





| | | | | |
|--|--|--|---|---|
|   | II PLAN ESTRATEGICO 2014-2017 | | | Codificación: II PE |
| | | | | Página 1 de 14 |
| Descripción detallada: Documento de difusión de la II Planificación Estratégica de ASANSULL | | | | Versión 3 |
| Revisado por BBC | Pendiente de aprobar por ASAMBLEA | Responsable del proceso: Comité de Calidad | Fecha entrada en vigor: Enero-2014 | Fecha de revisión: Diciembre 2017 |

II PLAN ESTRATÉGICO DE ASANSULL 2014-2017

| | | | |
|---|--------------------------------------|--|---|
|   | II PLAN ESTRATEGICO 2014-2017 | | Codificación: II PE |
| | | | Página 2 de 14 |
| Descripción detallada: Documento de difusión de la II Planificación Estratégica de ASANSULL | | | Versión 1 |
| Revisado por BBC | APROBADO por ASAMBLEA | Responsable del proceso: Comité de Calidad | Fecha entrada en vigor: Enero-2014 |
| | | | Fecha de revisión: Diciembre 2017 |

Introducción

La ASOCIACIÓN PRO-PERSONAS CON NECESIDADES SOCIO-EDUCATIVAS ESPECIALES Y/O DEPENDIENTES DEL CAMPO DE GIBRALTAR, en adelante **ASANSULL**, es una organización sin ánimo de lucro, promovida por padres y familias de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Se creó en Mayo de 1.970, fruto de la inquietud de un grupo de familias de La Línea de la Concepción con hijos con discapacidad, preocupadas por buscar una respuesta educativa y social a los problemas y necesidades que planteaban sus hijos antes la carencia de recursos para su atención lo que provocaba situaciones de inhibición y silencio político y social.

Tras más de 43 años de luchas, **ASANSULL** cuenta en la actualidad con más de 600 familias, atiende a 732 personas usuarias, su plantilla de profesionales asciende a más de 400 personas, cuenta con socios colaboradores y personas voluntarias... las cuales, todas ellas, se han ido sumando a este proyecto, favoreciendo la promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacidad intelectual y personas mayores, ejes de las líneas de actuación de nuestra Asociación.

ASANSULL es miembro fundador de FEPROAMI (Federación Provincial de Asociaciones de Personas con Discapacidad Intelectual, Parálisis Cerebral y Autismo de Cádiz) Nuestra Organización ha sido y es un agente activo de cambio social en la Comarca del Campo de Gibraltar.



ASANSULL es una “**Marca**” de la que emanan tres estructuras fuertemente coordinadas:



ASOCIACIÓN, orientada en la idea del movimiento ciudadano con un cariz reivindicativo, de promoción de derechos que gestiona directamente centros rehabilitadores, educativos, asistenciales, ocupacionales, viviendas tuteladas, etc..., que concentran la mayor parte de las personas usuarias y servicios ofertados. Dentro de ésta, nos encontramos con el SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO (SAD). **ASANSULL** lo gestiona por concurso público municipal desde el año 2012. En la actualidad, el SAD cuenta con 126 profesionales.

FUNDACIÓN TUTELAR, para la defensa, tutela y protección de personas con discapacidad intelectual

PRESTACIONES SOCIALES SUREUROPA – CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, para la promoción de personas con dificultades de acceso al trabajo, con especial atención a las personas que presentan una discapacidad intelectual, auditiva y/o trastornos del desarrollo. En la actualidad cuenta con 45 trabajadores.

| | | | |
|--|--------------------------------------|--|---|
|   | II PLAN ESTRATEGICO 2014-2017 | | Codificación: II PE |
| | | | Página 3 de 14 |
| Descripción detallada: Documento de difusión de la II Planificación Estratégica de ASANSULL | | | Versión 1 |
| Revisado por BBC | APROBADO por ASAMBLEA | Responsable del proceso: Comité de Calidad | Fecha entrada en vigor: Enero-2014 Fecha de revisión: Diciembre 2017 |



Nuestra Misión, Visión y Valores



MISIÓN

ASANSULL es una entidad social que pretende dar respuestas de calidad a nuestros clientes con valores éticos, respetuosos y con sentido de solidaridad, ofreciéndoles oportunidades de progreso y prosperidad, contribuyendo a la construcción de una sociedad Campogibaltareña justa y democrática y promoviendo la inclusión ciudadana de pleno derecho de todas nuestras personas usuarias.

VISIÓN

ASANSULL debe ser reconocida por su alta calidad acorde con los avances tecnológicos, cobertura y diversidad de los servicios socio-sanitarios educativos y rehabilitadores.

ASANSULL debe estar comprometida con los proyectos innovadores y la proyección social, aportando soluciones a la dinámica de la atención a las personas con discapacidad intelectual y personas mayores, en busca de dar respuestas de calidad a las demandas de las personas usuarias, familias, profesionales y voluntarios.

| | | | |
|--|--------------------------------------|--|---|
|   | II PLAN ESTRATEGICO 2014-2017 | | Codificación: II PE |
| | | | Página 4 de 14 |
| Descripción detallada: Documento de difusión de la II Planificación Estratégica de ASANSULL | | | Versión 1 |
| Revisado por BBC | APROBADO por ASAMBLEA | Responsable del proceso: Comité de Calidad | Fecha entrada en vigor: Enero-2014 Fecha de revisión: Diciembre 2017 |

VALORES

RESPECTO... por la dignidad de las personas.

CONVIVENCIA... asumida como un espacio esencialmente participativo que busque el bien común de todos nuestros asociados por encima del bien particular, pero nunca dejando atrás éste último.

RESPONSABILIDAD... de todos sus miembros, dinamizando sus valores éticos, solidarios, a la sociedad Campogibaltareña... con el objetivo de que todas las personas con discapacidad intelectual sean incluidas como sujetos activos de esta sociedad y respetadas en todos sus derechos así como preservar a las personas mayores de toda vulneración de derechos individuales en sus últimos años de vida.

ACTITUD CRÍTICA... basando nuestra acción en la construcción y transformación social y que esta no signifique la búsqueda de bienes y servicios (que también) sino en la definición misma de la vida, de la economía, la naturaleza y la sociedad.



INTEGRIDAD... asumiendo responsabilidades sociales, sin dejar de lado nuestra propia misión, pero propiciando a través de ella el desarrollo de programas y proyectos que den respuestas de calidad de vida a nuestras personas usuarias.

SOLIDARIDAD... avanzando todos juntos en la consecución de un mundo mejor para nuestras personas usuarias, sin olvidarnos de nuestro papel solidario en el mundo en el que nos desenvolvemos... *“Todos juntos podremos hacer un mundo más justo”*.

HONRADEZ... contando con profesionales bien preparados para que asuman, con criterios de sensibilidad social, las exigencias que todos los seres humanos demandan y, especialmente, los más vulnerables: nuestras personas usuarias.

TOLERANCIA... construyendo relaciones interpersonales fundamentadas en la tolerancia, respetando la singularidad y condición individual del otro.

HONESTIDAD... toda la Familia ASANSULL debe caracterizarse e identificarse por sus acciones de rectitud, solidaridad y honradez.


| | | | | |
|--|--|--|---|---|
|   | II PLAN ESTRATEGICO 2014-2017 | | | Codificación: II PE |
| | Descripción detallada: Documento de difusión de la II Planificación Estratégica de ASANSULL | | | Página 5 de 14 |
| | | | | Versión 1 |
| Revisado por BBC | APROBADO por ASAMBLEA | Responsable del proceso: Comité de Calidad | Fecha entrada en vigor: Enero-2014 | Fecha de revisión: Diciembre 2017 |

Objeto / Fundamentación

El II Plan Estratégico, que comprende el período 2014-2017, pretende definir el futuro deseado por la organización y diseñar los pasos para conseguirlo.



Para dar soporte al II Plan Estratégico, **ASANSULL** cuenta con una estructura organizativa que potencia la participación y la transversalidad de las diferentes áreas. Los objetivos principales que pretendemos alcanzar con la elaboración de este II Plan Estratégico son:

- a) Conocer la situación actual de nuestra entidad con el análisis y evaluación de nuestro 1^{er} Plan Estratégico 2009-2013, incorporando las debilidades y fortalezas actuales de nuestra Entidad.
- b) Conocer la situación actual del entorno mediante el análisis externo que nos permita conocer las oportunidades y amenazas de nuestra organización.
- c) Definir las directrices a seguir por **ASANSULL** de manera participada por todos los niveles de la organización.
- d) Establecer los objetivos a cumplir por **ASANSULL**, las metas para alcanzarlos y los planes de acción para conseguirlos.

| | | | | |
|--|--------------------------------------|--|---|---|
|  | II PLAN ESTRATEGICO 2014-2017 | | | Codificación: II PE |
| | | | | Página 6 de 14 |
| Descripción detallada: Documento de difusión de la II Planificación Estratégica de ASANSULL | | | | Versión 1 |
| Revisado por BBC | APROBADO por ASAMBLEA | Responsable del proceso: Comité de Calidad | Fecha entrada en vigor: Enero-2014 | Fecha de revisión: Diciembre 2017 |

Desarrollo del II Plan Estratégico 2014-2017

- I. Se ha tenido en cuenta la participación de todos los niveles de la organización: familiares, profesionales, personas usuarias y personas voluntarias además de el entorno en el que nos movemos.
- II. Se ha creado un equipo redactor del Plan, formado por participantes de todos los estamentos de **ASANSULL** y, fundamentalmente, por miembros del Comité de Calidad de la Entidad.
- III. El punto de partida ha sido la evaluación del 1^{er} Plan Estratégico junto con la información obtenida a través del informe de evaluación del modelo EFQM +300, reconocimiento que obtuvo **ASANSULL** el pasado mes de mayo de 2013.
En dicho informe se referencian las áreas de mejora basadas en el modelo EFQM y la evolución y los resultados obtenidos de los diferentes planes de acción llevados a cabo dentro de nuestro 1^{er} Plan Estratégico. Posteriormente, se ha a analizado el entorno de **ASANSULL**, tanto interna como externamente.
- IV. Una vez concluido el análisis, se ha procedido a la formulación estratégica que a va a determinar la hoja de ruta de nuestra entidad durante el período 2014-2017.
- V. Finalmente, el documento resultante se presenta en la Asamblea Ordinaria del 18 de diciembre de 2013. para su conocimiento y difusión, estableciendo un periodo para nuevas aportaciones y sugerencias de nuestros gurpos de interés
- VI. Para el despliegue del nuevo Plan Estratégico se han definido unos “equipos guía” para que desarrollen los planes anuales de acción para la consecución de los objetivos estratégicos definidos en los próximos 4 años, estableciendo las acciones necesarias para ello, resultados y/o metas esperados, indicadores de medida, persona responsable, proceso al que iría vinculado y cronograma temporal para el despliegue de dicho objetivo y ejecución.
Estos “equipos guía” se encargarán de supervisar y coordinar el trabajo pudiendo designar otros equipos y personal de apoyo para el desarrollo de las tareas, recabar información necesaria, elaboración de documentos, etc.
- VII. Por último, se establece un plan de difusión a profesionales, familias, socios, personas usuarias y voluntarias, estableciendo un periodo de un mes para nuevas aportaciones y sugerencias. Transcurrido este tiempo se analizarán por parte del Comité de Calidad las nuevas aportaciones si las hubiera, siendo la Junta Directiva la que dará por aprobado el plan si procede.



| | | | | |
|--|--|--|---|---|
|   | II PLAN ESTRATEGICO 2014-2017 | | | Codificación: II PE |
| | Descripción detallada: Documento de difusión de la II Planificación Estratégica de ASANSULL | | | Página 7 de 14 |
| | | | | Versión 1 |
| Revisado por BBC | APROBADO por ASAMBLEA | Responsable del proceso: Comité de Calidad | Fecha entrada en vigor: Enero-2014 | Fecha de revisión: Diciembre 2017 |

Análisis del Entorno Interno y Externo

Para la valoración del entorno se han llevado a cabo encuestas a las personas usuarias, a la estructura organizativa, etc... realizando un trabajo de investigación acerca de diversos aspectos tales como: la capacidad de diversificación de la Entidad, la cartera de servicios, la posición de liderazgo en la Comarca, los premios y reconocimientos otorgados, etc...



Se hace una valoración positiva con el trabajo realizado y la posición interna de la organización. Ahora bien, no podemos olvidar las debilidades y amenazas a las que **ASANSULL** debe enfrentarse para seguir teniendo la posición que actualmente ocupa en nuestra Comarca, Provincia y Comunidad Autónoma.

Todos estos aspectos a tener en cuenta para el diseño del nuevo plan han sido recogidos en el siguiente análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades). Partiendo de esta 'foto' de situación, se han analizado las interrelaciones entre el entorno externo (oportunidades y amenazas) y la situación de la organización (fortalezas y debilidades) para proponer posibles respuestas organizacionales a corto y largo plazo. Esto nos permite identificar las estrategias principales.



| | | | |
|--|--------------------------------------|--|---|
|   | II PLAN ESTRATEGICO 2014-2017 | | Codificación: II PE |
| | | | Página 8 de 14 |
| Descripción detallada: Documento de difusión de la II Planificación Estratégica de ASANSULL | | | Versión 1 |
| Revisado por BBC | APROBADO por ASAMBLEA | Responsable del proceso: Comité de Calidad | Fecha entrada en vigor: Enero-2014 Fecha de revisión: Diciembre 2017 |

ANÁLISIS DAFO ASANSULL

| FORTALEZAS | DEBILIDADES |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Percepción de unidad por los grupos de interés. 2. Transparencia y eficiencia de nuestra gestión 3. Equipo de Profesionales capacitados y especializados 4. Desarrollo e implantación avanzada del PdP 5. Alto nivel de satisfacción con el Clima Laboral 6. Sistemática de trabajo de gestión por procesos implantada en toda la entidad. 7. Sistemas de Calidad implantados 8. Atención Centrada en la Persona 9. Alto nivel de satisfacción global de usuarios y familias 10. Capacidad y recursos (materiales, equipamiento, instalaciones, económicos, humanos) para adaptarnos a necesidades y sociedad cambiantes que nos permite tener una amplia cartera de apoyos y servicios y nuevos proyectos en marcha 11. Aumento progresivo de población atendida en la comarca 12. Cumplimiento estricto de normativa y legalidad 13. Servicio de voluntariado comprometido y variado 14. Alto nivel de satisfacción de los profesionales con el Clima Laboral 15. Intensa labor de sensibilización social, participación ciudadana y en movimiento asociativo, defensa y reivindicación de derechos de las personas dependientes y sus familias | <ol style="list-style-type: none"> 1. Escasa evaluación y seguimiento de proyectos y procesos claves de la Entidad 2. Falta visión de grupo 3. Elevada dependencia de la administración pública 4. Bajo sentido de pertenencia 5. Escasez de enfoques creativos e innovadores 6. No hay establecidos mecanismos para evaluar el impacto de nuestro código ético en el entorno (interno y externo) 7. En el I Plan Estratégico no se establecen objetivos medibles ni indicadores que permitan medir y evaluar la eficacia del grado de cumplimiento del mismo 8. Deficiente o escasas evidencias de la gestión de quejas y sugerencias 9. No queda clara la relevancia de las cuestiones planteadas en las consultas de satisfacción de clientes 10. Deficiente promoción de la Cartera de Servicios 11. Deficiente planificación para llevar a cabo acciones que den cumplimiento a los objetivos operativos, no siendo clara la asignación de responsables, cronogramas, elementos de seguimiento y control, etc. 12. No se ha desplegado el proceso de auditoría interna 13. No existe un plan sistematizado de mejora, actualización y renovación de instalaciones, infraestructuras, y equipamiento (informático, NNTT, apoyos técnicos adaptados) 14. No queda claro como se alinean los objetivos de la entidad con los individuales y de equipo de las personas que conforman ASANSULL 15. No queda clara la relevancia relativa de las cuestiones planteadas en la encuesta de Clima Laboral ni la influencia de cada una en la Satisfacción Global de las personas 16. No existe un plan de incentivos y motivación de las personas de la organización 17. Dentro del PdP aun no se ha desarrollado la gestión por competencias para el desarrollo de las personas ni establecido indicadores que evidencien el aprendizaje y la implantación de mejoras 18. No queda claro como la organización a través de sus Planes de Formación fomenta las capacidades necesarias para generar innovación y creatividad 19. No se ha realizado el despliegue del Plan de Igualdad y de su comisión 20. No está suficientemente claro y definido el sistema para establecimiento de alianzas, su seguimiento y evaluación 21. No se ha evaluado la eficacia de la comunicación interna para establecer objetivos de mejora 22. No se ha evaluado el impacto de las TIC adecuadamente para hacer más accesible la gestión de la información y el conocimiento ni los beneficios de estas a las actividades y tareas diarias 23. Deficiente gestión del Conocimiento y la Información. informativas de los líderes, usuarios, familias, profesionales y sociedad 24. Escasos espacios y acciones de intercambio, participación y aprendizaje entre profesionales, directivos, familias, otras organizaciones afines y ciudadanía en general |

| | | | |
|--|--------------------------------------|--|--|
|   | II PLAN ESTRATEGICO 2014-2017 | | Codificación: II PE |
| | | | Página 9 de 14 |
| Descripción detallada: Documento de difusión de la II Planificación Estratégica de ASANSULL | | | Versión 1 |
| Revisado por BBC | APROBADO por ASAMBLEA | Responsable del proceso: Comité de Calidad | Fecha entrada en vigor: Enero-2014 Fecha de revisión: Diciembre 2017 |

| OPORTUNIDADES | AMENAZAS |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Contamos con la confianza de las AAPP en nuestra labor 2. Contamos con vías de comunicación fluida con AAPP y entidades locales 3. Buena imagen social y reputación: Somos percibidos como organización referente en el sector dentro de la comarca y regional. 4. Aumento de demanda de servicios de atención social a personas dependientes de manera privada debido a la lentitud y falta de respuestas/recursos de las AAPP a causa de la crisis 5. Auge de la demanda social de los servicios de promoción de la autonomía personal y de otros colectivos 6. Auge y demanda de implantación de sistemas de calidad 7. Desarrollo de NNTT 8. Posibilidad de concursar en un nº mayor de ofertas publicas 9. Posibilidad de diversificar fuentes de financiación 10. Auge y alto impacto de las Redes Sociales 11. Necesidad de la mejora de profesionalización del sector 12. Buena cobertura y presencia en los medios de comunicación (radio, tv, prensa escrita y digital) 13. Avances técnicos en los modelos de intervención en discapacidad y/o dependencia y nuevas líneas de investigación. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de respuesta de AAPP y Admon Local ante demandas y reivindicaciones y puesta en marcha de nuevos proyectos 2. Crisis económica: recortes y cambios institucionales y políticos 3. Derivación de usuarios por parte de la Admon sin tener en cuenta apoyos y recursos más adecuados a sus necesidades 4. Convenio colectivo paralizado 5. Retrasos y dificultades crecientes para la aplicación y seguimiento de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal 6. Intrusismo de empresas privadas con y sin experiencia en el sector de atención a la dependencia 7. Poca cohesión y debilitamiento del movimiento asociativo 8. Crisis de valores solidarios y responsabilidad social 9. Creciente vulneración de derechos de las personas mayores en sus últimos años de vida |

| | | | | |
|--|---|--|---|---|
|   | II PLAN ESTRATEGICO 2014-2017 | | | Codificación: II PE |
| | Descripción detallada: Documento de difusión de la II Planificación Estratégica de ASANSULL | | | Página 10 de 14 Versión 1 |
| Revisado por BBC | APROBADO por ASAMBLEA | Responsable del proceso: Comité de Calidad | Fecha entrada en vigor: Enero-2014 | Fecha de revisión: Diciembre 2017 |

Líneas Estratégicas

LINEA ESTRATEGICA 1: ORGANIZACIÓN

OE 1.1. Mejorar los mecanismos que nos permiten evaluar y orientar nuestra estrategia para lograr nuestra misión

Resultados Esperados

- ✓ Establecer un procedimiento para el seguimiento y revisión de la estrategia.
- ✓ Mejorar el despliegue de la estrategia a todos los niveles.
- ✓ Incrementar la visibilidad de Asansull

OE 1.2. Mejorar la definición, seguimiento y evaluación de los PROCESOS CLAVES de la organización

Resultados Esperados

- ✓ Desplegar los objetivos estratégicos a través del esquema de procesos clave a todas las actividades de la organización
- ✓ Dinamizar los equipos de mejora de los procesos.
- ✓ Sistematizar el análisis continuo de nuestro entorno.
- ✓ Continuar con el despliegue de modelos de Excelencia y Calidad al conjunto de toda la organización. TOLERANCIA... construyendo relaciones interpersonales fundamentadas en la tolerancia, respetando la singularidad y condición individual del otro.

OE 1.3. Fortalecer la cohesión y sentimiento de pertenencia



Resultados Esperados

- ✓ Contar con líderes que actúen como modelo de referencia de nuestros valores y comportamiento ético
- ✓ Revisar y evaluar la eficacia del despliegue y transmisión de nuestros valores y código ético
- ✓ Poner en marcha el Comité de Ética

OE 1.4. Fortalecer las relaciones con las AAPP

Resultados Esperados

- ✓ Sistematizar los mecanismos para la solicitud de ayudas, subvenciones y presentación de concursos.
- ✓ Poner en marcha una agenda de reuniones institucionales

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
|   | II PLAN ESTRATEGICO 2014-2017 | | | Codificación: II PE |
| | Descripción detallada: Documento de difusión de la II Planificación Estratégica de ASANSULL | | | Página 11 de 14 |
| Revisado por BBC | | | | APROBADO por ASAMBLEA |
| | | | | Fecha de revisión: Diciembre 2017 |

LINEA ESTRATEGICA 2: CALIDAD DE LOS SERVICIOS Y APOYOS

OE 2.1 Aumentar la satisfacción de nuestras personas usuarias y familias con los servicios y apoyos que se les presta para alcanzar sus proyectos individuales de vida

Resultados Esperados

- ✓ Fomentar y mejorar la participación de usuarios y familias.
- ✓ Mejorar el proceso de detección de necesidades y expectativas de familias y usuarios
- ✓ Mejorar proceso de consulta de satisfacción de usuarios y familias
- ✓ Definir objetivos e indicadores que nos permitan evaluar el impacto de nuestras actuaciones en la mejora de la calidad de vida de los usuarios y familias
- ✓ Revisar, mejorar y dinamizar el proceso de reclamaciones/quejas y sugerencias.

OE 2.2: Modernizar, mejorar y promocionar los recursos de los que dispone la entidad



Resultados Esperados

- ✓ Mejorar y actualizar instalaciones, infraestructuras, equipamiento y recursos
- ✓ Mejorar y modernizar la gestión administrativa y financiera
- ✓ Promocionar nuestra cartera de servicios

OE 2.3. Fortalecer el Sistema de Gestión de la Calidad como herramienta para la mejora

Resultados Esperados

- ✓ Desplegar el proceso de Auditoría interna en centros y servicios

| | | | |
|--|--------------------------------------|--|---|
|   | II PLAN ESTRATEGICO 2014-2017 | | Codificación: II PE |
| | | | Página 12 de 14 |
| Descripción detallada: Documento de difusión de la II Planificación Estratégica de ASANSULL | | | Versión 1 |
| Revisado por BBC | APROBADO por ASAMBLEA | Responsable del proceso: Comité de Calidad | Fecha entrada en vigor: Enero-2014 Fecha de revisión: Diciembre 2017 |

LINEA ESTRATEGICA 3: PERSONAS

OE 3.1: Generar un clima de confianza y expresion libre de ideas y opiniones entre nuestros profesionales

Resultados Esperados

- ✓ Mejorar el proceso de consulta de Clima Laboral.

OE 3.2: Contar con profesionales motivados e implicados

Resultados Esperados

- ✓ Elaborar un Plan de Incentivos y de motivación adoptando enfoques creativos e innovadores
- ✓ Desplegar, evaluar y mejorar el Plan de Igualdad

OE 3.3: Contar con profesionales capacitados para el logro de objetivos tanto individuales como de equipo y de la organización

Resultados Esperados

- ✓ Implementar un Modelo de gestión por competencias.
- ✓ Elaborar un “Inventario de conocimientos” de las personas.
- ✓ Analizar y evaluar las competencias, desempeño y comportamiento de los líderes.
- ✓ Promover la creatividad e innovación a través de las personas.

LINEA ESTRATEGICA 4: ENTORNO

OE 4.1: Aumentar nuestra autofinanciación para mejorar la sostenibilidad y viabilidad de nuestra asociación



Resultados Esperados

- ✓ Diseñar proyectos innovadores.
- ✓ Identificar nuevas fuentes de financiación.

OE 4.2: Diversificar nuestras fuentes de financiación privada y de sinergias mejorando e incrementando nuestra red de aliados y colaboradores

Resultados Esperados

- ✓ - Documentar proceso de alianzas.
- ✓ - Analizar el impacto de nuestras alianzas en nuestros resultados.



| | | | | |
|--|--|--|--|---|
|   | II PLAN ESTRATEGICO 2014-2017 | | | Codificación: II PE |
| | Descripción detallada: Documento de difusión de la II Planificación Estratégica de ASANSULL | | | Página 13 de 14 |
| Revisado por BBC | | | | APROBADO por ASAMBLEA |
| | | | | Fecha de revisión: Diciembre 2017 |

LÍNEA ESTRATEGICA 5: GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INFORMACIÓN

OE 5.1: Mejorar la eficacia del sistema de gestión del conocimiento y de la información integrando enfoques innovadores y maximizando el uso de las NNTT para cubrir las necesidades informativas de líderes, usuarios, familias, profesionales y entorno social

Resultados Esperados

- ✓ Determinar las necesidades de modernización tecnológica y mejora de nuestros sistemas de comunicación y gestión
- ✓ Diseñar y desplegar un Plan de Comunicación Interna en la Entidad.
- ✓ Gestión del Conocimiento y la Información
- ✓ Organizar jornadas/acciones de intercambio de experiencias (intercentros y con organizaciones afines del sector).

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
|   | II PLAN ESTRATEGICO 2014-2017 | | | Codificación: II PE |
| | Descripción detallada: Documento de difusión de la II Planificación Estratégica de ASANSULL | | | Página 14 de 14 Versión 1 |
| Revisado por BBC | APROBADO por ASAMBLEA | Responsable del proceso: Comité de Calidad | Fecha entrada en vigor: Enero-2014 | Fecha de revisión: Diciembre 2017 |

Revisar y aprender

La estrategia ha de desplegarse en la organización de tal forma que de sentido real a la actividad cotidiana de ésta. Una forma de garantizarlo es estructurar una sistemática para realizar un seguimiento continuo y periódico de la estrategia planteada.

Para ello deberemos:

REVISAR Y VALORAR RESULTADOS OBTENIDOS

IDENTIFICAR INDICADORES: serán aquellos indicadores que pongan de manifiesto la situación de la entidad en relación con los **Objetivos Estratégicos** planteados y que nos aporten nuestros **RESULTADOS CLAVES**

RESULTADO: CUADRO DE MANDO INTEGRAL: Instrumento para realizar el seguimiento de dichos indicadores vinculados a los objetivos estratégicos.

REVISAR Y VALORAR EL ENFOQUE DE NUESTRA ESTRATEGIA

Revisar y evaluar el método para definir nuestros objetivos, cómo construimos nuestra estrategia y la información en que nos basamos.

RESULTADO: PLAN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN REALIZADO

PLAN DE MEJORAS (ENTIDAD/CENTROS)

Buenas prácticas

- ✓ Un Plan Estratégico no es mejor por tener más objetivos o más actuaciones. Cuanto más nos focalicemos, cuanto más concentremos nuestra mirada estratégica más posibilidades de éxito tendremos.
- ✓ La estrategia de la organización no tiene que recoger todo lo que la organización hace. No es un resumen de toda la actividad de la organización. La estrategia ha de recoger sólo aquellos elementos esenciales para avanzar hacia la Visión que nos hemos planteado.
- ✓ Si bien la información es esencial para que la estrategia esté sólidamente fundada hay que identificar aquella que aporta datos significativos, evitando una saturación innecesaria.
- ✓ Los resultados clave de la organización tienen que medir lo planteado en la estrategia de la organización. En consecuencia, todos los elementos clave de la estrategia han de tener indicadores que permitan gestionar su avance.
- ✓ La comunicación de la estrategia no puede limitarse a un folleto u otro material impreso que se difunde en la organización. Es necesario generar procesos de comunicación en los que la interacción personal esté presente, en los que se impliquen todas las personas y permitan líneas no sólo de arriba abajo, sino también de abajo - arriba y en líneas colaterales.
- ✓ En las dinámicas de comunicación tenemos que tener presentes al conjunto de grupos de interés. La comunicación no es sólo para las personas que trabajan en la organización.