano supremo del Colegio. Estará formada por los colegiados debidamente convocados. La Asamblea podrá reunirse en sesión tanto ordinaria como extraordinaria.

Junta Directiva: es el organismo ejecutivo, encargado de la dirección y gobierno del colegio; estará integrado por nueve (9) miembros propietarios y sus respectivos suplentes, así: Un Presidente, un Vicepresidente, Un Secretario, un Prosecretario, un Tesorero, un Fiscal, y tres (3) Vocales electos individualmente por mayoría simple mediante voto directo y secreto.

Tribunal de Honor: Órgano encargado de conocer la conducta profesional de cada uno de los colegiados de conformidad con el Código de Ética Profesional, y su domicilio será la capital de la República.

Colegiación Obligatoria: Requerimiento establecido por el Decreto No. 73 del 18 de Mayo de 1962, que emitió la Ley de Colegiación Profesional Obligatoria, que establece y regula la Colegiación para el ejercicio de las profesiones dentro de las más altas normas de eficiencia.

Miembro Colegiado: Profesional forestal que cumpliendo con el requisito legal, ha optado por inscribirse en el COLPROFORH.

Miembros Activos: Son los miembros que mantienen una relación permanente con el Colegio en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones así como en el disfrute de sus derechos como agremiados.

Miembros Inactivos: Son los miembros que no mantienen una relación permanente con el Colegio en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones ni en el disfrute de sus derechos como agremiados.

Técnico (a) Forestal Calificado (a): Es el profesional forestal o afines con formación forestal, áreas protegidas y vida silvestre quien en el ejercicio de su profesión y en el desempeño técnico y administrativo, garantizará el manejo y desarrollo sostenible de los bosques por intermedio de los Planes de Manejo o Planes Operativos aprobados en bosques públicos o privados, éste en función de sus facultades profesionales será Ministro de Fe Pública.

Profesionales Afines: Son aquellos profesionales que tienen una formación universitaria como Biólogos, Agrónomos e Ingenieros Ambientales con especialidad en el manejo de Recursos Naturales capaces de formular y ejecutar Planes de Manejo en Áreas Protegidas debidamente colegiados;

Sector Forestal: Es el componente del Estado que trata del establecimiento, protección, conservación, manejo, aprovechamiento, transformación, industrialización y comercialización de los bienes y servicios del bosque, de acuerdo a su clasificación. El Sector Forestal está integrado por personas naturales y jurídicas, organizaciones e instituciones de los sectores público, privado y social;

ICF: Instituto Nacional de Conservación y Desarrollo Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre

Jurisdicción Forestal: Es el territorio sujeto a actos administrativos por **parte** de la entidad forestal, la regularización y otros actos de la gestión forestal.

Manejo Forestal: Es el conjunto de aspectos administrativos, económicos, legales, sociales, culturales, técnicos y científicos relativos a los bosques naturales o plantados, el cual implica varios niveles de intervención humana, mejorando la producción de bienes y servicios, y asegurando los valores derivados en el presente y su disponibilidad continua para las necesidades futuras;

Personal Calificado: Para efectos de la presente Ley, el personal calificado es toda aquella persona que los responsables de ejecución de Planes de Manejo, contratan para ejecutar acciones especializadas tales como: Operación de Motosierras, Chequeadores o Despachadores, Transportistas y Receptores de Productos en las Industrias.

Plan Estratégico; Instrumento guía de la planificación y actividades principales del COLPROFORH para un período de cinco años, formulado con aportes de sus miembros de manera participativa, mediante talleres.

3. MARCO CONTEXTUAL: ANÁLISIS EXTERNO E INTERNO DEL COLPROFORH

En este apartado se analizan los factores presentes en el entorno y las Fortalezas/Oportunidades y Debilidades/Riesgos a nivel institucional, para determinar las principales líneas de acción que permitirán al COLPROFORH alcanzar la posición deseada y cumplir su Misión.

3.1 Análisis Externo

3.1.1 Análisis del Contexto del Sector Forestal

(Trabajo Grupal Ejercicio ZOPP)

Tema o Sub Tema Sectorial	Situación Actual	Relación con el PEC
----------------------------------	-------------------------	----------------------------

Aprovechamientos Forestales	La cosecha forestal para el aserrío ha bajado a un 40-50%	Disminuye el empleo y generación de ingresos a los agremiados.
Forestería Comunitaria	Oportunidad de desarrollo, por recientes políticas y apoyo de la Cooperación Internacional al tema'. Existe el respaldo de las experiencias de proyectos demostrativos en el tema.	Mayores oportunidades de empleo en el campo Social-Forestal. Apoyo al manejo y transformación a nivel comunitario.
Manejo del Bosque Joven (Raleos)	Dada la baja en los mercados de la madera, también ha disminuido considerablemente su intervención.	Apoyo para la formulación de nuevas políticas para intervenir el bosque joven.
Control de Plagas	Continúa la presencia y daños ocasionados por el Gorgojo de la Corteza en los pinares.	Apoyo para la formulación de nuevas políticas para su prevención, control y salvamento/Generación de empleo Ofertar servicios de largo plazo al ICF en el marco del Convenio con el COLPROFORH. Hay pocos colegas especializados en el tema, y podrían participar vía el Colegio.
Empleo de los Colegiados	Muchos colegas desempleados, mayor dificultad para los recién egresados.	Definir acciones concretas para apoyar en la colocación de los colegas. Mantener información actualizada sobre proyectos en ejecución y nuevos. Fortalecer el contacto con el ICF y otros potenciales empleadores (municipalidades, propietarios privados de bosque, entre otros). Mantener actualizada una base de datos sobre los Colegiados
Cambio Climático	Desconocimiento del tema por la mayoría de colegas.	Oportunidades de empleo
Educación Forestal	Nuevos egresados no están preparados para generar el autoempleo	Que se incluya el componente de emprendedurismo en el pensum de la carrera
Sanidad Forestal	Riesgos de incendios y plagas en incremento	Enfatizar las medidas preventivas
Sociedad Civil / Sector Forestal (Profesionales Forestales)	Sub valoración del Sector Falta de credibilidad Débil interacción	Plan de incidencia que contribuya a acercar ambos Sectores
47.4% de miembros están inactivos	Tendencia a incrementarse	Medidas concretas a diferentes niveles para atraer a los agremiados
Perfil del Profesional Forestal	Bajo perfil Mala percepción de nuestra labor	Elevar el perfil para tener mayor peso en el Sector
Valoración de daños	No existen datos, ni conciencia del valor de las pérdidas	Existen mecanismos que pueden ser implementados por Forestales
Competencias Institucionales	Otras instituciones ejecutan funciones propias del Sector Forestal	Mayor beligerancia en la aplicación de las leyes en la definición de competencias institucionales y gremiales.
Rol del ICF	Poca beligerancia de las Autoridades del ICF	Mayor incidencia del Colegio a través de su representante en el COCONAFOR y en el CONAPROFOR
Ética del Profesional Forestal	Falta de credibilidad en el técnico Forestal	Tribunal de Honor debe ser más beligerante y divulgar las acciones meritorias de los agremiados
Visibilidad del Sector Forestal	Escasa o nula	Minimizado el rol del Colegiado Incidir en todos donde los agremiados tengan presencia e influencia.
Comercialización de Productos y Sub Productos Forestales	No somos competitivos por los altos costos de producción	Diseñar una Estrategia de Mercadeo
Cobertura Forestal	Grandes extensiones de bosque convertidas a otros usos	Se reducen las fuentes de empleo e ingresos, ampliando la condición de vulnerabilidad.

Incumplimiento de la LFAPVS, 1%, Guardería Forestal, Profesional Forestal Calificado	1% No asignado, Guardería Forestal y Profesional Forestal Calificado No implementados	Esfuerzos permanentes a todo nivel para que se cumplan las leyes.
---	---	---



Miembros de COLPROFORH definiendo los fundamentos del PEC

3.1.2 Contexto Político

Los hechos más relevantes a nivel político de Honduras se pueden resumir en los siguientes puntos:

3.1.2.1 La Estabilidad del Gobierno se ve afectada por la crisis financiera y las presiones sociales internas que claman por un alto a la inseguridad ciudadana y un permanente reclamo de sectores sociales por el incumplimiento de sus estatutos gremiales y alivio en el costo de la canasta básica familiar y las presiones externas, a fin de lograr un Acuerdo con el FMI; asimismo el impacto del costo político generado por la crisis de los eventos del 2009 con sus secuelas.

3.1.2.2 La corrupción, considerada como el peor valladar para nuestro desarrollo, empaña el quehacer político de las organizaciones y del gobierno y es agravada por la influencia del narcotráfico con sus tentáculos a nivel nacional, el alto grado de inseguridad ciudadana, las fallas de los órganos oficiales responsables de impartir justicia y las consecuentes reacciones de desconfianza y repudio de la sociedad en general para el quehacer político; bajo este escenario, se vive un ambiente de desgaste institucional y de debilitamiento de las facultades políticas del Poder Ejecutivo, así como de fragmentación en la Asamblea Legislativa, resultando en general, en una disminución de capacidades de las autoridades para sostener la gobernabilidad del país.

3.1.3 Contexto Social

La ampliación y profundización de los derechos ciudadanos también es un tema de actualidad aunque, la insuficiencia de capacidad institucional para ejecutar acciones dentro del ámbito político nacional, dificultan evidentemente el cumplimiento de los mandatos ciudadanos en términos del desarrollo humano.

Parte de la equiparación de los derechos humanos de las personas menos favorecidas, consiste en el respeto a las diferencias y en el reconocimiento del estatus de ciudadanía, una

participación más activa en los deberes y derechos civiles de las personas implica un gran cambio en el modo en que la sociedad ha venido manejando temas limitativos. Conlleva que las barreras de participación social deben ser eliminadas de modo que se fomente e incentive la incorporación de las personas que viven en condición de pobreza, en la construcción de la sociedad. Actualmente, la sociedad no da suficiente consideración a las personas pobres en los ámbitos del desarrollo social (cultura, educación, familia, entre otros) de modo que se requiere de esfuerzos nacionales a diferentes niveles, para propiciar cambios, incluyendo el modo en el gobierno, empresa privada y gremios profesionales expresen su responsabilidad social mediante acciones en beneficio de las grandes mayorías.

3.1.4 Contexto Legal

Se citan las principales leyes que enmarcan el desempeño legal del COLPROFORH:

Instrumento Legal	Vinculación Específica
Ley Orgánica del COLPROFORH	Establece y regula el ejercicio de la profesión Forestal en Honduras, para sus agremiados.
Reglamento de la Ley Orgánica	Regula y protege el ejercicio profesional de los miembros inscritos en el Colegio en toda la República.
Código de Ética	Sienta las normas que permiten guiar la conducta de sus miembros, para que la dignidad y la ética medien en sus relaciones de trabajo con el público, colegas, empleadores y los unos con los otros. El principio fundamental es que los miembros observen una conducta que dignifique al Colegio y a la profesión forestal y a su vez, fortalezca la confianza del público en el valor de los servicios que presten los colegiados.
La Ley Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre	Establece el régimen legal a que se sujetará la administración y manejo de los Recursos Forestales, Áreas Protegidas y Vida Silvestre, incluyendo su protección, restauración, aprovechamiento, conservación y fomento, propiciando el desarrollo sostenible, de acuerdo con el interés social, económico, ambiental y cultural del país.
La Ley General del Ambiente	Propicia un estilo de desarrollo que, a través de la utilización adecuada de los recursos naturales y del ambiente, promueva la satisfacción de las necesidades básicas de la población presente sin comprometer la posibilidad de que las generaciones futuras satisfagan sus propias necesidades. Provee organización y estructura administrativa que responde en forma coherente e integral a la situación ambiental y contribuye a la formación de una conciencia nacional y la participación ciudadana.

3.1.5 Definición de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Riesgos del COLPROFORH (FODA, Ejercicio ZOPP)

Fortalezas	Oportunidades
Puede generar sus propios ingresos	Tener un banco de proyectos
	Diversificar fuentes de ingresos
	Invertir en proyectos de reforestación/LFAPVS
	Atraer a miembros inactivos y retirados
	Identificar nichos específicos para ofertar servicios
Potencial de incrementar membresía	Mayores gestiones para incorporar empresas al Colegio y activar el vínculo con las que están registradas pero inactivas.
	Conformar grupos multidisciplinarios para participar en licitaciones
El colegio dispone de: Ley Orgánica, Reglamento y Código de Ética.	Disponer de mecanismo para atraer a quienes van a egresar
	Desarrollarse a plenitud como ejemplo de organización gremial responsable.
	Establecer un Centro de Conciliación.

Espacios de participación que le da la Ley Forestal vigente	Lograr mayor visibilidad para COLPROFORH
Dispone de Página WEB y Mecanismos de elección democrática	Acceso a la información y divulgación. Participación de todos los afiliados sin discriminaciones.
Dispone de diversidad de disciplinas profesionales y especializaciones	Posibilidad de participación e incidencia en diferentes temas Ofrecer servicios diversificados a la sociedad
Presencia a nivel nacional mediante 10 Capítulos	Facilidad de comunicación e intercambios Incidencia Regional y cobertura de país Apoyo en el reclutamiento de miembros
Colegio influyente en la academia	Incidir en las políticas educativas Propiciar relaciones y alianzas de mutuo beneficio (Se sugiere un Diplomado en Evaluación de Impacto Ambiental)
Cuenta con sede propia	Ser valorado como contrapartida Activo de valor que puede ser objeto de mejoras o vendido.
Amplio espacio para interactuar en los temas de Ambiente, Cambio Climático y otros	Disponibilidad de fondos internacionales Establecer Alianzas Estratégicas con agentes sociales centrales en el desarrollo del Sector. Interactuar con nuevos proyectos con énfasis en estos temas,
Nivel, Capacidad y Diversidad	Prestación de servicios técnicos
Personal administrativo permanente	Sana administración
Junta Directiva sólida y beligerante	Espacios para vincularse con sectores de la Sociedad Civil, para tener mayor “VOZ” Alianzas Estratégicas con otras organizaciones para lograr mayor Incidencia
Agremiados en puestos relevantes	Incidencia y apoyo a los agremiados Incidir en Plan de Gobierno
Existencia de Ley de Colegiación Profesional Obligatoria	Incrementar y mantener membrecía Lograr colaboración de la cooperación internacional con el Colegio/Colegiación de los profesionales
No existe discriminación por sexo	Potenciar rol de la mujer en el contexto
Participación en varios órganos directivos en el Sector	Incidir a nivel de políticas y su implementación
Debilidades	Riesgos
Alto porcentaje de miembros inactivos	Pierden interés en el Colegio y en el Sector Se debilita el gremio Menos ingresos
Falta de participación en la elaboración de normas, reglamentos etc.	Pérdida de oportunidades en incidir Pérdida de oportunidad de fijar su posición en relación a Normas y otras disposiciones.
Sede ubicada en barrio inseguro	Resta imagen al Colegio Posibilidad de actos vandálicos e inseguridad para todos
Aislamiento del Colegio con referencia a la Sociedad	No hay presencia en los espacios de toma de decisiones
Poca relación con la Academia	Egresados con mentalidad de empleados, no aptos como empresarios
Junta Directiva no informa a los agremiados	Agremiados desinformados
No aplicación del art. 73 de la Ley Forestal (Reforestado después de 2 años del aprovechamiento)	Menos empleos y no se regenera el bosque
Período de Junta directiva es muy corto	No hay seguimiento a logros
Desinterés de algunos agremiados de participar en el Colegio	Incumplimiento de compromisos
Tribunal de Honor no es operativo	Hay impunidad
Interés muy concentrado en el ICF	No se consideran los temas claves del país
Falta de promoción para incorporar nuevos miembros	La membrecía no crece
No hacer acopio de la Ley de Colegiación	Muchos profesionales no Colegiados y colegiados inactivos
Falta de seguimiento a iniciativas y temas	Pérdida de beligerancia y oportunidades
Débil formación gremial	No hay compromisos gremiales para dar continuidad
El Colegio no cuenta con staff técnico	Pérdida de oportunidades y limitaciones en competitividad Incertidumbre en la calidad de los servicios
El desempleo de agremiados	Deserción de agremiados
Muy pocas respuestas tangibles al agremiado	Baja participación gremial, solo se usa por requisito
Poco poder de convocatoria en agremiados	Indiferencia de los agremiados
Pérdida de espacios de participación	Estos espacios son ocupados por otros
Mucha apatía capitular	Limitada Incidencia del Colegio a nivel Regional

Miembros del Colegio que participan en actos de corrupción	Presentar una mala imagen generalizada
Falta de pago de los agremiados	Debilita las finanzas del Colegio
Algunas actividades podrían ser vistas como "Competencia desleal por agremiados."	Se manifieste oposición o se hagan señalamientos por los agremiados.



Análisis FODA del COLPROFORH, realizado durante uno de los talleres participativos para formular el PEC.

3.1.6 Análisis Externo del COLPROFORH Oportunidades y Riesgos (Ejercicio ZOPP)

El COLPROFORH, como Organización gremial Forestal, debe interactuar con un conjunto de actores clave que ejecutan roles estratégicos. Se pueden clasificar estos actores en las siguientes categorías:

Colaboradores Estratégicos:

Actores que son considerados como aliados clave para el desarrollo de la programación del COLPROFORH, ya sea por su naturaleza institucional o por el potencial que representan:

Entes Reguladores:

Actores cuya función es determinar normas, leyes, reglamentos y disposiciones que el COLPROFORH debe acatar.

Fuente de Recursos:

Actores que aportan recursos logísticos, financieros, operativos y humanos al COLPROFORH, para el ejercicio de sus funciones.

Fuente de Recursos Tecnológicos:

Actores que aportan recursos tecnológicos (conocimiento, metodologías, aplicaciones transferidas, etc.) al COLPROFORH para el ejercicio de sus funciones.

Fuente de Información Estratégica:

Actores que aportan información estratégica al COLPROFORH, para el ejercicio de sus funciones.

Cientes o Beneficiarios:

Actores que son la razón de ser de todo el valor social que puede aportar el COLPROFORH. Los clientes son aquellos actores que mantienen el contacto con los procesos del COLPROFORH y demandan productos y servicios, sea que paguen por ellos o que sean subsidiados bajo los principios de equidad, solidaridad y universalidad. Los beneficiarios, aquellos que podrían no relacionarse en ningún momento con los procesos que ejecuta el COLPROFORH, pero que se benefician de sus acciones y valor social.

3.1.6.1 Red de Relaciones Estratégicas (Ejercicio ZOPP)

Colaboradores Estratégicos	Entes Reguladores	Fuentes de Recursos Financieros	Fuente Recursos Tecnológicos	Clientes /Beneficiarios
Agremiados	ICF	Gobierno	ESNACIFOR	Agremiados
Proyectos de la cooperación Internacional	SERNA	Cooperación Internacional	CUPROFORH	Empresas registradas
Academia	TSC	ONG	LANCETILLA	AMADHO
INE	Fiscalía, Procuraduría	Empresa privada	UNAH	ANETRAMA
		Inversiones propias	Universidades Internacionales	AHPPER
Sociedad civil(foprیده, alcaldías)	Ejercito	Prestamos	Universidades Privadas	ONGs
FIDE	Industria y Comercio	Agremiados	FIDE	FEHCAFOR
MYPIMES	DEI		UNA	ALCALDIAS
INFOP	SAG	IHCAFE	IHCAFE	ICF
Cámaras de Comercio	INA		FHIA	ENEE
	IP		INFOP	SANAA
			CATIE	Organizaciones de segundo grado

3.1.7 Contexto Económico

3.1.7.1 Situación del País, Crisis financiera generalizada, con proyección de ingresos que no se ha cumplido, crecientes demandas que implican compromisos financieros de parte de ciertos sectores de la sociedad, especialmente de los sectores de Educación y Salud; La crisis financiera se confirma con el hecho que el Gobierno central no ha sido capaz de alcanzar la firma del Acuerdo con el Fondo Monetario Internacional asimismo, se pronostica que el año 2013 podría concluir con un déficit de un 3% en relación al PIB; la moneda ha continuado su deslizamiento con relación al dólar y la emisión de Bonos Reales no ha tenido la respuesta esperada. El reciente proceso electoral con todas sus implicaciones y los recursos que consumirá el proceso conducente a las elecciones generales, complican aún más las delicadas finanzas del estado.

Por otro lado, se han incrementado las políticas de contracción del gasto que han provocado la reducción de la capacidad del Estado para satisfacer las necesidades y demandas ciudadanas. La inversión pública se ha reducido con la crisis financiera y se denota mucha dependencia de la Cooperación Internacional para impulsar acciones en pro del desarrollo; estas situaciones presentan el contexto nacional actual de la economía nacional, como un “factor crítico del desarrollo humano sostenible en general, y del sector de los Recursos Naturales Renovables de manera específica.

3.1.7.2 Situación del Sector Forestal, Como reflejo de la situación económica mundial y la condición deprimida de los mercados de la madera, la producción nacional se mantiene a un 40-50% de su capacidad habitual, creando desempleo profesional y laboral tanto en los aprovechamientos forestales como a nivel de la industria primaria y secundaria de la madera.

La Ley Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre, creó muchas expectativas para el desarrollo del sector, pero la crisis financiera del estado entre otras razones, no ha permitido su cumplimiento restringiendo a la vez, las posibilidades de crecimiento del Sector, mejorías en la producción, recuperación de mercados para la madera, generación de empleo e ingresos.

Contrario a períodos previos, se presenta un mejor balance entre las actividades de Conservación y aquellas dirigidas a la producción industrial.

La participación comunitaria ha sido enfatizada y dado el apoyo de la cooperación internacional se anticipa significativa ampliación de su cobertura en los próximos años con los consiguientes beneficios al manejo del recurso y a los involucrados.

3.1.7.3 Situación del Instituto de Conservación y Desarrollo Forestal (ICF), La situación referida de la precariedad de las finanzas del estado, tampoco ha permitido el fortalecimiento institucional de la Administración Forestal del Estado (ICF) con fondos públicos, sin embargo, hay proyectos de la cooperación internacional con recursos orientados al fortalecimiento Institucional de miembros del Sector Forestal, destacándose el ICF, como Administración Forestal del Estado. Las posibilidades gremiales del COLPROFORH están directamente relacionadas a la situación saludable del ICF, por lo que su Alianza Estratégica debe estar basada en el Ganar Ganar.

Los mandatos de Ley relacionados con el Fortalecimiento institucional del ICF no se han cumplido, en consecuencia, prevalece la precariedad en las capacidades operativas de la Administración Forestal del Estado, particularmente a nivel de las Regiones Forestales.

Pendiente de ejecutarse reingeniería prevista para el ICF con el propósito de renovar el personal mediante proceso de concurso y bajo el Régimen del Servicio Civil del estado.

3.1.7.4 Situación de la Cooperación Internacional, Honduras continúa siendo favorecida por la Cooperación Internacional al Sector de Recursos Naturales en general y al Sector Forestal particularmente, lo que abre posibilidades a potenciales inversiones en el sector tanto en los aspectos del Manejo Forestal productivo como en las tareas de la Conservación de los Recursos y el Ambiente. El Proyecto “Modernización del Sector Forestal (MOSEF)” apoyado por la Unión Europea, entre otros incluye el Fortalecimiento Institucional; Se ejecuta también el proyecto PROPARQUE apoyado por USAID y con enfoque al Manejo y Conservación de 10 Áreas Protegidas Nacionales. Asimismo, el Programa de Recursos Naturales (PRORENA) de la GIZ en etapa de finalización, de alguna manera trasciende a un nuevo proyecto apoyado por la Unión Europea y GIZ denominado CLIFOR pues combina aspectos del Cambio Climático y de Manejo Forestal, con énfasis en la Forestería Comunitaria; El proyecto PROTEP apoyado por KFW/Alemania, apoyando acciones concretas en la Biósfera del Río Plátano, incluyendo la Regularización de Tierras.

3.2 Análisis Interno, Caracterización del COLPROFORH

3.2.1 Membrecía, De acuerdo a los registros actualizados el COLPROFORH, a la fecha la membrecía esta conformada por un total de **1,125** inscripciones distribuidas de la siguiente manera:

- **507 miembros activos:** miembros que cotizan regularmente al Colegio y mantienen activa su participación en las actividades gremiales.
- **568 miembros inactivos:** Miembros registrados pero no están al día con sus compromisos ante el Colegio, especialmente por su morosidad en el pago de cuotas obligatorias y su participación en Asambleas y otros actos oficiales del gremio.
- **50 empresas consultoras:** Empresas que de acuerdo a Ley se han registrado en el Colegio pero la mayoría de ellas sino todas, están inactivas, en mora con sus aportes y su vinculación con el Colegio.

Los análisis realizados indican que esta situación se presenta entre otras razones porque:

- Los agremiados han considerado que el Colegio es poco atractivo en su oferta de beneficios o consideran que no ha dado respuestas a sus expectativas.
- Agremiados que han caído en condición de morosidad por varios años y ahora encuentran muy difícil ponerse al día pues el monto se ha incrementado.
- Limitadas gestiones de parte del COLPROFORH para atraer a los miembros retirados y hacerles ver la conveniencia de estar afiliados y activos, además de la obligatoriedad de estar colegiados, para el libre ejercicio de la profesión.

La condición anterior se presenta también en el caso de las empresas registras en el Colegio.

3.2.2 Cobertura, El COLPROFORH presenta como una de sus Fortalezas su representación regional mediante 10 Capítulos activos distribuidos a nivel nacional.

3.2.3 Representaciones, Asimismo el COLPROFORH mantiene representación en varias Juntas Directivas de organizaciones del o relacionadas al Sector Forestal:

- Escuela Nacional de Ciencias Forestales (ESNACIFOR).
- Consejo Consultivo Nacional (COCONAFOR).
- Consejo Nacional de Protección Forestal (CONAPROFOR)
- Red de Manejo de los Bosques Latifoliados de Honduras (REMBLAH).

- Agenda Forestal Hondureña (AFH)
- Asociación Centroamericana de Productores Forestales (ACAPROF).

3.2.4 Oportunidades, Riesgos y Condicionantes

Tanto del FODA del COLPROFORH como de la red de Relaciones Estratégicas, se identifican tanto oportunidades como ciertos riesgos y en ambos casos es conveniente reconocer algunas condicionantes, en el marco de factores específicos:

Factores Económicos	Oportunidades	Riesgos	Condicionantes
	1. Diversificar fuentes de ingresos	1. Miembros pueden perder interés en el Colegio y en el Sector, debilitando el gremio y disminuyendo los ingresos.	1. Ofrecer servicios diversificados a la sociedad 2. Incrementar y mantener membresía haciendo acopio de la Ley de Colegiación. 3. Lograr colaboración de la cooperación internacional con el Colegio/Colegiación de los profesionales 4. Agremiados desinformados 5. Pocas respuestas tangibles al agremiado.
	2. Invertir en proyectos de reforestación/LFAPVS	2. Menos empleos y no se regenera el bosque por la falta de aplicación del Artículo 73 de la LFAPVS.	1. Alcances del Programa Nacional de reforestación
	3. Identificar nichos específicos para ofertar servicios	3. Pérdida de oportunidades y limitaciones en competitividad por falta de suficiente staff competente.	1. Apoyo en el reclutamiento de miembros
	4. Mayores gestiones para incorporar empresas al Colegio y activar el vínculo con las que están registradas pero inactivas.	4. Deserción de agremiados por limitaciones de empleo.	1. Actualizar Registro de Empresas. 2. Hacer contacto directo con las Empresas.
	5. Atraer a nuevos potenciales miembros	5. Pérdida de espacios de participación que son ocupados por otros profesionales.	1. Disponer de mecanismo para atraer a quienes van a egresar 2. Registro actualizado de Instituciones Académicas relacionadas al manejo de Recursos Naturales. 3. Promoción del COLPROFORH para incorporar nuevos miembros.
	6. Contar con sede propia.	6. Desaparición del Colegio por morosidad de los agremiados.	1. Sede, activo de valor que puede ser objeto de mejoras o vendido. 2. Prioridad en resolver situación de morosidad de agremiados.
	7. Disponibilidad de fondos internacionales.	7. Falta de acercamiento a potenciales fuentes de apoyo	1. Hacer contacto directo con organismos como: BID, Banco Mundial, BCIE, para gestionar apoyo financiero.

	8. Potencial para la Prestación de servicios técnicos	8. Aunque el Colegio tiene este potencial, no ha sido aprovechado en el pasado.	1. Verificar la posibilidad legal de ofertar estos servicios. 2. Considerar la posibilidad de hacerlo mediante una Fundación propia.
--	---	---	---

Factores legales	Oportunidades	Riesgos	Condicionantes
	9. Establecer un Centro de Conciliación.	9. Que no ocurra el seguimiento a las actividades iniciadas dado a que el período de Junta directiva es muy corto.	1. Hacer gestiones para lograr Alianza que permita establecer el Centro de Conciliación. 2. Considerar ampliar los períodos de la Junta Directiva.
	10. Se dispone de un Código de Ética propio.	10. Hay creciente impunidad por falta de beligerancia del Tribunal de Honor del Colegio	1. Mayores exigencias al Tribunal de Honor.
	11. Prestación de servicios técnicos		1. Condiciones actuales no permiten el lucro
	12. Incidir a nivel de políticas y su implementación		1. Interés muy concentrado en el ICF. 2. La implementación de la ENCTI podría ofrecer espacios de participación.

Factores Tecnológicos	Oportunidades	Riesgos	Condicionantes
	13. Tener un banco de proyectos	11. Pérdida de oportunidad de fijar su posición en relación a Normas y otras disposiciones y hacer incidencia	1. Actualizar y completar Banco de Datos sobre Proyectos y Cooperantes. 2. Considerar la integración de Comisiones Técnicas según temática en discusión.
	14. Identificar nichos específicos para ofertar servicios	12. Egresados con mentalidad de empleados, no aptos como empresarios por falta de incidencia en la Academia.	1. Mantener registro actualizado de demandantes de los Servicios del Colegio. 2. Conformar grupos multidisciplinarios para participar en licitaciones. 3. Propiciar mayor acercamiento del Colegio a la Academia
	15. Facilidad de comunicación e intercambios	13. Pérdida de oportunidades y limitaciones en competitividad del Colegio, por falta de suficiente staff competente.	1. Considerar la posibilidad de crear la Fundación COLPROFORH
	16. La amplia cobertura de correo electrónico y acceso a Internet, permite la fluidez en las interacciones con la membrecía a nivel nacional.	14. El ritmo acelerado de cambios tecnológicos y énfasis temáticos es muy acelerado y dificulta la actualización profesional	1. Mantener Programa de actualización tecnológica y temática para los agremiados.
	17. Incidir en Plan de Gobierno	15. Limitada Incidencia del Colegio a nivel Regional por falta de beligerancia capitular.	1. Interés muy concentrado en el ICF. 2. No se consideran los temas claves del país 3. Propiciar Alianzas intencionales con organizaciones afines de la Sociedad Civil.

		16. Miembros del Colegio que participan en actos de corrupción dañando la imagen del Colegio.	Mayor beligerancia del Tribunal de Honor del Colegio.
--	--	---	---

Factores Cooperación y Alianzas	Oportunidades	Riesgos	Condicionantes
	18. Identificar nichos específicos para ofertar servicios	17. Falta de presencia e incidencia por el aislamiento del Colegio con referencia a la Sociedad.	1. Interactuar con nuevos proyectos en recursos naturales. 2. Fortalecer el contacto y Alianzas con organizaciones de la Sociedad Civil
	19. Facilidad de comunicación e intercambios	18. Pérdida de espacios de participación que son ocupados por otros profesionales.	1. Asegurar la representación del Colegio en eventos a los cuales se le invita frecuentemente. 2. Mayor contacto del Colegio con potenciales empleadores y la exigencia de la Colegiación obligatoria.
	20. Incidir en las políticas educativas	19. Profesionales que egresan y no están actualizados con la temática sectorial vigente	1. De manera intencionada, ir más allá de la ESNACIFOR en apoyo a la actualización del pensum académico.
	21. Propiciar relaciones y alianzas de mutuo beneficio (Se sugiere un Diplomado en Evaluación de Impacto Ambiental)	20. Pérdida de la oportunidad de hacer mayor incidencia.	1. Coordinar con la SERNA.

Factores Institucionales/ Sectoriales	Oportunidades	Riesgos	Condicionantes
	22. Atraer a miembros inactivos y retirados así como a nuevos egresados	21. Sede ubicada en barrio inseguro, presenta inseguridades y resta imagen al Colegio.	1. Disponer de mecanismo para atraer a quienes van a egresar 2. La participación de todos los afiliados sin discriminaciones. 4. Muy pocas respuestas tangibles al agremiado
	23. Desarrollarse a plenitud como ejemplo de organización gremial.	22. Incumplimiento de compromisos por el desinterés de algunos agremiados de participar en el Colegio.	1. Condición socio económica del país no permite una mayor inversión en acciones dirigidas al ambiente y cambio climático 2. Lograr mayor visibilidad para COLPROFORH. Mayor agresividad en la gestión de apoyo ante potenciales aliados (Cooperantes Internacionales y nacionales).
	24. Incidencia Regional y cobertura de país (10 Capítulos)	23. Pérdida de beligerancia y oportunidades	1. Aprovechar beligerancia de ciertos Capítulos. Mayor acercamiento con Capítulos de menor actividad gremial. 2. Muy pocas respuestas tangibles al agremiado

Como se puede observar en los cuadros de Oportunidades y Riesgos, los principales desafíos del COLPROFORH se centran en su interacción como ente rector, del desempeño profesional y ético de sus agremiados, destacando entre otros: La

necesidad de consolidar la membresía, propiciar y ampliar sus Alianzas Estratégicas y la Diversificación de sus actividades como medio de su sostenibilidad, asegurando una efectiva contribución colegiada al manejo Sostenible de los recursos Naturales, mediante su sentida y oportuna Incidencia en temas Estratégicos Sectoriales.

Ante la situación financiera precaria del Estado y que no se vislumbra una recuperación a corto plazo, se anticipa que las operaciones de campo en el manejo de los Recursos Naturales van a depender en gran medida del apoyo que provenga de la Cooperación Internacional.

Se considera necesario hacer ajustes al marco legal del COLPROFORH, a fin de impulsar el accionar del Colegio en procura de la articulación de esfuerzos y asegurar la viabilidad de diversificar sus actividades, así como la captación de recursos de parte de la membresía y de parte de organismos internacionales.

También es una oportunidad, la creciente atención pública que reciben temas como el Cambio Climático, la Conservación, La Regularización de la Tenencia de la Tierra, la Reforestación, la Forestería Comunitaria, la Tala Ilegal, FLEGT y otros, que ocupan espacios importantes en los medios a todos los niveles, lo cual representa oportunidades para ofertar servicios técnicos.

La dinámica creciente del Sector Forestal y Sectores afines, presenta la oportunidad de hacer valiosos aportes como gremio y como profesionales individuales, así como para posicionar el accionar del COLPROFORH.

Es claro que el poder de anticipación que llegue a desarrollar el COLPROFORH es vital para este propósito de conducción de los intereses del Colegio y sus miembros en procura del Manejo Sostenible de los Recursos Naturales.

Con respecto a las tendencias en el ambiente en cuanto a realizar ajustes al marco Legal del COLPROFORH, se percibe la necesidad de una posición proactiva para desarrollar este poder de anticipación. Para esto, las propuestas del Plan Estratégico se convierten en un escudo protector que articula los intereses de los agremiados y por otro lado, el contar con un sistema estratégico de Información y Monitoreo del esfuerzo del COLPROFORH, se convierte en un propósito estratégico del gremio.

4. Definición del Rumbo Estratégico: Misión, Visión, Valores Compartidos, Políticas, Objetivos Estratégicos y Estrategias Maestras (Ejercicio ZOPP)

4.1 Misión, Visión, Valores Compartidos y Políticas

A continuación se presenta la Misión, Visión, Valores Compartidos y políticas, que determinan el rumbo estratégico del COLPROFORH para el periodo 2013-2017

4.1.1 Misión:

“Velar por el libre ejercicio de la profesión forestal, defendiendo los intereses y derechos de sus agremiados, propiciando el manejo sostenible de los recursos naturales renovables en un marco de justicia y transparencia, para beneficio de la colectividad Hondureña”.

4.1.2 Visión

“Ser reconocidos como la organización líder en el área de los recursos naturales renovables, por nuestros aportes técnicos y científicos y nuestros valores éticos y morales”.

4.1.3 Valores Compartidos

El COLPROFORH, ha establecido valores compartidos que nos unen como gremio y guían nuestras acciones y nuestras decisiones:

- **Profesionalismo**

Nos caracterizamos por nuestro excelente desempeño en apego al cumplimiento de la normativa vigente complementada por el alto compromiso, competencia y responsabilidad en el manejo de los recursos naturales para beneficio de la sociedad.

- **Responsabilidad**

Nos responsabilizamos al ser profesionales competitivos, forjando el crecimiento institucional y la mejor imagen para el COLPROFORH.

- **Integridad**

Realizamos nuestro trabajo con ética y transparencia, basado en estricto apego a la legislación vigente aplicable al ejercicio profesional y al gremio.

- **Liderazgo**

Estamos a la vanguardia en las competencias profesionales requeridas para liderar el desarrollo y conservación de recursos naturales en Honduras y referentes a nivel Regional.

- La Misión es la razón de ser de la organización. Establece sus principios fundamentales que la diferencian de otras organizaciones similares. Como se puede observar, la misión está centrada en el desarrollo del Gremio y el bienestar de sus miembros mientras cumplen con sus responsabilidades gremiales y profesionales en el Manejo Sostenible y Conservación de los recursos naturales. Por otro lado, la Misión involucra también a otros actores en la sociedad que intervienen en el desarrollo Sostenible de los recursos naturales. La Visión, en cambio, describe el estado futuro deseado para el COLPROFORH. Igual que la Misión, es clara, sencilla y motivante. Señala a fin de cuentas hacia dónde se dirige el Colegio. Además, establece una imagen mental viva, es decir, una asociación conceptual del gran propósito que permita a los miembros vincular, sus acciones con el norte que marca su brújula. En este caso, la Visión menciona el concepto de “referente”. Esto quiere decir que el COLPROFORH está posicionado como la entidad líder de opinión, ente de consulta, orientación, asesoría y articulador, que respeta la competencia y razón de ser de los demás actores sociales.

Para el cumplimiento de la misión, visión y valores compartidos, se proponen políticas institucionales que brindan un marco de actuación para las estrategias. Estas políticas son transversales a toda la institución y sus procesos y tienen relación con sus procesos sustantivos y de apoyo.

4.1.4 Políticas

- **Política de Compromiso con el Manejo Sostenible de los Recursos Naturales**
Los agremiados del COLPROFORH estamos comprometidos con el Manejo Sostenible de los Recursos Naturales, promoviendo de manera responsable su Conservación, protección y usos múltiples en el marco de la legislación vigente y en beneficio de las presentes y futuras generaciones.
- **Política de Enfoque a Resultados**
El COLPROFORH determina como elementos diferenciadores de sus procesos y actuaciones, la gestión por resultados y la vocación de servicio hacia sus miembros, clientes, usuarios y beneficiarios.
- **Política de Calidad y Mejoramiento Continuo**
El COLPROFORH desarrolla un sistema de gestión y aseguramiento de la calidad y mejoramiento continuo, por medio de procesos de desarrollo humano y organizacional que garanticen la respuesta efectiva y oportuna a los requerimientos de sus miembros, clientes, usuarios y beneficiarios.
- **Política de Compromiso con el Mejoramiento Ambiental**
El COLPROFORH incluirá en todos los servicios derivados de sus procesos, programas y proyectos, las medidas necesarias para garantizar el respeto y cuidado del ambiente, con total apego a los requerimientos contenidos en la legislación nacional e internacional.
- **Política de Equidad y No Discriminación**
El COLPROFORH practicará en sus actuaciones y decisiones, la equidad y no discriminación por causas atinentes a género, orientación sexual, credo, afinidad política, etnia, edad, condición profesional y condición socioeconómica.

4.2 Modelo de Implementación Estratégica: Estrategias Maestras y Requerimientos Institucionales

4.2.1 Estrategias Maestras

- **Estrategia Maestra I:** Marco Legal Actualizado
- **Estrategia Maestra II:** Competencias Profesionales y Organizacionales para el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional.

- **Estrategia Maestra III:** Implementación de un proceso de Promoción y Relaciones Estratégicas para fortalecer el posicionamiento del COLPROFORH.
- **Estrategia Maestra IV:** Desarrollo de capacidades a nivel de Información, Capacitación y Comunicación.
- **Estrategia Maestra V:** Desarrollo de Capacidades Financieras que contribuyan a la sostenibilidad del COLPROFORH.

4.2.2 Relación Entre los Factores de Institucionalización y las Estrategias Maestras

Los factores de institucionalización se relacionan con las Estrategias Maestras del Plan Estratégico Institucional, de la siguiente manera:

Factor	Ámbitos Organizacionales
Normativo	Marco jurídico que rige el accionar del COLPROFORH
Organizacional	Procesos, funciones y estructura mediante los cuales se toman decisiones, se definen políticas, programas, se ejecutan y evalúan proyectos y se brindan servicios.
Sostenibilidad Financiera	Comportamiento de los Ingresos y los Gastos, Aliados Estratégicos, Proyección Financiera, Inversiones Estratégicas.

A continuación se especifican las Estrategias Maestras, los Objetivos Estratégicos, las Estrategias Maestras y los Requerimientos Institucionales.

4.2.3 Análisis de Brechas por Factores Institucionales y por Ámbito de Incidencia Interna

Factor	Situación Actual	Situación Deseada	Brecha
Normativo	1. El conocimiento y aplicación del marco legal es heterogénea y débil en diferentes niveles de la membresía.	1. El conocimiento y aplicación armonizada del marco legal en todos los niveles del COLPROFORH.	1. Equiparación de criterios técnicos y jurídicos 2. Capacitación para la implantación de los criterios técnicos y jurídicos. 3. Seguimiento y evaluación de los resultados de la aplicación de los criterios técnicos y jurídicos. 4 Continuo refrescamiento y actualización sobre temas relacionados.
	1. No se ha dispuesto de una Planificación Estratégica que permita el alineamiento institucional en todos los órdenes, como un instrumento actualizado que brinde políticas internas claras para dar dirección a los programas, proyectos y acciones que nomen el estilo de Dirección y criterios de	1. El marco estratégico institucional es actualizado, conocido, comprendido y utilizado por todos los miembros para alinear el accionar del Colegio; además, se le da seguimiento a su cumplimiento y se evalúan los resultados de la implantación en los ámbitos interno y externo	1. Aprobación del Plan Estratégico Institucional por parte de la Junta Directiva. 2. Socialización del Plan Estratégico Institucional aprobado. 3. Claridad de los niveles de responsabilidad en la implantación, control y evaluación del Plan Estratégico Institucional.

	priorización para el COLPROFORH.		4. Alineamiento de planes, programas y proyectos con el Plan Estratégico.
--	----------------------------------	--	---

Factor	Situación actual	Situación deseada	Brecha
Organizacional	Un registro global de agremiados que no corresponde con el número de afiliados activos y tendencia que crece en esta dirección.	El 100% de los agremiados se mantienen activos	Actualizar el registro total de profesionales forestales del país. Activar a los miembros pasivos. Aplicación de retenciones por planillas a los empleadores. Exigir a los empleadores la colegiación y solvencia de los agremiados. Definir estrategia (saber vender los servicios del colegio) de acercamiento y de cobranza.
	Se dispone de un Registro de 50 Empresas de las cuales la mayoría se mantienen inactivas en sus relaciones con el COLPROFORH.	Las empresas afiliadas se mantienen activas con el colegio.	Actualizar el registro de empresas. Definir estrategia de acercamiento y de cobranza.
	El Colegio mantiene representación en varias Juntas Directivas en el Sector Forestal pero con limitada incidencia. Débil correspondencia entre el COLPROFORH y su representante, lo que limita el potencial impacto deseado.	Representaciones del COLPROFORH con significativa incidencia en las Juntas Directivas o instancias donde tiene representación.	Hacer una evaluación de cada representación existente. Clarificar el rol del representante. Identificar espacios para incidir Definir los recursos necesarios
Sostenibilidad Financiera	Las aportaciones mensuales de los 507 agremiados activos constituyen el principal ingreso del Colegio, seguido de los intereses generados por préstamos a los agremiados, registro en Asambleas y penalización por inasistencias y los ingresos por intereses sobre préstamos y depósitos bancarios a plazo fijo.	Diversificar las fuentes de ingresos que aseguren la sostenibilidad y crecimiento general del Colegio.	Identificar y aplicar acciones concretas dirigidas a la reactivación de todos los miembros registrados y su solvencia con el COLPROFORH. Materializar la proyección de la Fundación COLPROFORH, entre otras.
	Ingresos por Servicios prestados son mínimos a pesar de su potencial.	El COLPROFORH diversifica sus servicios e incrementa sus ingresos.	1. Creación de la FUNDACION COLPROFORH. 2. Establecimientos de convenios con el ICF, Academia, Cooperativas, Empresa Privada, Alcaldías. 3. Identificación de entes de apoyos Financieros 2. Capacitación de certificadores de bosques manejados y plantaciones.
	Alta morosidad de los agremiados (prestamos y cuotas)	El total de los miembros se mantienen solventes	Sistema de cobranza. Análisis de las empresas registradas. Incorporar nuevos miembros
	Otros potenciales ingresos como inversiones financieras fuera de la inversión en la sede propia, no han sido considerados.	Considerar potenciales ingresos por la vía de inversiones planificadas.	Identificación de posibles fuentes financieras (BID, BCIE...) Implementar el timbre forestal. Alquiler, préstamo inversión, Tienda de consumo, cooperativa.

			Monitoreo Forestal Independiente
--	--	--	----------------------------------

4.2.4 Definición de las Estrategias Maestras

4.2.4.1 Estrategia Maestra I: Marco Legal Armonizado

Área Crítica	Objetivo Estratégico	Estrategia	Factor Crítico de Éxito
1. Marco jurídico actualizado a nivel conceptual, alcance y fortaleza legal de las competencias gremiales, que permita al COLPROFORH cumplir su misión.	1.1 Revisar el marco legal que sustenta las actuaciones del COLPROFORH, para impulsar de manera articulada el cumplimiento de los derechos Y deberes de los agremiados. 1.2 Fortalecer el posicionamiento del Colegio en la sociedad Hondureña, sus agremiados y demás aliados estratégicos.	1. Impulsar proyecto para adecuar el Marco Legal del Colegio, que le permita crear las condiciones necesarias para el logro de su Misión y Visión.	1. Capacidad de liderazgo Técnico, administrativo y político del COLPROFORH frente a los agremiados y Aliados estratégicos. 2. Asignación de recursos humanos y presupuesto para cumplir con este propósito. 3. Capacidad de respuesta de los agremiados.

4.2.4.2 Estrategia Maestra II: Competencias Profesionales y Organizacionales Para el Cumplimiento de la Visión y Misión Institucional

Área Crítica	Objetivo Estratégico	Estrategia	Factor Crítico de Éxito
2.0 Actualmente el desarrollo humano y organizacional en el COLPROFORH y la disponibilidad segura e inmediata de las competencias profesionales requeridas, es muy incierto para poder enfrentar los retos que exige la organización gremial, para responder a las oportunidades que se presentan y para la implementación de su PEC.	2.1. Disponer de personal calificado y actualizado en aspectos administrativos, contables y técnicos que garanticen la calidad de los servicios que presta el COLPROFORH. 2.2 Asegurar la calidad de forma efectiva y sistemática en todos los procesos que desarrolle el COLPROFORH. 2.3 Asegurar el alineamiento de la oferta de programas proyectos y servicios, con las necesidades en el Sector y competencias de los agremiados, el marco filosófico del Colegio y los recursos disponibles. 2.4 Contar con una estructura técnico administrativa que permita articular esfuerzos a nivel intra e inter organizacional en respuesta a los cambios del contexto en el Sector Forestal y áreas afines.	Replanteamiento de la oferta de programas, proyectos y servicios en base a competencias coyunturales del COLPROFORH, para fortalecer su rol rector como Colegio, con participación directa de sus agremiados en base a sus competencias profesionales individuales y el poder del esfuerzo colectivo organizado.	1. Claridad de roles y compromiso estratégico de la Junta Directiva del COLPRPOFORH, y demás Órganos en la Estructura organizativa del Colegio, para la toma de decisiones ágil y oportuna. 2. Disposición de recursos humanos, financieros y tecnológicos, que le permitan al COLPROFORH la implementación de actividades dirigidas al desarrollo humano y organizacional. 3. Materializar las relaciones y alianzas estratégicas que le permitan el acceso a los recursos necesarios.

4.2.4.3 Estrategia Maestra III: Implementación de un Proceso de Promoción y Relaciones Estratégicas Para Fortalecer el Posicionamiento del COLPROFORH

Área Crítica	Objetivo Estratégico	Estrategia	Factor Crítico de Éxito
3. Débil reconocimiento del quehacer y potencial gremial del COLPROFORH a nivel de sus agremiados y por la sociedad Hondureña. 4. Débil posicionamiento social y político del Colegio, como ente influyente por su aporte profesional en el Manejo de los Recursos Naturales del país.	3.1 Fortalecer el reconocimiento del COLPROFORH y su potencial gremial a lo interno con sus agremiados, y por la Sociedad Hondureña. 4.1 Posicionar al COLPROFORH en el medio Social y Político por su aporte profesional al Manejo Sostenible de los Recursos Naturales.	Diseñar y ejecutar un Plan Promocional del COLPROFORH con orientación Social, Gremial e Institucional.	1. El liderazgo del COLPROFORH frente a sus agremiados, sus Aliados Estratégicos y ante los actores sociales involucrados. 2. Acceso y relacionamiento sostenible del COLPROFORH con tomadores de decisión a nivel público, privado y la Cooperación Internacional para el desarrollo. 3. Asegurar los medios necesarios en cada POA.

4.2.4.4 Estrategia Maestra IV: Desarrollo de Capacidades a Nivel de Información, Comunicación y Capacitación

Área Crítica	Objetivo Estratégico	Estrategia	Factor Crítico de Éxito
5. El COLPROFORH no cuenta con procesos sistemáticos de gestión de Información, y comunicación que le permitan el permanente contacto con sus agremiados y Aliados Estratégicos.	5.1 Desarrollar los instrumentos de gestión de la Información, y Comunicación, necesarios para lograr la integración de la información y el permanente contacto con sus agremiados y Aliados Estratégicos. 5.2 Facilitar los procesos de rendición de cuentas, con información oportuna sobre los resultados de la gestión del COLPROFORH y sus impactos.	Diseñar y ejecutar un Plan relativo a Información y Comunicación a fin de disponer de información actualizada y lograr oportuna comunicación con los miembros del Colegio y sus aliados estratégicos	1 Compromiso estratégico de la Junta Directiva del COLPROFORH, para la toma de decisiones ágiles y oportunas. 2 Presupuesto Anual que le permita al Colegio la asignación de recursos necesarios para implementar los instrumentos de gestión de tecnologías de información y comunicación.
6. El COLPROFORH no cuenta con un Programa de Capacitación que le permita asegurar que sus agremiados estén actualizados sobre temas sectoriales que al mismo tiempo sirvan de estímulo al agremiado para estar activo en su Colegio.	6.1 Contar con un Programa de Capacitación dirigido a la actualización profesional de sus agremiados sobre temas de actualidad en el Manejo, Conservación y Uso Múltiple de los Recursos naturales.	Formular e implementar un Plan de Capacitación orientado a la actualización profesional de su personal de planta y sus agremiados en temas prioritarios en armonía con el contexto del Sector Forestal y campos afines.	1. Definir/actualizar el contexto del Sector de Recursos naturales y su demanda por servicios especializados. 2. Definir/actualizar el Perfil profesional de los agremiados en la Base de datos del Colegio. 3. El apoyo financiero para hacerlo posible. 4. Considerar el pago de cuota razonable por la participación de los agremiados y profesionales afines.

4.2.4.5 Estrategia Maestra V: Desarrollo de Capacidades Financieras que Contribuyan a la Sostenibilidad del COLPROFORH

Área Crítica	Objetivo Estratégico	Estrategia	Factor Crítico de Éxito
--------------	----------------------	------------	-------------------------

7. El 53% de los agremiados registrado en el COLPROFORH están inactivos con su Colegio.	7.1 Reactivar los 568 miembros registrados que permanecen inactivos y morosos ante el Colegio.	Diseñar un Plan de Activación de los miembros inactivos registrados en el COLPROFORH, a fin de aliviar su morosidad y mantenerlos beligerantes en el Colegio, cumpliendo sus deberes y disfrutando de sus derechos y beneficios gremiales.	1. Alta y creciente morosidad los aleja en lugar de acercarlos al Colegio. 2. Medidas drásticas deben ser propuestas a la Junta Directiva y/o La Asamblea para su aprobación. 3. Que el agremiarse y mantenerse activo se vuelva atractivo para los colegas en forma sostenible.
8. Necesidad de diversificar las fuentes de ingresos al COLPROFORH	8.1 Crear las condiciones necesarias, que permitan la diversificación de las fuentes de ingresos al COLPROFORH que contribuyan a su sostenibilidad y crecimiento.	Crear la Fundación COLPROFORH como el brazo técnico del Colegio en la oferta de Servicios Profesionales, siendo el fundamento de la sostenibilidad del Colegio al tener fines de lucro.	1. Tener sustentación legal para propiciar el lucro en el Colegio. 2. Disponer del capital necesario para habilitar ésta estrategia.
9. No se dispone de recursos propios suficientes, para realizar inversiones sustantivas.	9.1 Considerar la posibilidad de Financiamiento con la Cooperación Internacional.	Realizar gestiones ante organismos de cooperación bilateral y multilateral con el Gobierno de Honduras, para obtener apoyo financiero, se anticipa como conveniente la creación de un Fondo Dotal.	1. Integrar Comisión Negociadora con especialistas reconocidos miembros del Colegio para realizar gestiones ante organismos como: BID, Banco Mundial, BCIE y similares.

4.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS MAESTRAS

4.3.1 Estrategia Maestra I: Marco Legal actualizado

Acción Estratégica # 1: Impulsar proyecto que permita adecuar el Marco Legal del Colegio, para lograr la creación de condiciones necesarias para el logro de su Misión y Visión.

Factor	Ámbito Externo de Incidencia			Años				
	Actividad Crítica	Indicador	Responsable	1	2	3	4	5
Normativo	Aprobación formal de la Junta Directiva del proceso que adecue el marco legal para lograr alineamiento con las funciones que debe ejecutar el COLPROFORH.	Acuerdo de aprobación	Junta Directiva					
	La Junta Directiva del Colegio aprueba formalmente las recomendaciones de la Comisión y otros actores clave para que sean incorporadas al marco legal.	Presentación de documento con posición clara de la Junta Directiva	Comisión					
Organizacional	Identificar las expectativas y lograr la retroalimentación de los agremiados.	Registro de las expectativas y aporte de los agremiados	Capítulos					

Socio cultural	Ejercer cabildeo a nivel decisor para dar a conocer el documento borrador de reformas o mejoras al marco legal.	Documento borrador	Junta Directiva					
-----------------------	---	--------------------	-----------------	--	--	--	--	--

4.3.2 Estrategia Maestra II: Competencias Profesionales y Organizacionales Para el Cumplimiento de la Visión y Misión Institucional

Acción Estratégica # 2: Replanteamiento de la oferta de programas, proyectos y servicios en base a competencias coyunturales del COLPROFORH, para fortalecer su rol rector como Colegio, con participación directa de sus agremiados en base a sus competencias profesionales individuales y el poder del esfuerzo colectivo organizado.

Factor	Ámbito Externo de Incidencia			Años				
Normativo	Actividad Crítica	Indicador	Responsable	1	2	3	4	5
	Crear los instrumentos que regulen la prestación de servicios del COLPROFORH	Reglamento, Normas, Directrices actualizados	Junta Directiva					
Organizacional	Registros actualizados de los agremiados y sus competencias profesionales	Expediente de los agremiados actualizados	Junta Directiva					
	Informar periódicamente sobre los servicios profesionales que ofrece COLPROFORH a potenciales demandantes de sus servicios a nivel nacional y regional.	Registros en archivos	Dirección Ejecutiva					
	Fortalecer las capacidades operativas del Colegio en el campo administrativo, financiero, técnico y logístico.	Recursos asignados	Junta Directiva					
Socio cultural	Realizar diagnóstico de los requerimientos de servicios profesionales que demanda el Sector y áreas afines.	Estudio diagnóstico	Dirección Ejecutiva					

4.3.3 Estrategia Maestra III: Implementación de un Proceso de Promoción y Relaciones Estratégicas Para Fortalecer el Posicionamiento del COLPROFORH

Acción Estratégica # 3: Diseñar y ejecutar un Plan Promocional del COLPROFORH con orientación Social, Gremial e Institucional.

Factor	Ámbito Externo de Incidencia	Años		
--------	------------------------------	------	--	--

Normativo	Actividad Crítica	Indicador	Responsable	1	2	3	4	5
	Formulación del Plan Promocional	Documento Plan	Dirección Ejecutiva					
	Identificación de potenciales Aliados Estratégicos	Registro actualizado	Dirección Ejecutiva					
	Gestión y Firma de Convenios con Aliados Estratégicos	Convenios firmados	Junta Directiva					
Organizacional	Crear Comisiones de Trabajo específicas para diseñar el material promocional	Reportes de Comisiones	Junta Directiva					
Socio cultural	Distribución periódica de materiales promocionales dirigidos a miembros y Aliados Estratégicos.	Registro de distribución de materiales	Dirección Ejecutiva					

Acción Estratégica # 4: Asegurar que el COLPROFORH utiliza los medios a su alcance para incidir de manera significativa en el Sector Forestal y campos afines.

Factor	Ámbito Externo de Incidencia			Años				
	Actividad Crítica	Indicador	Responsable	1	2	3	4	5
Normativo	Participación en procesos de Políticas Sectoriales y su seguimiento mediante su representante en Junta Directiva del ICF.	Aportes registrados en Actas del COCONAFOR	Representante del COLPROFORH					
	Incidencia en la actualización del Pensum educativo forestal entre otros, en la ESNACIFOR mediante su representante en Consejo Directivo	Aportes registrados en Actas del Consejo Directivo de ESNACIFOR	Representante del COLPROFORH					
Organizacional	Participación en procesos de Concertación forestal y campos afines, entre otros, a nivel de la Agenda Forestal Hondureña mediante sus delegados.	Actas de las sesiones de la Directiva de la AFH.	Representante del COLPROFORH					
Socio cultural	Orientación pública en temas del Sector Forestal y campos afines mediante la opinión autorizada de sus autoridades y miembros.	Registro de participaciones de voceros del Colegio.	Junta Directiva Voceros					
	Participación en eventos estratégicos del Sector Forestal, mediante sus delegados.	Registros de la participación en Reportes a Junta Directiva.	Junta Directiva					

4.3.4 Estrategia Maestra IV: Desarrollo de Capacidades a Nivel de Información, Capacitación y Comunicación.

Acción Estratégica # 5: Diseñar y ejecutar un Plan relativo a Información y Comunicación a fin de disponer de información actualizada y lograr oportuna comunicación con los miembros del Colegio y sus aliados estratégicos.

Factor	Ámbito Externo de Incidencia			Años				
Normativo	Actividad Crítica	Indicador	Responsable	1	2	3	4	5
	Firma de Convenios interinstitucionales	Convenios firmados	Junta Directiva					
Organizacional	Registro actualizado de direcciones electrónicas y teléfonos de los Agremiados	Registros actualizados	Dirección Ejecutiva					
Socio cultural	Acceso a Bases de datos estratégicas	Convenios	Dirección Ejecutiva					

Acción Estratégica # 6: Formular e implementar un Plan de Capacitación orientado a la actualización profesional del personal de planta y sus agremiados en temas prioritarios, en armonía con el contexto del Sector Forestal y campos afines.

Factor	Ámbito de Incidencia			Años				
Normativo	Actividad Crítica	Indicador	Responsable	1	2	3	4	5
	Formular Plan de Capacitación							
	Gestionar y negociar financiamiento							
	Evaluación de resultados							
Organizacional	Perfil actualizado de los agremiados							
	Promocionar el Plan entre los agremiados y potenciales clientes							
Socio cultural	Diagnóstico de la demanda de capacitación							
	Divulgar resultados							

4.3.5 Estrategia Maestra V: Desarrollo de Capacidades Financieras que Contribuyan a la Sostenibilidad del COLPROFORH

Acción Estratégica # 7: Diseñar un Plan de reactivación de la membrecía registrada en el COLPROFORH, a fin de aliviar su morosidad y mantenerlos beligerantes en el Colegio, cumpliendo sus deberes y disfrutando de sus derechos y beneficios gremiales.

Factor	Ámbito de Incidencia			Años				
	Actividad Crítica	Indicador	Responsable	1	2	3	4	5
Normativo	Gestiones para que se cumpla la Obligatoriedad de la Colegiación profesional	Notificación a empleadores	Dirección Ejecutiva					
	Rigurosidad en la extensión de Certificaciones de Solvencia con el Colegio	Registro de entrega de Solvencias	Dirección Ejecutiva					
	Proponer acciones concretas sobre la Cartera en mora, para su aprobación por la Asamblea General	Propuestas en Asambleas	Junta Directiva					
	Acciones del tribunal de Honor por incumplimientos de la Ley Orgánica y su reglamento y en aplicación del Código de Ética del COLPROFORH.	Acciones del TdeH dirigidas a miembros	Tribunal de Honor					
Organizacional	Implementar las medidas aprobadas por la Asamblea General	Acciones concretas sobre la Mora registradas en archivo	Junta Directiva					
	Notificaciones escritas a los miembros sobre beneficios y derechos gremiales	Notificaciones a los miembros	Dirección Ejecutiva					
Socio cultural	Comunicación escrita a empleadores actuales y potenciales sobre la Colegiación obligatoria	Comunicaciones a empleadores	Dirección Ejecutiva					
	Gestionar y formalizar Convenios con empleadores para realizar retención por Planilla.	Convenios sobre retenciones	Junta Directiva					
	Promoción del Colegio ante nuevos profesionales forestales y afines.	Gestiones realizadas	Junta Directiva y Comisiones					

Acción Estratégica # 8: Crear la Fundación COLPROFORH como el brazo técnico del Colegio en la oferta de Servicios Profesionales, siendo el fundamento de la sostenibilidad del Colegio al tener fines de lucro y realizar gestiones ante organismos de cooperación bilateral y multilateral con el Gobierno de Honduras, para obtener apoyo financiero, se anticipa como conveniente la creación de un Fondo Dotal.

Factor	Ambiro de Incidencia			Años				
	Actividad Crítica	Indicador	Responsable	1	2	3	4	5
Normativo	Aprobación de la Creación de la Fundación COLPROFORH por la Asamblea General del Colegio	Resolución de aprobación	Asamblea General					

	Obtención de la Personería Jurídica y demás registros de ley.	Personería otorgada	Dirección Ejecutiva						
Organizacional	Definir Estructura Organizativa	Estructura Organizativa aprobada	Junta Directiva						
	Dotación de medios propios	Asignación de recursos	Junta Directiva						
	Gestiones de apoyo financiero ante Organismos de Cooperación Internacional (BID, Banco Mundial, BCIE, U.E. USAID, Otros), considerando la posibilidad de un Fondo Dotal, entre otros.	Contactos y gestiones realizadas ante organismos	Junta Directiva y Comisión de Notables						
	Publicación en el diario oficial la Gaceta	Publicación realizada	Dirección Ejecutiva						
Socio cultural	Comunicación a Socios Estratégicos	Comunicaciones a miembros sobre la Fundación	Dirección Ejecutiva						
	Ofertar Servicios profesionales	Comunicaciones ofertando servicios	Dirección Ejecutiva						

5. Conclusiones y Recomendaciones Generales

- La implementación del Plan Estratégico a partir del Plan Operativo Anual 2013, requiere de su aprobación en **Asamblea General Extraordinaria**, convocada para este único propósito.
- Normalmente los Planes Estratégicos tienen una duración mayor a 5 años, pero este Plan se formula para un quinquenio, con miras a asegurar el compromiso de las Juntas Directivas en el cumplimiento de lo planificado, armonizando con la duración de proyectos apoyados por la Cooperación Internacional que tienen duración de 4-5 años que pudieran dar su apoyo a la implementación del PEC.
- Considerar los ciclos de planificación de los Cooperantes, a fin de hacer gestiones oportunas para lograr su apoyo al PEC.
- El COLPROFORH tiene bien establecido en su marco legal, una serie de funciones, que le dan un amplio espacio de actuación para impulsar el desarrollo gremial, el cumplimiento de derechos y deberes de sus agremiados y la realización de Incidencia e Impacto en el Manejo Sostenible de los Recursos Naturales. Sin embargo, para que sus competencias se consoliden, requiere de **ajustes a su marco legal** para asegurar una organización sólida, profesional y sostenible.
- Una de las limitantes en el ámbito de la sostenibilidad del COLPROFORH es la **rotación de sus Juntas Directivas** cada año, lo cual interfiere en la continuidad de sus planes de desarrollo gremial, se recomienda considerar la posibilidad de ampliar el período de las Juntas Directivas o de los cargos primarios a 3-5 años plazo.
- Se deben tomar **decisiones ejecutivas estratégicas** en cuanto al comportamiento de los ingresos vinculados a la membrecía y otras acciones críticas como la recuperación de la “mora” y especialmente la creación de la Fundación COLPROFORH como fundamento de la sostenibilidad del COLEGIO.

- La **Sostenibilidad** del COLPROFORH, implica nuevos Paradigmas, especialmente en cuanto a la diversificación de sus actividades como fuente esencial de ingresos, que deberá de ser complementada con una Visión más empresarial en la administración del Colegio y la realización de múltiples gestiones ante organismos de Cooperación Internacional que reconociendo las potencialidades del Colegio y la proyección en su PEC, puedan darle el apoyo necesario.
- Es entendido que la Fundación COLPROFORH será una organización con fines de lucro y como tal, dispondrá de los recursos necesarios para su funcionamiento efectivo, destacándose la dotación del personal de mayores calificaciones debidamente seleccionado, remunerado y estimulado para realizar su mejor esfuerzo.
- La implementación de las **Estrategias Maestras** exige un amplio compromiso del COLPROFORH, de su Asamblea General, su Junta Directiva, su Dirección Ejecutiva, su Tribunal de Honor, y también implica la capacidad de respuesta e involucramiento de su membrecía. Son estas instancias que lideran todos los esfuerzos para la implementación del PEC; asimismo, se requiere de la aplicación de instrumentos de seguimiento y de rendición de cuentas y presentación de informes periódicos que den fe de su desempeño profesional, ético y transparente.
- Uno de los mayores potenciales del COLPROFORH, es su membrecía, no solo la cantidad de miembros, sino las especialidades y riqueza de experiencias profesionales que contienen; de aquí se deriva la importancia de poder integrar **Comisiones Especiales** para la realización de gestiones puntuales que concluyen, al Reportar a la Junta Directiva o a la Dirección Ejecutiva según corresponda, se recomienda esta modalidad para realizar las gestiones ante Organismos Internacionales de Cooperación, entre otros en lo relacionado al apoyo a la **Fundación COLPROFORH**.
- Por medio de sus actuaciones y efectiva incidencia profesional y social, el COLPROFORH construirá su propia **credibilidad y posicionamiento**, lo cual potenciará sus competencias gremiales, aglutinará a sus miembros alrededor de propósitos comunes, y fortalecerá el cumplimiento de su mandato, como organismo Colegiado.
- El proceso participativo del PEC, ha generado abundante información que deberá de ser reconsiderada en la formulación de próximos POA, ya que muchos temas a pesar de su relevancia no han sido incluidos en el POA 2013, a fin de mantener la programación en balance con los limitados recursos propios del Colegio; esta situación podría ser superada, en función de lograr respuesta positiva a las gestiones ante organismos internacionales de cooperación, en tiempo más corto a lo previsto.
- Muy importante, hacer socialización del PEC a nivel de los Capítulos del COLPROFORH vía copia del PEC, pero también mediante presentaciones directas, que permitan la apropiación del Plan y especialmente para que la

membrecía a nivel de Capítulos, pueda estar atenta a su participación y al cumplimiento del Plan.

- El nombramiento de la Comisión de Notables para iniciar las gestiones de apoyo a nivel de Organismos Cooperantes, debe hacerse tan pronto como sea aprobado el PEC, tal como indicado en el POA 2013.