

Plan Estratégico 2011 - 2013

COCEMFE CASTILLA Y LEÓN



COCEMFE-CASTILLA Y LEÓN

ÍNDICE

0 INTRODUCCIÓN

0.1 *Presentación de la presidenta*

1 OBJETIVOS DEL PROYECTO

2 DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA DEL PROYECTO

2.1 *Reflexión estratégica*

2.2 *Planificación Estratégica*

2.3 *Metodología de seguimiento del Plan Estratégico*

3 IDENTIDAD DE COCEMFE CASTILLA Y LEÓN

4 RESULTADO. PLAN ESTRATÉGICO

4.1 *LÍNEAS ESTRATÉGICAS*

4.2 *OBJETIVOS ESTRATÉGICOS*

5 ANEXOS

0 INTRODUCCIÓN

0.1 Presentación de la presidenta

Recordando el compromiso asumido por nuestra parte en la Asamblea del 31 de Octubre de 2009, expuesto a partir de los resultados del análisis DAFO elaborado por técnicos de la Confederación en Febrero de 2009 y el acuerdo reflejado en el acta del 16 de mayo de 2009 de elaborar un Plan Estratégico, desde COCEMFE CASTILLA y LEÓN proponemos el 8 de junio de 2009 como objetivo de calidad la elaboración conjunta de dicho Plan que pueda ser comunicado a las entidades y al resto de las organizaciones a través de nuestra plataforma web según nuestro principio de transparencia en Octubre de 2010.

Dentro de nuestro compromiso con la política de calidad, con la transparencia y la gestión de los recursos y servicios ofrecidos por COCEMFE CASTILLA y LEÓN, es una necesidad prioritaria detectada por la propia Junta Directiva y el equipo humano de la Confederación la elaboración conjunta de un Plan Estratégico de COCEMFE CASTILLA y LEÓN con el objeto de dar un mejor cumplimiento a nuestra misión, aunar las sinergias entre las entidades que la componemos y orientar la dirección y planificación de nuestra organización con el fin de acercarnos a la visión de COCEMFE CASTILLA y LEÓN que todos deseamos ver cumplida.

Desde COCEMFE CASTILLA y LEÓN, deseamos que después de todo el esfuerzo conjunto realizado por todos/as, seamos capaces de dar respuesta durante el transcurso de los años 2011-2013 a los objetivos estratégicos y el despliegue operativo aprobado por unanimidad el día 26 de julio de 2010 con el objetivo final de acercarnos algún día a ese futuro mejor para las personas con discapacidad y sus familias por el que todos/as trabajamos.

Estamos seguros/as que el cumplimiento de los objetivos y actividades diseñadas con tanta ilusión por todos/as nosotros/as contribuya a la defensa de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias y al fomento de la plena participación social de las personas con discapacidad de nuestra comunidad y nos acerque cada vez más a cumplir nuestros sueños.

Sirva el inicio de esta nueva etapa para aunar esfuerzos y objetivos en nuestro recorrido que acaba de comenzar.

Doña Consuelo Santiago García
Presidenta COCEMFE Castilla y León

OBJETIVOS DEL PROYECTO

El **objetivo general** del proyecto ha sido el de elaborar un Plan Estratégico que garantice el éxito sostenido de la organización, permitiendo conseguir una diferenciación dentro del desarrollo de su actividad.

Los **objetivos específicos** que se plantearon al inicio de este proceso de planificación estratégica fueron los siguientes:

- Concienciar sobre el uso adecuado de la planificación estratégica como ventaja competitiva.
- Proporcionar a la organización una herramienta metodológica para gestionar la elaboración y el seguimiento del plan estratégico.
- Consolidar una visión común por parte de todos los integrantes de la organización, consiguiendo un compromiso en una única dirección.
- Implicar a todas las personas de la organización en la consecución de los objetivos, llevando el plan estratégico a la acción del día a día, para que en función de los resultados obtenidos, vaya siendo permanentemente adaptado, motivando el aprendizaje y la mayor participación.
- Conseguir que la organización tenga un marco que le permita trabajar con una coherencia entre el largo y el corto plazo.

1 DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA DEL PROYECTO

El proyecto de diagnóstico de situación y elaboración del Plan Estratégico 2011-2013 de COCEMFE CASTILLA Y LEÓN se ha desarrollado con la colaboración de dos equipos de trabajo:

- Junta Directiva y Coordinación-gerencia: Participaron en varias sesiones con los siguientes objetivos:
 - Presentación del proyecto y formación. Revisión y aprobación del DAFO de la organización.
 - Revisión y aprobación del planteamiento global de líneas, objetivos y acciones estratégicas.
 - Aprobación del Plan Estratégico definitivo con objetivos concretos para los indicadores definidos y del Plan Operativo del primer año.
- Coordinación-gerencia y Técnicos de las distintas organizaciones federadas.

La elaboración del Plan Estratégico ha sido a través de las siguientes fases:

- Reflexión estratégica
- Planificación estratégica

Antes de dar comienzo a la formulación del Plan Estratégico, fue necesario formar a estos equipos en los conceptos relacionados con la planificación estratégica, con el fin de que se fueran familiarizando con los términos que se iban a emplear y de que adquirieran los conocimientos necesarios para el desarrollo del proyecto.

Se aprovechó también esta sesión para revisar la **misión, visión y valores** recientemente aprobados por la confederación. Estos tres elementos constituyen los pilares de la identidad de la organización y son la base para la elaboración del Plan Estratégico. Por último, se listaron los servicios que se prestan y se identificaron los grupos de interés que tienen que ver con estas actividades.

Finalmente, una vez establecido el Plan Estratégico, se diseñó un proceso para seguir su avance.

Como soporte para desarrollar toda esta metodología se utilizó una aplicación informática en Excel desarrollada por 1A Consultores.

1.1 Reflexión estratégica

Durante esta fase de reflexión estratégica se estableció un diagnóstico de situación de la organización, que serviría posteriormente como marco de análisis propio y del entorno a largo plazo, y que más adelante permitiría definir las grandes líneas de acción que van a guiar las actuaciones futuras.

Se llevó a cabo en tres partes:

- La primera de análisis externo: Durante esta etapa se produjo el análisis de los factores condicionantes que influyen en la organización y su sector de actuación.
- La segunda de análisis interno: En ella se desgranaron las debilidades y fortalezas de la organización en los distintos ámbitos de la gestión.
- Por último, a partir de los dos análisis anteriores se obtuvo la matriz DAFO de COCEMFE CASTILLA Y LEÓN.

Para ello se tuvieron en cuenta las aportaciones que cada federación tenía preparadas, debatiéndose en las reuniones entre los técnicos las distintas ideas hasta poner de acuerdo a todos los asistentes en torno a una propuesta concreta que llevar ante la Junta Directiva para su revisión y aprobación.

1.1.1 Análisis externo

Todo este análisis pretende reducir la incertidumbre del conocimiento del entorno competitivo a través de las fuentes de información disponibles.

Para llevar a cabo el análisis externo fueron utilizadas las siguientes herramientas de análisis:

1.1.1.1 Evolución del escenario global (Análisis PEST)

El **análisis PEST** es una herramienta de gran utilidad para comprender el crecimiento o declive de un mercado o actividad y, en consecuencia, la posición, potencial y dirección de una organización.

El análisis PEST se centra en analizar cuatro entornos y distintos factores englobados en ellos:

- Entorno Político

Aspectos integrantes: Legislación, políticas gubernamentales, regulación establecida en distintas materias como pudiera ser el empleo, promoción que se lleva a cabo de la actividad, estabilidad gubernamental.

Aunque era importante tener en cuenta el entorno Político-Legal, el equipo de estrategia centró el análisis en aquellos factores que afectan a la organización de un manera directa, y especialmente dentro de su ámbito de actuación.

- Entorno Económico

Aspectos integrantes: Ciclo económico, situación económica local y tendencias, posibilidades de financiación, evolución de los precios, ingreso disponible, disponibilidad de recursos y ayudas, nivel de desarrollo.

- Entorno Socio-Cultural

Aspectos integrantes: Evolución demográfica, distribución de la renta, movilidad social, cambios en el estilo de vida, actitud de usuarios y familias, nivel educativo, patrones culturales, nivel de concienciación en la sociedad.

- Entorno Tecnológico

Aspectos integrantes: Gasto público en investigación, preocupación gubernamental y de industria por la tecnología, grado de obsolescencia, madurez de las tecnologías convencionales, desarrollo de nuevos productos o servicios, situación de las tecnologías de la información y la comunicación.

1.1.1.2 Evolución del escenario sectorial (Fuerzas de PORTER)

Una vez analizada la evolución del mercado a nivel global, se procedió al estudio sectorial donde la organización está inmersa con el objeto de implantar el proceso de planificación estratégica.

La herramienta empleada fue el "**Análisis de fuerzas de Porter**", que estudia la situación de la organización en cinco aspectos fundamentales. No obstante por las características de la organización y sus servicios, se concluyó que determinados aspectos tenían un campo de debate muy limitado. El punto donde se centró más el fue en el de analizar las actividades y el posicionamiento de las organizaciones competidoras.

- Amenaza de nuevos competidores (Barreras de entrada)

Los competidores potenciales susceptibles de entrar en un mercado, que constituyen una amenaza que la organización debe reducir y contra la cual debe protegerse creando barreras de entrada.

- Amenaza de productos sustitutos

Los productos sustitutos son aquellos que desempeñan la misma función para el mismo grupo de usuarios, pero que se basan en formas de hacer diferentes.

- Poder de negociación de los clientes

Los clientes detentan un poder de negociación frente a los proveedores. Pueden influir la rentabilidad potencial de una actividad, obligando a la organización a realizar bajadas de precios, exigiendo servicios más amplios y condiciones de pago más favorables, o también, enfrentando a un competidor contra otro.

- Poder de negociación de los proveedores

El poder de los proveedores frente a los clientes, reside en el hecho de que tienen la posibilidad de aumentar los precios de sus entregas, de reducir la calidad de los productos o de limitar las cantidades vendidas a un cliente concreto.

- Análisis de la competencia (Rivalidad entre las organizaciones del sector)

La intensidad y las herramientas que cada competidor utiliza para tratar de sacar terreno a sus rivales directos en una actividad.

A partir de la utilización de estas dos herramientas y una vez identificados todos los factores que afectarán o podrían afectar a la organización en un futuro se hizo el ejercicio de extraer las **oportunidades o amenazas** que de ellos se derivan.

1.1.2 Análisis interno

1.1.2.1 Evolución de la organización hasta la actualidad

Una vez estudiado el entorno en el que se encuentra inmersa la organización, se dio un repaso a la evolución de ésta desde su origen, comentando distintos aspectos como:

- Hitos claves desde su creación.
- Clientes a quienes presta sus servicios la confederación.
- Evolución: Se repasó la información más relevante en cuanto a evolución de servicios por áreas, por años y por clientes.

1.1.2.2 Fortalezas y debilidades

Tras haber analizado la evolución e identificado los servicios y clientes, se abordaron las fortalezas y debilidades internas de la organización. Estas se

fueron definiendo clasificadas en ocho aspectos en los que se puede dividir la gestión de una organización (inspirados en el modelo EFQM de Excelencia):

- Recursos: Económicos, materiales, software de gestión, instalaciones, sedes. Gestión económica y financiera.
- Servicios: Cartera de servicios, proyectos en los que se está o no se está, proveedores para los proyectos de la confederación.
- Sistema de gestión: Sistematización del trabajo, organización interna, informatización, gestión de la mejora.
- Dirección: Estrategia, gestión de las reuniones, papel de los líderes (Gerencia y Junta Directiva) de la organización a nivel interno y externo, coordinación de los líderes.
- Personas: Capacidades y formación de los trabajadores de la confederación y federaciones, satisfacción, compromiso, asunción de responsabilidades, comunicación interna, reconocimiento.
- Clientes: Número de clientes, satisfacción, adquisición de nuevos.
- Social: Presencia (organización o asistencia a eventos) y prestigio social, organizaciones a las que se pertenece, alianzas, comunicación externa, imagen corporativa, responsabilidad social.
- Innovación: Planteamiento de nuevos servicios o nuevas formas de trabajo, identificación y gestión de oportunidades, inversión destinada para ello.

1.1.2.3 Posición competitiva

Tras el análisis anterior que se hizo de las distintas organizaciones competidoras, se establecieron las propias **ventajas competitivas** de COCEMFE CASTILLA Y LEÓN, es decir, aquellos argumentos que atesora la organización que le pueda diferenciar en positivo.

1.2 Planificación Estratégica

En esta fase se sigue un proceso de trabajo en el que partiendo del análisis anterior se extraen las distintas alternativas estratégicas que darán lugar finalmente a las líneas, objetivos y acciones, en definitiva a la formulación del Plan Estratégico como tal.

1.2.1 Matriz DAFO

El primer paso ha sido organizar todas las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades obtenidas durante la reflexión estratégica en una matriz que permitiera extraer conclusiones derivadas del mayor o menor grado de correlación existente entre lo que es la organización (sus debilidades y fortalezas) y el entorno (amenazas y oportunidades).

Para ello se han agrupado todas ellas según afinidad o similar temática para dar con las “grandes” oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades. Esto es lo que pasó a constituir el DAFO de COCEMFE CASTILLA y LEÓN.

Tras este paso previo de síntesis se ha precedido a dar valor a la correlación existente entre fortalezas / debilidades y amenazas / oportunidades. El criterio seguido para ello ha sido el de dar un 9 para el caso de una correlación fuerte (actuando sobre la fortaleza o debilidad se sería capaz de aprovechar la oportunidad o defenderse de la amenaza que se estuviera analizando), 5 para el caso de correlación débil y 1 si no existía correlación.

	Factores Externos		
		Oportunidades	Amenazas
Factores internos			
Fortalezas		ESTRATEGIA OFENSIVA	ESTRATEGIA DEFENSIVA
Debilidades		ESTRATEGIA ADAPTATIVA	ESTRATEGIA SUPERVIVENCIA

La realización de estas correlaciones hace que se identifiquen **cuatro tipos de alternativas estratégicas**:

1. Estrategias FO: Aplican a las fuerzas internas de la organización para aprovechar la ventaja de las oportunidades externas (*Estrategia ofensiva*).
2. Estrategias FA: Aprovechan las fuerzas de la organización para evitar o disminuir las repercusiones de las amenazas externas (*Estrategia defensiva*).
3. Estrategias DO: Pretenden superar las debilidades internas para aprovechar las oportunidades externas (*Estrategia adaptativa*).
4. Estrategia DA: La existencia de muchas correlaciones fuertes en este cuadrante es la situación de más riesgo para la organización puesto que ésta no está suficientemente preparada para afrontar las amenazas externas. Implicaría tácticas defensivas que pretenden disminuir las debilidades internas encaminadas a evitar las amenazas del entorno. (*Estrategia de supervivencia*).

La primera conclusión que facilita la observación de la matriz es que las estrategias que predominan son las ofensivas y las adaptativas ya que en esos cuadrantes se encontraba una mayor densidad de puntuación en las correlaciones. Esta distribución, pasa por ser acorde a un tipo de organización de reciente creación como es COCEMFE CASTILLA y LEÓN.

Con base en los resultados obtenidos de la matriz anterior, se han extraído aquellas alternativas que más puntuación obtuvieron en cada uno de los cuadrantes para su análisis. En él se comentaron tanto posibles

incompatibilidades entre alternativas, como aquellas que perseguían el mismo fin.

Finalmente, las líneas estratégicas que forman la base del Plan Estratégico se han extraído del compendio por temáticas de las distintas alternativas seleccionadas.

1.2.2 Determinación de los factores críticos del éxito

Una vez establecidas las líneas de actuación del plan, se han estudiado los factores críticos del éxito de la organización para tenerlos en cuenta a la hora de establecer los objetivos. Estos factores son mínimos que necesita la organización para su sostenibilidad y, por tanto, si no se dieran no podría llevarse a cabo la implantación del Plan Estratégico.

1.2.3 Despliegue del Plan Estratégico

La estructura del plan estratégico definido por la organización se fundamenta principalmente en los siguientes elementos:

- Líneas estratégicas
- Objetivos estratégicos
- Acciones estratégicas
- Tareas

1.2.3.1 Líneas estratégicas

Además de la forma en que se obtuvieron, cabe apuntar que las líneas estratégicas han de ser acordes con la visión de la organización y constituyen los pilares sobre los que se soportarán sus actuaciones futuras.

1.2.3.2 Objetivos estratégicos

Las líneas estratégicas adoptadas se concretan con el planteamiento de los **objetivos estratégicos**, etapa fundamental dentro del proceso estratégico.

Un objetivo estratégico es aquella formulación que marca la posición en que deseamos estar a largo plazo. Es la apuesta por algo que se valora decisivo para el presente y futuro de la organización, siendo, en su conjunto, las metas que necesitamos alcanzar para conquistar la posición deseada.

Cada una de las líneas estratégicas han sido desglosada en objetivos estratégicos, formulados con el fin de garantizar el cumplimiento de la línea en su conjunto. Fueron extrayéndose teniendo en cuenta las distintas alternativas que sustentan cada línea y los factores críticos de éxito.

Una vez fijados los objetivos estratégicos:

- Se definieron indicadores medibles que permiten medir el grado de cumplimiento de los objetivos.

- Se ha designado un responsable para cada uno de los objetivos estratégicos que se responsabilizará de los indicadores asociados a dichos objetivos y del posterior enfoque del objetivo estratégico en su despliegue.
- Se han establecido con los responsables de los objetivos estratégicos la periodicidad de seguimiento de cada uno de ellos a través de los indicadores definidos.
- Se ha realizado una estimación de los resultados a obtener (valor objetivo) durante el periodo de vigencia del plan estratégico.

1.2.3.3 Acciones estratégicas

La consecución de los objetivos estratégicos debe llevar aparejada un desglose en acciones a realizar debidamente planificadas en el tiempo, que constituirán la forma de alcanzarlos. Son los mecanismos de ejecución del plan con orientaciones claras que enmarcan las actuaciones de la organización. Se han identificado para todas las acciones incluidas en cada línea estratégica aquellos objetivos en los que incidían de manera directa.

Para la consecución de cada acción estratégica se ha establecido un horizonte temporal, una meta y un responsable de su ejecución y seguimiento, así como los recursos necesarios para su implantación.

1.2.3.4 Plan operativo

Cada acción estratégica consta de una serie de tareas individuales enfocadas a su cumplimiento, que componen los pasos a seguir para su consecución.

El plan operativo se establece de forma anual. Para el primer año se han definido todas aquellas tareas a realizar dentro de las acciones cuyo plazo de implantación había sido incluido dentro de dicho periodo.

Finalmente el Plan Estratégico y el Plan operativo han sido aprobados el día 26 de julio de 2010.

1.3 Fases

FECHA	INTERVIENEN	TEMA	CONTENIDOS TRATADOS / A TRATAR	RESULTADO
7/07/09	Coordinación-gerencia	Recoger información y metodología del Plan Estratégico	- Recogida de documentación bibliográfica, material editado por la Fundación Luis Vives y asistencia a curso de formación de Cruz Roja sobre el elaboración de Planes estratégicos en ONG del sector de Acción Social.	Información-formación en Planificación Estratégica.
16/05/09	Asamblea General	Constitución del equipo de trabajo del Proceso de Planificación Estratégica	- Propuesta a las entidades de la necesidad de elaborara un Plan Estratégico.	Comunicación a las entidades de la necesidad de elaborar el Plan y acuerdo conjunto de llevarlo a cabo.
15/09/10	Coordinación-gerencia	Constitución del equipo de trabajo del Proceso de Planificación Estratégica	- Propuesta de metodología para la elaboración del Plan y definición de los dos grupos de trabajo.	Propuesta de creación del equipo de trabajo
31/10/09	Asamblea General	Comunicación definitiva por parte de la Presidenta de la elaboración del Plan Estratégico	- Propuesta a las entidades de la metodología de elaboración del Plan y definición de los dos grupos de trabajo.	Aprobación por parte de la Asamblea de la propuesta del Plan y acuerdo de buscar una consultora para el desarrollo del proceso.
16/11/09	Coordinación-gerencia	Búsqueda de financiación y Contratación de la consultora 1A para la elaboración del Plan estratégico	- Reunión con la consultora y acuerdo de elaboración del Plan Estratégico de COCEMFE CASTILLA y LEÓN.	Acuerdo de elaboración del Plan Estratégico.
Sesión 1:	Equipo técnico	INTRODUCCIÓN.	- Presentación del proceso de planificación	Reflexión estratégica

20/11/09		REFLEXIÓN ESTRATÉGICA	<p>estratégica. Objetivos del proyecto. Resultado a conseguir.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Antecedentes de la organización. Revisión de la misión, visión y valores definidos - Análisis externo para identificar los factores influyentes del entorno basado en las técnicas PEST (factores políticos, económicos, sociales y tecnológicos) y PORTER (análisis sectorial y de la competencia). - Análisis interno de la organización. Identificación de puntos fuertes y áreas de mejora según los ocho aspectos de gestión más relevantes (modelo EFQM): Recursos, servicios, sistema, dirección, personas, clientes, social, innovación. 	
Sesión 2: 21/11/09	Junta directiva			
Sesión 3: 29/12/09	Equipo técnico	DAFO DE LA ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Traducción de los factores influyentes del entorno en Amenazas y Oportunidades para la organización y del análisis interno en las Fortalezas y Debilidades (Matriz DAFO) - Definición de los factores claves de éxito y de las ventajas competitivas de la organización 	Matriz DAFO
Sesión 4: 03/02/10	Equipo técnico	PLANTEAMIENTO DE LÍNEAS ESTRATÉGICAS	<ul style="list-style-type: none"> - Ponderación de correlaciones de oportunidades y amenazas frente a fortalezas y debilidades - Identificación de alternativas estratégicas 	Planteamiento de alternativas estratégicas
Sesión 5: 17/02/10	Equipo técnico	PROPUESTA DE OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS	<ul style="list-style-type: none"> - Elección de líneas estratégicas - Propuesta de resultados a alcanzar en las líneas 	Propuesta de objetivos y acciones estratégicas

			<p>estratégicas 1y 2 definidas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posibles acciones a realizar. 	
<p>Sesión 6: 03/03/10</p>	Equipo técnico		<ul style="list-style-type: none"> - Propuesta de resultados a alcanzar en las líneas estratégicas 3,4 y 5 definidas - Posibles acciones a realizar. 	
<p>Sesión 7: 30/03/10</p>	Junta directiva	PLAN ESTRATÉGICO	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión del planteamiento de líneas estratégicas elaborado - Concreción de los objetivos estratégicos a alcanzar - Priorización de actuaciones previstas en cada línea necesarias para alcanzar los objetivos 	Plan estratégico
<p>Sesión 8: 08/04/10</p>	Equipo técnico	PLAN OPERATIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento del plan de acciones estratégicas: Responsable, plazos, meta, recursos - Acciones para el primer año. - Definición del proceso de comunicación y seguimiento. 	Plan de acciones, comunicación y seguimiento
<p>Sesión 9: 26/07/10</p>	Junta directiva	PLAN ESTRATÉGICO Y OPERATIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Aprobación del plan operativo establecido para el primer año: fechas y responsables - Establecimiento de resultados para los indicadores de los objetivos estratégicos - Aprobación del plan estratégico definitivo 	Plan estratégico y plan operativo

1.4 Metodología de seguimiento del Plan Estratégico

1.4.1 Seguimiento del Plan Estratégico

Con el fin de llevar a cabo un seguimiento del avance de la estrategia definida, ha sido necesario establecer un mecanismo simple y efectivo que permitiera observar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.

Para ello, se han definido reuniones trimestrales para el seguimiento del Plan Estratégico en las que participarán todas las personas que estuvieron en su formulación, y que son a su vez, las responsables de las diferentes acciones estratégicas y tareas asociadas.

Estas reuniones están instrumentadas para revisar los avances previstos y planificar las siguientes tareas a realizar. También servirán para analizar la efectividad de las acciones y tareas planteadas y tomar decisiones a la hora de modificarlas si fuera necesario.

1.4.2 Revisión del Plan Estratégico

Anualmente la reunión será de revisión del Plan Estratégico. En ella, se analizará el cumplimiento de los objetivos estratégicos previstos y se fijarán los valores de sus indicadores para el siguiente periodo. En función de ellos se plantearán los cambios a realizar en las acciones y tareas ya fijadas y se definirán nuevas.

En principio, no se cambiarán las líneas estratégicas a no ser que se produzcan cambios drásticos en el entorno de la organización.

2 IDENTIDAD DE COCEMFE CASTILLA Y LEÓN

MISIÓN:

La **misión** de COCEMFE CASTILLA y LEÓN es mejorar la calidad de vida y la atención integral de las personas con discapacidad física y orgánica y sus familias de la comunidad de Castilla y León, promoviendo desde el respeto y la igualdad de oportunidades la defensa de sus derechos humanos y fundamentales y apoyar su autonomía y desarrollo personal, así como servir de interlocutor en el ámbito asociativo y promotor de la actividad asociativa de la comunidad para favorecer la plena integración y participación social de las personas con discapacidad en todos sus ámbitos.

VISIÓN:

La **visión** de COCEMFE CASTILLA y LEÓN se resume en la **creación activa de un futuro mejor para las personas con discapacidad y sus familias**. Para ello pretende:

- **Promover la innovación** a través de nuevas líneas de actuación para mejorar la atención integral ofrecida a las personas con discapacidad y sus familias en la comunidad de Castilla y León en materia de empleo, apoyo psicosocial, accesibilidad universal, ocio y tiempo libre adaptados, sensibilización e información sociocomunitaria y los servicios destinados a las entidades del sector de la discapacidad.
- **Consolidarse como referente con entidad suficiente en el ámbito de la discapacidad** para las personas, empresas, asociaciones del tercer sector y otras organizaciones.
- **Acercar nuestros servicios y recursos especialmente al medio rural** de nuestra comunidad autónoma.
- **Participar activamente en organizaciones de ámbito nacional e internacional** que prestan servicios a personas con discapacidad física y orgánica y sus familiares.
- **Difundir el uso de las nuevas tecnologías** para facilitar información y el asesoramiento profesional, la autonomía personal, la atención integral, la inserción sociolaboral y la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias de la comunidad de Castilla y León y los servicios ofrecidos a nuestras entidades miembros.
- **Eliminar las barreras de discriminación en relación a la discapacidad y el género**, promoviendo la igualdad de oportunidades y la justicia social.
- **Favorecer e impulsar el asociacionismo y la participación activa** en la comunidad de las personas con discapacidad física y orgánica y sus familias en Castilla y León, así como la promoción del trabajo en red de las entidades afines del tercer sector.
- **Fomentar la autonomía, el desarrollo personal y el ejercicio pleno de los derechos** de las personas con discapacidad física y orgánica de Castilla y León.
- **Ofrecer servicios profesionales comprometidos con la mejora continua y la atención personalizada** a las personas con discapacidad y sus familias y las entidades del ámbito de la discapacidad en nuestra comunidad autónoma.

VALORES:

- **Implicación** del equipo humano y directivo de COCEMFE CASTILLA y LEÓN desde el compromiso de la integridad personal y la ética profesional en la atención integral y la respuesta a las necesidades principales de nuestro colectivo y las entidades vinculadas al ámbito de la discapacidad.
- **Considerar el valor de la propia persona** por encima de todas las cosas, atención personalizada y centrada en nuestras entidades, las personas con discapacidad y sus familias; defendemos el valor del equipo humano como generador de cambio y entusiasmo.
- **Compromiso con las necesidades de las personas y las organizaciones,** aunar esfuerzos y sinergias para conseguir una vida digna para las personas con discapacidad y sus familias en condiciones de igualdad.
- **Promover e impulsar los derechos** de las personas con discapacidad y sus familias, motor de cambio orientado a la dignidad , desde el compromiso del trabajo por lograr una sociedad más incluyente, que favorezca el ejercicio de los derechos fundamentales de todas las personas.
- **Calidad y transparencia** en la gestión de los recursos y los servicios ofrecidos.

3 *RESULTADO. PLAN ESTRATÉGICO*

3.1 **LÍNEAS ESTRATÉGICAS**

Son las siguientes:

Línea 1: MEJORA CONTINUA DE LOS SERVICIOS Y FIDELIZACIÓN DE LOS USUARIOS

A lo largo de los años de existencia de COCEMFE CASTILLA y LEÓN se ha conseguido una extensa gama de servicios. De lo que se trata en esta nueva etapa es de consolidarlos mediante una mejora continua de los mismos. Esto llevará a una fidelización de sus usuarios y a la captación progresiva de nuevos.

Línea 2: DESARROLLO DE UNA ORGANIZACIÓN INTERNA QUE PERMITA UN MAYOR APROVECHAMIENTO DE LAS OPORTUNIDADES

Con ella se pretende alcanzar una mejor coordinación entre las entidades integrantes y el desarrollo e implantación de un sistema de gestión que facilite esta tarea y permita la realización de servicios con mayor eficiencia.

Línea 3: BÚSQUEDA DEL RECONOCIMIENTO SOCIAL Y DE LA ADMINISTRACIÓN

En consonancia con la visión planteada, COCEMFE CASTILLA y LEÓN pretende llegar a ser reconocida como entidad referente en materia de discapacidad, no sólo por las personas, familias y organizaciones de su entorno, sino también por las administraciones locales y autonómicas y por las empresas y la sociedad en general. Para ello se plantea actuaciones encaminadas a incrementar su visibilidad y participación en la sociedad.

Línea 4: PROYECTO COMÚN BASADO ENTIDADES Y PERSONAS IMPLICADAS

Con esta línea se persigue que todas las personas que trabajan en la organización y las entidades asociadas al proyecto sientan orgullo de pertenencia y se impliquen, si cabe aún más, motivadas por lo que COCEMFE CASTILLA y LEÓN representa para la sociedad y por lo que se puede llegar a conseguir con la implantación de este Plan Estratégico.

Línea 5: DISTINCIÓN POR LA VÍA DE LA INNOVACIÓN

Desde sus orígenes, COCEMFE CASTILLA y LEÓN viene apostando por la innovación como forma de hacer, en concreto con la realización de proyectos relacionados con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Con esta línea se pretende reforzar, si cabe, este planteamiento y abrirse a nuevas formas de innovar en otros campos buscando colaboraciones que permitan llegar a mayores resultados.

3.2 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

También están recogidas las acciones estratégicas de cada línea definidas para alcanzar la consecución de dichos objetivos y detallados los objetos e indicadores para cada línea estratégica.

4 ANEXOS

Como resultado de seguir la metodología descrita en los apartados 2.1 y 2.2 se han obtenido los siguientes registros:

- Programa y descripción del proceso de planificación estratégica
- Plan estratégico COCEMFE CASTILLA Y LEÓN
- Plan operativo 2011
- Formato de acción estratégica
- Tabla resumen de objetivos y acciones estratégicas

