



Informe de resultados

CICLO DE MEJORA
2024 / 2025



Índice

	<i>pág.</i>
<i>Presentación</i>	1
01 Contexto del programa de fortalecimiento	2
1.1 Fortalecimiento, elemento clave para el desarrollo del tercer sector	2
1.2 Evolución del Ciclo de Mejora	2
02 Ciclo de Mejora 2024-2025	3
2.1 Propósito del programa	3
2.2 Estructura general del ciclo	4
2.3 Innovaciones edición 2024-2025 (VCO)	4
2.4 Resultados generales	8
2.5 Tres años de fortalecimiento: aprendizajes y evolución de las OSC	10
03 Aprendizajes y reflexiones del tercer ciclo	13
04 Casos destacados de fortalecimiento	15
05 Conclusiones	19
5.1 Síntesis	19
5.2 Mirada hacia adelante	20
5.3 Agradecimientos	21

Presentación

Este informe representa un hito importante para **yCo. Centro de Fortalecimiento**. Tras tres ciclos consecutivos de trabajo, el programa de Ciclo de Mejora que ha acompañado a organizaciones de la sociedad civil (OSC) de Nuevo León en el desarrollo de sus capacidades institucionales, impulsando su madurez y sostenibilidad, ha culminado con la primera generación de OSC que alcanzan la meta de 3 años de fortalecimiento continuo.

En esta tercera edición (2024 / 2025) el programa consolida su metodología al integrar un sistema unificado de medición de capacidades a través de la herramienta VCO (Valoración de Capacidades Organizacionales) de Nacional Monte de Piedad, actualmente establecida como referencia para medir el avance de las OSC a lo largo de tres ciclos.

El presente documento sintetiza los resultados, aprendizajes y experiencias destacadas que reflejan no sólo la evolución de las OSC participantes, sino también el proceso de mejora continua que el propio programa ha experimentado durante sus tres ediciones.



Cierre de Ciclo de Mejora 2024/2025: mayo, 2025

1 Contexto del programa de fortalecimiento

1.1 Fortalecimiento, elemento clave para el desarrollo del tercer sector

El fortalecimiento de las OSC en Nuevo León se mantiene como una estrategia clave para garantizar su incidencia y sostenibilidad. Actualmente cada vez más instituciones apuestan por modelos de filantropía estratégica y *venture philanthropy* (filantropía de riesgo), es decir, buscan construir alianzas con organizaciones sólidas, capaces de generar y medir sus resultados, con el fin de maximizar el impacto social de sus recursos financieros.

En este contexto, el fortalecimiento institucional se convierte en una práctica imprescindible para las OSC, pues les ayuda a adaptarse a las nuevas reglas del juego y consolidarse como aliadas estratégicas.

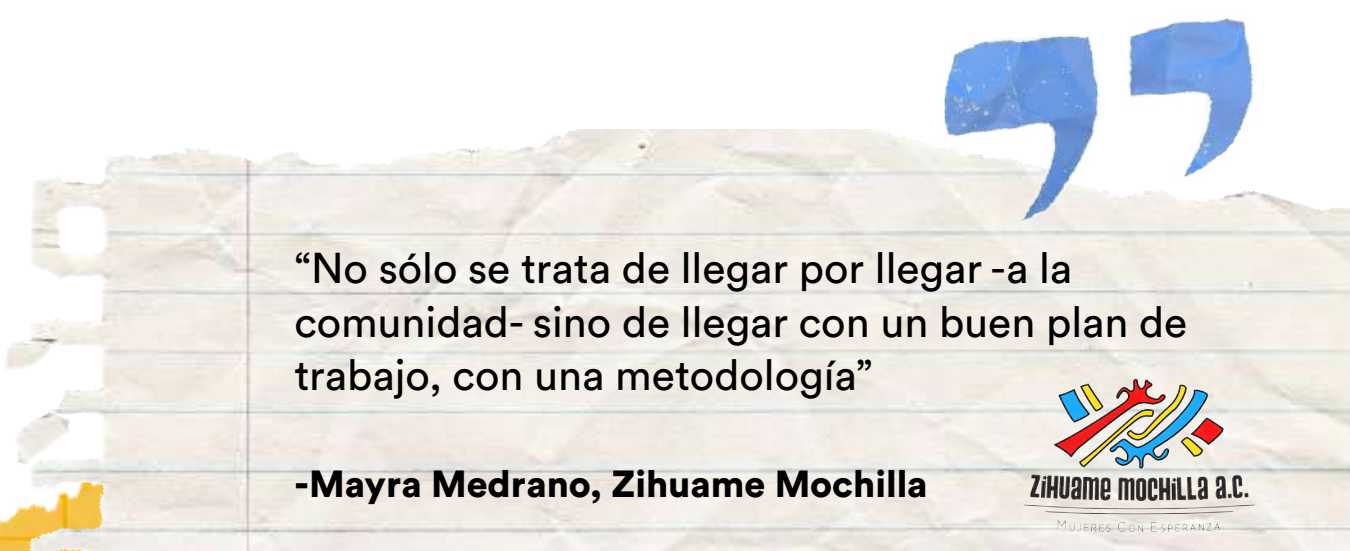
1.2 Evolución del Ciclo de Mejora

Desde su primera edición en 2021, el Ciclo de Mejora ha evolucionado para adaptarse a las necesidades cambiantes de las organizaciones participantes, desde la selección de temas y talleres hasta la definición de un diagnóstico adecuado que no sólo identifique las áreas de oportunidad de la OSC sino que también trace una ruta para un fortalecimiento efectivo. En este sentido, la incorporación de una herramienta estándar como la VCO representa un paso hacia la coherencia metodológica y permite evaluar de forma comparativa la evolución de las OSC en una misma escala.

2 Ciclo de Mejora 2024 - 2025

2.1 Propósito del programa

A través del Ciclo de Mejora, yCo. busca acompañar a las OSC en su camino hacia la madurez institucional, impulsando el desarrollo de capacidades que les permitan generar un impacto social cada vez más significativo y sostenible en las comunidades donde actúan. Este propósito se concreta a través de un proceso continuo de diagnóstico, formación y acompañamiento, ofreciendo a cada organización participante la oportunidad de elegir un plan de trabajo que responda a sus principales necesidades de fortalecimiento



“No sólo se trata de llegar por llegar -a la comunidad- sino de llegar con un buen plan de trabajo, con una metodología”

-Mayra Medrano, Zihuame Mochilla



2.2 Estructura general del ciclo

Al igual que en ediciones pasadas, en la edición 2024 / 2025 el Ciclo de Mejora mantuvo la estructura base de años previos, que incluye: la convocatoria y selección, la aplicación de diagnósticos iniciales a las OSC de nuevo ingreso, el desarrollo de talleres grupales, asesorías individuales y la elaboración de herramientas o productos aplicables.

En esta edición, por primera vez se introdujo la herramienta de Valoración de Capacidades Organizacionales (VCO) para las organizaciones de nuevo ingreso, la herramienta se dividió en dos etapas. La primera consistió en un formulario de autodiagnóstico que permitió conocer la percepción que tiene la OSC sobre sí misma; la segunda, en una entrevista a profundidad realizada por un asesor especializado a partir de la cual se obtiene un resultado objetivo y medible sobre su nivel de desarrollo. Una vez realizado el diagnóstico, los resultados se le presentan a la OSC para orientarla sobre los temas prioritarios y enfocar su fortalecimiento en ellos.

Al cierre del Ciclo de Mejora, la herramienta de VCO se aplicó nuevamente a las organizaciones que completaron su tercer año de fortalecimiento continuo. Posteriormente, se realizó un ejercicio de equivalencia para comparar estos resultados con los obtenidos en el primer instrumento diagnóstico del programa: el Índice de Madurez Organizacional (IMO).

2.3 Innovaciones edición 2024-2025 (VCO)

Como se mencionó en el apartado anterior, en el marco de la consolidación del Ciclo de Mejora y con el fin de fortalecer su coherencia metodológica -es decir, una forma más alineada y consistente de medir los avances de las organizaciones a lo largo de los tres ciclos- a partir de esta edición 2024 / 2025 el programa incorporó la herramienta de Valoración de Capacidades Organizacionales (VCO) como resultado de una alianza estratégica con Nacional Monte de Piedad, que busca impulsar la cultura de diagnóstico en las OSC, con el objetivo de promover la autoevaluación y el hábito de mejora continua en el tercer sector.

Para que la integración de esta nueva herramienta al proceso de diagnóstico arrojara resultados comparables y consistentes se realizó un trabajo minucioso de equivalencia con la herramienta de diagnóstico original IMO para construir una correspondencia lógica; en otras palabras, que los resultados obtenidos con el IMO pudieran ser interpretados dentro de la nueva escala de la VCO. Este ejercicio permitió mantener la comparabilidad con los datos históricos y evitar distorsiones en la lectura de los avances con el cambio de instrumento.

El trabajo de equivalencia fue un ejercicio de análisis técnico y estadístico coordinado por el equipo de fortalecimiento de **yCo. Centro de Fortalecimiento**, apoyado de herramientas de inteligencia artificial (IA) que permitieron procesar relaciones entre variables, ponderaciones y ajustes de escalas. El proceso se desarrolló en tres fases principales: análisis conceptual, asignación de equivalencias y normalización de escalas.

Fase 1: Análisis conceptual

- Se compararon las variables del IMO (30 en 8 categorías) y de la VCO (12 en 5 dimensiones).
- Al no existir correspondencia directa, se establecieron equivalencias de acuerdo al contenido y propósito de cada variable.
- Se identificó que algunas variables de la VCO podía agrupar varias del IMO e incorporar enfoques más actuales como gestión del conocimiento y participación directiva.

Fase 2: Asignación de equivalencias

- Se asignaron pesos proporcionales a las variables del IMO según su grado de relación con las de la VCO (ej. 60% o 70% si era parcial).
- Este método mantuvo la proporcionalidad y permitió hacer una conversión más precisa entre instrumentos.
- Se alinearon categorías como liderazgo, planeación, finanzas y coherencia institucional al marco metodológico de la VCO.

Fase 3: Normalización de escalas

- Se homologaron las escalas: IMO (1–100) → VCO (1-10) mediante una conversión proporcional.
- Se conservaron las proporciones reales de avance y la coherencia entre mediciones.
- Obteniendo como resultado una equivalencia clara, verificable y comparable entre ciclos.

Hallazgos relevantes:

El ejercicio de equivalencia arrojó hallazgos relevantes que fortalecen la comprensión del proceso de madurez organizacional en las OSC:

- Más del 80% de las variables de la VCO tienen una correspondencia directa o parcial con las del IMO, lo que facilitó una equivalencia metodológicamente confiable.
- La VCO incorpora nuevas variables -como participación de la gerencia, gestión del conocimiento o articulación con aliados estratégicos- que representan componentes de madurez organizacional ausentes en el IMO y que enriquecen la medición.
- Se mantuvo la continuidad histórica de los datos, lo que permite comparar avances sin que los resultados se vean afectados por el cambio metodológico.

El resultado final del proceso de equivalencia fue una matriz de correspondencia documentada que servirá como referencia técnica para futuras mediciones y para la incorporación de nuevas generaciones de OSC al programa. Esta matriz no solo garantiza la comparabilidad entre instrumentos, sino que también ofrece un mapa conceptual que refleja la evolución de las capacidades organizacionales a lo largo del tiempo.

Entre los principales aprendizajes destacan:

- La importancia de concebir el fortalecimiento organizacional como un proceso evolutivo, en el que las herramientas se ajustan al ritmo de cambio del sector.

- La necesidad de mantener métricas consistentes y comprensibles, que ayuden a las OSC identificar su progreso sin depender de instrumentos rígidos.
- El valor de la colaboración interinstitucional, como la alianza con Nacional Monte de Piedad, para alinear metodologías y avanzar hacia estándares comunes en la medición de capacidades.



Google Workshop: agosto, 2024

2.4 Resultados generales

En esta edición 2024 / 2025, **32 organizaciones** de la sociedad civil formaron parte del Ciclo de Mejora, de las cuales: **22 (68.7%)** fueron de reingreso para un segundo o tercer año y **10 (31.2%) OSC** se incorporaron por primera vez. El programa abordó ocho temas de fortalecimiento, diseñados para atender distintas dimensiones del desarrollo organizacional:

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 1. Modelo de intervención | 5. Procuración de fondos nacionales |
| 2. Cumplimiento fiscal | 6. Planeación estratégica |
| 3. Gobernanza | 7. Gestión del talento |
| 4. Procuración de fondos internacionales | 8. Comunicación de impacto |

El programa concluyó el 30 de abril de 2025, con los siguientes resultados generales: **26 OSC** concluyeron con éxito el proceso, cinco lo hicieron posterior al cierre y una solicitó su baja. En total, se impartieron **382 horas** de asesoría personalizada y **132 horas** de formación a través de talleres. En conjunto, durante esta edición del Ciclo de Mejora, se desarrollaron **77 productos** aplicables, es decir, herramientas diseñadas para fortalecer su operación cotidiana y mejorar sus procesos internos. Cada documento fue construido de manera personalizada entre la organización participante y su asesor, asegurando que respondiera a las necesidades específicas de la OSC.

Algunas de las herramientas que se desarrollaron fueron: teoría de cambio, matriz de indicadores, manual de gobernanza, planes de procuración de fondos (nacionales e internacionales), mapeo de grantmakers, planeación estratégica y presupuestal, manual de gestión del talento y estrategia de comunicación.

Productos aplicables por tema de fortalecimiento:

- Modelo de intervención: **25 productos**
- Gestión del talento: **15 productos**
- Procuración de fondos nacionales: **12 productos**
- Planeación estratégica: **12 productos**
- Procuración de fondos internacionales: **8 productos**
- Gobernanza: **4 productos**
- Comunicación de impacto: **1 producto**

Estos resultados reflejan la diversidad de enfoques de fortalecimiento abordados y el compromiso de las OSC por generar herramientas prácticas y sostenibles que consoliden su gestión institucional.



"Nuestra relación con la comunidad ha crecido gracias a que podemos identificar sus necesidades, conocer realmente qué es lo que les sirve y necesitan"

-Paulina Weigend, Educando en Red



**Educando
en Red**

Red para la Protección de los
Derechos Humanos de la Niñez y la Juventud A.C.

2.5 Tres años de fortalecimiento: aprendizajes y evolución de las OSC

Como se mencionó al inicio del presente informe, este año marcó un hito muy importante para el Ciclo de Mejora, ya que en esta edición egresaron las primeras OSC que alcanzan la meta de tres años de fortalecimiento continuo. Este periodo de tres años cumple un objetivo en la lógica de maduración organizacional que guía al programa. Durante el primer año, las OSC realizan su diagnóstico y definen su plan de fortalecimiento; en el segundo, implementan los productos desarrollados; y en el tercero, consolidan su aplicación y comienzan a evidenciar resultados medibles.

Alcanzar este punto marca una etapa significativa para el programa: de las **35 organizaciones** que iniciaron el Ciclo de Mejora 2021 / 2022, **11 concluyeron exitosamente** su recorrido, convirtiéndose en la primera generación en completar el proceso de fortalecimiento en su totalidad. Los logros de estas **11 OSC** representan el resultado tangible de un proceso de trabajo continuo que hoy se traduce en resultados medibles y aprendizajes significativos. A partir de la equivalencia IMO - VCO se presentan los siguientes resultados:

Dimensión	Inicial	Final	Cambio absoluto	% mejora	% calificación	Nivel inicial	% calificación	Nivel final
Liderazgo colaborativo	0.93	0.77	-0.16	-17%	74%	Medio	62%	Medio
Coherencia estratégica	0.41	0.87	0.47	115%	32%	Básico	70%	Medio
Gobernanza	0.45	0.84	0.39	86%	36%	Básico	67%	Medio
Operaciones y gestión	0.69	0.83	0.14	20%	56%	Medio	66%	Medio
Gestión del conocimiento	0.67	0.92	0.25	38%	54%	Medio	74%	Medio
Comunicación y relaciones públicas	0.25	0.84	0.59	237%	20%	Mínimo	67%	Medio
Financiamiento sostenible	0.97	0.69	-0.28	-29%	77%	Medio	55%	Medio
Adaptación	0	0.72	0.72	N/A	0%	No presentó	57%	Medio

Tabla 1:
Nivel y porcentaje de mejora por dimensión de la VCO

Los resultados reflejan una tendencia positiva en la mayoría de las dimensiones evaluadas. Particularmente, se pueden observar avances importantes en las dimensiones de: Comunicación y relaciones públicas que triplicó su puntaje inicial (**237%**), Coherencia estratégica (**115%**) se duplicó y Gobernanza (**86%**) también estuvo muy cerca de duplicarlo, estos indicadores no sólo reflejan una mejora en los rubros, sino un cambio tangible en la forma en que las organizaciones planifican, comunican y se coordinan internamente. En la práctica, implican una gestión más consciente, equipos mejor alineados y una comunicación institucional más efectiva hacia sus comunidades y aliados.

En conjunto, los resultados globales muestran una mejora progresiva: el promedio general del grupo de **11 organizaciones** pasó de **4.37** al inicio a **6.49** al cierre del ciclo, lo que representa el progreso de un nivel “**Básico**” a un nivel “**Medio**” y presentaron un **crecimiento del 48%** en su nivel de desarrollo organizacional. La evolución de las organizaciones a lo largo del proceso es evidente. Al comenzar, varias se encontraban en etapas iniciales de desarrollo, con **tres en nivel “Mínimo”** y **cinco en nivel “Básico”**. Al término de los tres años de fortalecimiento, **ninguna permaneció en nivel “Mínimo”** y la **mayoría avanzó hasta el nivel “Medio”**.

Nivel	# inicial	# final
Mínimo	3	0
Básico	5	3
Medio	3	8
Sólido	0	0

Tabla 2:
Número de OSC por nivel de VCO

Aunque todavía no se alcanza el nivel “**Sólido**”, los resultados muestran que las organizaciones están en el camino correcto, consolidando aprendizajes que fortalecen su trabajo y el impacto que generan. Este crecimiento refleja una evolución importante en la madurez institucional de las OSC. En la práctica, significa que las organizaciones han fortalecido sus procesos de gestión, planeación y toma de decisiones, avanzando hacia estructuras más sólidas, sostenibles y orientadas a resultados.

“Si nosotros estamos preparados, a la comunidad atendida le brindaremos mejor servicio”

Edgardo Reyes, ARENA



3 Aprendizajes y reflexiones del tercer ciclo

En términos de desarrollo, este avance coloca al grupo más allá de la mitad del camino hacia el nivel máximo de madurez institucional y si bien la mayoría de las dimensiones muestran avances y algunas otras reflejan una disminución respecto al diagnóstico inicial, (posiblemente por ajustes internos en las OSC o a diferencias metodológicas derivadas de la transición entre instrumentos) esto no significa ausencia de progreso. El fortalecimiento organizacional es un proceso integral, en el que cada avance genera impactos transversales en otras áreas. En este sentido, los resultados deben entenderse como un todo, reconociendo que el desarrollo de una capacidad impulsa mejoras en otras.

Por ejemplo, cuando una organización fortalece su modelo de intervención, no solo mejora su capacidad para planificar y ejecutar proyectos, sino que también amplía su posibilidad de acceder a fondos, a poder presentar propuestas con objetivos claros, indicadores medibles y evidencia de resultados. De igual forma, contar con un modelo sólido le permite comunicar con mayor claridad su propósito y logros, e impulsa su visibilidad y posicionamiento institucional.

Algo similar ocurre con el fortalecimiento de la planeación estratégica o la gestión del talento, que inciden directamente en la eficiencia operativa y en la sostenibilidad organizacional. Estos vínculos muestran que el fortalecimiento no ocurre al mismo ritmo en todas las dimensiones, sino que se concentra y multiplica, generando un efecto de madurez institucional que va más allá de los resultados individuales.

Los resultados alcanzados reflejan el fortalecimiento de organizaciones más conscientes, preparadas y colaborativas dentro del ecosistema social de Nuevo León. Cada avance contribuye no solo a su desarrollo interno, sino también a la construcción de un sector más conectado y capaz de generar cambios duraderos en su entorno.

Para yCo., este proceso también ha significado un aprendizaje institucional: reafirma la importancia de acompañar con flexibilidad, escucha y herramientas pertinentes a las realidades del sector. Cada edición del Ciclo de Mejora no solo impulsa el crecimiento de las organizaciones participantes, sino que enriquece la propia metodología, fortaleciendo la capacidad colectiva para seguir construyendo un ecosistema más sólido, estratégico y orientado al impacto.



Planeación estratégica: septiembre, 2024

4 Casos destacados de fortalecimiento

Si bien los resultados globales reflejan un progreso importante en el conjunto de organizaciones, algunos casos destacan por la evolución constante que lograron a lo largo de los tres años. A continuación, se presentan ejemplos que ilustran, desde los datos, cómo el fortalecimiento continuo puede traducirse en mejoras concretas en la capacidad institucional.

Caso 1: Lazos que Transforman, A.B.P.



Lazos que Transforman inició su primer año de fortalecimiento con un puntaje de **2.57**, correspondiente al nivel **“Mínimo”**, y concluyó su tercer año con **5.51** puntos, alcanzando un **crecimiento del 114%** -también duplicando su puntaje inicial- y ubicándose en el nivel **“Básico”**.

Su proceso de mejora se caracterizó por voluntad de mejora continua y una alta capacidad de resiliencia institucional. Durante el primer año, la organización trabajó temas fundamentales como análisis de la problemática social, misión y visión (gobernanza) y voluntariado, con lo que dio forma a su estructura organizacional. En el segundo año profundizó en el desarrollo de su modelo de intervención, abordando aspectos como la focalización, población objetivo, territorio, y el diseño metodológico y programático. En este periodo también avanzó en la definición de sus indicadores de gestión e impacto y fortaleció su gobernanza, incorporando procesos de consejo directivo, plan de sucesión y planeación estratégica. En su último año, la organización optó por consolidar los aprendizajes previos, finalizando su planeación estratégica y reforzando su sistema de monitoreo mediante el taller de construcción de indicadores.

A lo largo de estos tres años de fortalecimiento, la OSC trabajó en **cuatro dimensiones** logrando avances significativo en cada una de ellas:

Dimensión	Puntaje inicial	Puntaje final	% crecimiento
Coherencia estratégica	0.08	0.81	928%
Gobernanza	0.38	0.69	81%
Operaciones y gestión	0.35	0.77	118%
Gestión del conocimiento	0.27	0.95	246%

Tabla 3:

Evolución de Lazos que Transforman con base en la escala de la VCO

El caso de Lazos que Transforman es un ejemplo de perseverancia organizacional. A pesar de atravesar situaciones internas complejas durante su primer año -que pusieron en riesgo la continuidad de la OSC- logró mantenerse en el programa, superar los desafíos y avanzar hacia una estructura más sólida y estable. Hoy se posiciona como una organización fortalecida, con bases firmes para seguir creciendo de manera sostenible.



Entrega de diploma a Lazos que Transforman durante el cierre del Ciclo de Mejora 2024/2025: mayo, 2025

Caso 2: Fundación para la Reconciliación México, A.C. (ESPERE)



ESPERE inició su proceso de fortalecimiento con un puntaje de **2.67**, correspondiente al nivel **“Mínimo”**, y concluyó su tercer año con **4.73** puntos, alcanzando un **crecimiento del 76.8%** y avanzando al nivel **“Básico”**.

Su trayectoria de fortalecimiento refleja un desarrollo integral. Durante su primer año, la OSC trabajó temas clave para fortalecer su estrategia organizacional, como análisis de la problemática social, misión y visión, plan de acción y estrategia de comunicación. En el segundo año se enfocó en fortalecer su gobernanza, abordando procesos de consejo directivo, plan de sucesión y planeación estratégica. Finalmente, en su tercer año consolidó su modelo de intervención, trabajando en la construcción de indicadores que le permitieron comenzar a medir resultados de forma más clara y objetiva.

A lo largo de los tres años de fortalecimiento, la organización concentró sus esfuerzos en **cuatro dimensiones**, mostrando un progreso notable en cada una.

Dimensión	Puntaje inicial	Puntaje final	% crecimiento
Coherencia estratégica	0.14	0.71	397%
Gobernanza	0.36	0.60	69%
Operaciones y gestión	0.38	0.67	78%
Comunicación y relaciones públicas	0.05	0.60	1102%

Tabla 4:
Evolución de Fundación para la Reconciliación México con base en la escala de la VCO

El caso de ESPERE es evidencia de cómo la constancia en el proceso de fortalecimiento y la incorporación gradual de herramientas estratégicas pueden traducirse en mejoras significativas en la gestión y sostenibilidad institucional.



Entrega de diploma a ESPERE durante el cierre del Ciclo de Mejora 2024/2025: mayo, 2025

5 Conclusiones

5.1 Síntesis

Más allá de los niveles alcanzados -Básico, Medio o Sólido-, el verdadero valor del fortalecimiento radica en el porcentaje de crecimiento y el esfuerzo detrás de cada avance. En algunos casos, las organizaciones que partieron de un nivel mínimo enfrentaron el reto de construir desde cero sus estructuras de intervención y planeación, logrando aumentos de más del 100% en su puntuación. Este tipo de progreso representa un salto cualitativo que, aunque no siempre se traduce en niveles altos, refleja un proceso de transformación profundo.

Por otro lado, existen organizaciones que, aun con un porcentaje de crecimiento menor, consolidaron procesos más estables y sostenibles dentro de niveles avanzados. Ambos tipos de resultados son igualmente valiosos, pues evidencian distintas etapas del fortalecimiento organizacional y confirman que el impacto del acompañamiento no se mide solo por el nivel alcanzado, sino por la trayectoria y el aprendizaje logrado en el camino.

La graduación de esta primera generación de organizaciones marca un punto de inflexión para el programa y para el ecosistema social de Nuevo León. Tres años de acompañamiento continuo demostraron que el fortalecimiento no es solo un proceso técnico, sino una ruta de aprendizaje, colaboración y madurez institucional. Las organizaciones que completaron este ciclo no solo mejoraron sus capacidades internas, sino que también consolidaron una visión más estratégica de su labor social. Este logro confirma que invertir en fortalecimiento genera resultados duraderos y multiplica el impacto de las OSC en las comunidades que atienden.

5.2 *Mirada hacia adelante*

Tras tres años de implementación continua, el Ciclo de Mejora entra en una nueva etapa de consolidación y aprendizaje. Los resultados obtenidos con esta primera generación permiten fortalecer la metodología y ajustar los procesos de acompañamiento para responder mejor a las realidades y ritmos de las OSC. En las próximas ediciones, el programa buscará ampliar su alcance, integrar la herramienta de Valoración de Nivel de Intervención (VNI) para profundizar aún más en el diagnóstico de las OSC. La Valoración de Niveles de Intervención (VNI) es una herramienta que permite conocer el grado de madurez y efectividad con el que las organizaciones de la sociedad civil desempeñan su labor. Evalúa cinco dimensiones clave: Pertinencia, Eficiencia, Eficacia, Evaluabilidad y Sostenibilidad, que en conjunto ofrecen una mirada más amplia sobre cómo las OSC planean, ejecutan, miden y mantienen sus intervenciones.

A través de esta valoración es posible identificar qué tan alineados están los objetivos de la organización con las necesidades del entorno que atiende, cómo aprovecha sus recursos, en qué medida logra los resultados que se propone y qué tan preparada está para sostenerlos a largo plazo.

El objetivo es que cada organización participante no solo avance en sus capacidades organizacionales, sino que también se convierta en un referente de gestión efectiva y resultados con impacto. De esta forma, **yCo.** continuará impulsando una cultura de mejora continua que refuerce la sostenibilidad del ecosistema de organizaciones del tercer sector en Nuevo León.

5.3 Agradecimientos

yCo. Centro de Fortalecimiento expresa su más sincero agradecimiento a las organizaciones de la sociedad civil participantes, cuya dedicación, apertura y compromiso hicieron posible los avances y aprendizajes alcanzados durante este y otros ciclos. Su constancia demuestra que el fortalecimiento es un proceso de largo plazo que requiere trabajo conjunto, confianza y visión compartida.

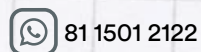
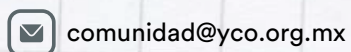
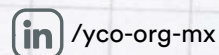
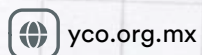
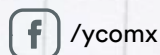
Agradecemos de manera especial a Nacional Monte de Piedad, por la alianza que permitió integrar herramientas de evaluación más robustas y comparables, fortaleciendo la cultura de medición y mejora continua en el sector. A los financiadores y aliados estratégicos que, con su confianza y respaldo, hacen posible la continuidad del programa para fortalecer a más organizaciones cada año.



Organizaciones graduadas después de tres años de fortalecimiento en el Ciclo de Mejora: mayo, 2025



Informe de resultados **CICLO DE MEJORA** **2024 / 2025**



Av. del Estado 208, Tecnológico 64700, Monterrey, Nuevo León

