



Plan Estratégico ASPANSOR ZARAGOZA 2021-2024

Noviembre 2020

La necesidad de un Plan Estratégico

ASPANSOR ZARAGOZA siente la necesidad de emprender un proceso de planificación.

En primer lugar porque nos encontramos en un momento crucial para la sociedad española, en el que la actual crisis sanitaria y social ha mostrado la fragilidad de conquistas alcanzadas durante años, una vez más, las personas con discapacidad auditiva han visto vulnerados sus derechos, poniéndose en riesgo la igualdad de oportunidades y la no discriminación, su inclusión y su participación en todos los ámbitos, al mismo tiempo que han emergido nuevas barreras que impiden el ejercicio de estos derechos en igualdad de condiciones que los demás. Por ello, nuestra labor adquiere más sentido que nunca.

Segundo, nosotros, como entidad, también nos hallamos en un proceso de cambio y, en este sentido, se hace preciso parar y emprender una reflexión sobre lo que queremos ser y hacer y cómo trabajar para cumplir con nuestras aspiraciones, para lograr nuestra Misión y con la que nos sentimos comprometidos.

Se elabora este Plan Estratégico, partiendo de la conciencia de que necesitamos renovarnos para dar respuesta a los nuevos retos.

El Plan estratégico 2021-2024 constituye la herramienta esencial para que determinemos cómo vamos a desarrollar nuestra Misión, cuales son los objetivos estratégicos que nos proponemos alcanzar en los próximos años y cómo vamos a intentar cumplirlos.

El Presente Plan, no solo define la hoja de ruta para llegar hasta el año 2024 sino que es el comienzo de una nueva cultura de ASPANSOR ZARAGOZA

La participación como base para el diseño del Plan Estratégico

El Plan Estratégico se asienta sobre la base de la participación en su diseño. Optar por esta metodología responde a una decisión consciente que supone una apuesta decidida por una organización comprometida en todos los sentidos y que cuenta con la voz y la implicación de todas las personas que trabajan en ella.

Esta metodología nos ha permitido concertar la visión estratégica de la entidad, nos ha ofrecido la oportunidad de determinar la hoja de ruta para construir el ASPANSOR que deseamos, que la asumamos como un propósito definido y compartido, con el cual comprometerse para que, mediante acciones concretas, logremos alcanzar las metas fijadas, así como encontrar las soluciones para los problemas identificados.

El cambio cultural buscado se ha empezado a dar en propio proceso de definición del Plan Estratégico.

Etapas del proceso de diseño del Plan Estratégico

El proceso se inició a principios de 2020 con la conformación del equipo de trabajo “Proyecto de Mejora: Estrategia” integrado por representantes de la Junta Directiva, Dirección y representantes de Familias, Usuarios y Profesionales de la entidad. Los primeros pasos fueron la celebración el 07/03/2020 de una reunión inicial, donde queda constituido el equipo, definido el objetivo de trabajo, la forma de toma de decisiones y de comunicación, y la previsión de actividades y cronograma a realizar.

De Marzo a Octubre de 2020 se abrió un período de reflexión y trabajo, en el que:

- Se analiza la situación de partida, reconociendo nuestras fortalezas y debilidades.
- Se determinan los retos a los que nos enfrentamos, siendo también conscientes de nuestras debilidades.
- En coherencia con las metas que se persiguen, se definen las líneas estratégicas del propio Plan que dan respuesta a los retos.
- Se plantean los indicadores y metas para cada uno de los objetivos para el seguimiento del Plan..

Debido a la situación del COVID-19, en el año 2020 ha sido necesario revisar continuamente y actualizar el proceso con el fin de adaptarlo lo máximo posible a la nueva realidad.

Este proceso culminó el 30 de Octubre con una reunión en la que se validó este “Borrador inicial del Plan Estratégico” y fue aprobado en Junta el 27 de Noviembre de 2020.

Nuestra Misión, Visión y Valores

La MISIÓN, según dicen los estatutos es:

“La misión de ASPANSOR es representar y defender los derechos e intereses globales de las personas con discapacidad auditiva y de sus familias, ante la Sociedad, Administraciones y demás Instituciones”

La VISION, según consulta en Mayo 2019 es:

“La visión de ASPANSOR es ser reconocida como una entidad al servicio de la sociedad, implicando en el trabajo por la discapacidad auditiva, de forma interdisciplinar a los sectores sociales, privados e institucionales, en todos sus ámbitos, desempeñando un liderazgo con calidad y ética, mediante participación y transparencia.”

PRINCIPIOS Y VALORES, según dicen los estatutos:

“ASPANSOR basa su actuación en la democracia interna, la transparencia en su actuación y la solidaridad entre sus socios.”

“Los valores que ASPANSOR defiende son: el bienestar y la integración plena de las personas con discapacidad auditiva, su autonomía y desarrollo personal, la defensa de los derechos de las familias y las respuestas a sus necesidades, la calidad en la actuación de las organizaciones y el interés del colectivo de personas con discapacidad auditiva y sus familias.”

Análisis de la situación

A la hora de realizar una planificación estratégica se hace necesario conocer el contexto en el que se va a implementar, así como identificar los elementos del mismo que puedan afectar tanto positiva como negativamente a su desarrollo

En el análisis DAFO se identificaron y se señalaron primeramente los elementos de carácter positivo (fortalezas) y negativo (debilidades) que afectan al desarrollo de nuestro plan, sobre los cuáles se puede actuar por lo menos en parte (análisis interno). También se identificaron aquellos parámetros positivos (oportunidades) y negativos (amenazas) que están fuera de nuestro control y que pueden influir en la ejecución de nuestras actividades (análisis externo)

En el siguiente diagrama puede visualizarse algunos de los puntos obtenidos de este análisis.

DEBIIDADES.: Socios no comprometidos. Falta de comunicación. Financiación inestable. Evaluación de resultados limitada.

FORTALEZAS: Especialización y trayectoria de trabajo constante. Transparencia. Alianzas. Profesionales formados y comprometidos.

AMENAZAS: Crisis económica. Financiación condicionada a subvenciones públicas y privadas. Inestabilidad de las políticas sociales.

OPORTUNIDADES: Normativa Europea favoreciendo al Tercer Sector. Posibles alianzas estratégicas. Impulso a la transformación digital.

Retos y Objetivos estratégicos

Se han definido 5 retos estratégicos que dan respuesta al diagnóstico, la Misión y Visión:

1. Incrementar la visibilidad de la discapacidad auditiva y de la entidad en la sociedad
2. Desarrollar la autonomía económica y financiera de la entidad
3. Acompañar a las personas con discapacidad auditiva en su proyecto vital y ofrecer servicios para mejorar su calidad de vida
4. Mejorar el sistema de gestión de la entidad
5. Impulsar el crecimiento y consolidación de una base social comprometida con la entidad

PERSPECTIVA	RETOS ESTRATEGICOS	OBJETIVOS ESTRATEGICOS
SOCIEDAD	RE1: Incrementar la visibilidad de la discapacidad auditiva y de la entidad en la sociedad	OE1.1: Evidenciar las necesidades y derechos de las personas con discapacidad auditiva y de sus familias
		OE.1.2: Evidenciar el compromiso y patrimonio social de la entidad, y su actuación en beneficio del colectivo al que representa.
		OE1.3: Buscar la cooperación y la relación con otros actores de la sociedad (económicos, políticos, sociales) para influir y proponer soluciones en relación con la discapacidad auditiva, de forma coherente con nuestra misión, visión y valores.
GESTION INTERNA	RE2: Desarrollar la autonomía económica y financiera de la entidad	OE2.1: Lograr los recursos económicos necesarios para el desarrollo de la actividad de la entidad.
DESTINATARIO	RE3: Acompañar a las personas con discapacidad auditiva en su proyecto vital y ofrecer servicios para mejorar su calidad de vida	OE3.1: Ajustar la cartera de servicios a las necesidades de las personas con discapacidad auditiva y de sus familias
		OE3.2: Efectuar acciones y desarrollar programas que den respuesta a las necesidades y derechos de las personas con discapacidad auditiva y sus familias
		OE3.3: Mejorar la calidad de los servicios prestados
GESTION INTERNA	RE4: Mejorar el sistema de gestión de la entidad	OE4.1: Asegurar un modelo de gestión basado en la transparencia y buen gobierno
		OE4.2: Orientar la gestión al cumplimiento del Plan Estratégico
		OE4.3: Potenciar las competencias profesionales de las personas
		OE4.4: Aplicación de tecnología en la entidad para mejorar las herramientas de trabajo
DESTINATARIO GESTION INTERNA	RE5: Impulsar el crecimiento y consolidación de una base social comprometida con la entidad	OE5.1: Desarrollar la base social de la entidad
		OE5.2: Aumentar la participación de las familias y de las personas usuarias en el desarrollo de la entidad