

PLAN ESTRATÉGICO 2019 - 2023

COCEMFE
C/ Luis Cabrera, 63 - 28002 Madrid
cocemfe@cocemfe.es / www.cocemfe.es
T: 91 744 36 00

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 2. Introducción..... | 2 |
| 3. Propósito y Alcance del Plan Estratégico..... | 3 |
| 4. Metodología de planificación estratégica..... | 4 |
| MISIÓN, VISIÓN Y VALORES 2019 - 2023 | 6 |
| Misión | 7 |
| Visión | 7 |
| Valores..... | 7 |
| 6. RETOS ESTRATÉGICOS 2019 - 2023..... | 10 |
| 7. Objetivos estratégicos y planes de acción 2019 - 2023..... | 15 |
| 8. Alineación de la estrategia con los objetivos de desarrollo sostenible..... | 19 |
| 9. PROXIMOS PASOS: Despliegue, Evaluación y Monitoreo..... | 21 |
| Anexo I. Relación de entrevistadas/os | 25 |

2. Introducción



COCEMFE

COCEMFE es una ONG fundada en 1980 que aglutina, fortalece y coordina los esfuerzos y actividades de las entidades que trabajan a favor de las personas con discapacidad física y orgánica para defender sus derechos, mejorar su calidad de vida, potenciar su autonomía y alcanzar la plena ciudadanía.

COCEMFE está formada por 84 entidades estatales, autonómicas y locales, que a su vez agrupan a más de 1.600 asociaciones locales en todo el país

Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones con el nº 815, desde 1983 está declarada de Entidad de Utilidad Pública, en 2004 fue premiada con la Gran Cruz de la Orden Civil de la Solidaridad Social y cuenta desde 2010 con el sello de compromiso hacia la Excelencia Europea 200+.

El movimiento asociativo de COCEMFE pone a disposición de las personas con discapacidad física y orgánica del país más de 1.000 recursos dirigidos a mejorar su calidad de vida y plena integración y normalización, beneficiando con ellos anualmente a más de 500.000 personas.

3. Propósito y Alcance del Plan Estratégico.

El presente documento recoge la formulación estratégica de COCEMFE para el período comprendido entre el 2019 y el 2023. Se trata de un Plan Estratégico que, si bien se coordinará desde los Servicios Centrales de COCEMFE, implica e involucra a las 89 organizaciones sociales confederadas que, a su vez, agrupan a 1.600 entidades y representan a más de 2'5 millones de personas con discapacidad física y orgánica. El presente documento es fruto de un proceso de análisis y reflexión estratégica que se ha llevado a cabo a lo largo de trece meses, desde mayo de 2018 hasta junio del 2019 y que ha implicado a todos los grupos de interés clave de la organización.

El III Plan Estratégico sistematiza la voluntad general de la Asamblea de COCEMFE y, por tanto, organiza la hoja de ruta que habrá de seguir la organización a lo largo de los próximos cuatro ejercicios.

Por tanto, toda la acción que se promueva tendrá que estar alineada con la formulación estratégica. La organización deberá desplegar la estrategia a través de planes operativos, asegurando que la cartera de servicios y proyectos se ajuste a la hoja de ruta común.



4. Metodología de planificación estratégica

El proceso de planificación estratégica ha propiciado un instrumento de reflexión que ha ayudado a COCEMFE a orientar y a definir la hoja de ruta de la organización a fin de alcanzar el horizonte deseado para las personas con discapacidad. Con estas premisas, se ha facilitado un proceso participativo durante el que se han organizado diálogos y consultas a los principales actores clave, procurando facilitar la participación de manera transversal e incorporar la diversidad de visiones y aportaciones.

El proceso ha estado estructurado en tres fases esenciales:

- **Fase de diagnóstico y análisis estratégico:** se han analizado tanto los factores internos como externos más relevantes para el entender las dinámicas organizacionales ante la realidad que acontece. Se ha analizado la realidad actual, así como la perspectiva de futuro.
- **Fase de revisión identitaria colectiva** donde se han revisado las Misión, la Visión y los Valores de la organización y se ha hecho una lectura crítica y contrastada de los elementos que estructuran la entidad. Finalmente, se han reformulado los conceptos anteriormente citados y se ha reafirmado la intencionalidad de COCEMFE como una entidad que ha de facilitar el empoderamiento del grupo social de la discapacidad física y orgánica para lograr la transformación social.
- **Fase de decisión estratégica** en la que, atendiendo a todo el trabajo de diagnóstico y revisión realizado, se traza la ruta que ha de seguir COCEMFE entre el 2019 y el 2023. Finalmente, se redacta un documento que ratifica la Asamblea General de COCEMFE el 22 de junio de 2019.

De manera transversal, la metodología se ha basado en la participación de los grupos de interés clave, tanto internos como externos: Equipo Motor, Órgano de Representantes de Entidades Estatales (OREE), Comisión Ejecutiva, Equipo Técnico, etc.

Se han realizado acciones formativas y reuniones de trabajo con el objetivo de involucrar al máximo a todos los participantes a través de encuestas, entrevistas, sesiones de análisis estratégico y debate, etc.

Una vez desarrollado el proceso de análisis estratégico, hemos llevado a cabo las siguientes acciones:

- Revisión de la Misión, Visión y Valores.
- Revisión del organigrama y del mapa de procesos.
- Definición de retos estratégicos.
- Definición de objetivos estratégicos.
- Definición de orientaciones para la puesta en marcha de planes de acción.
- Alineamiento de la estrategia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

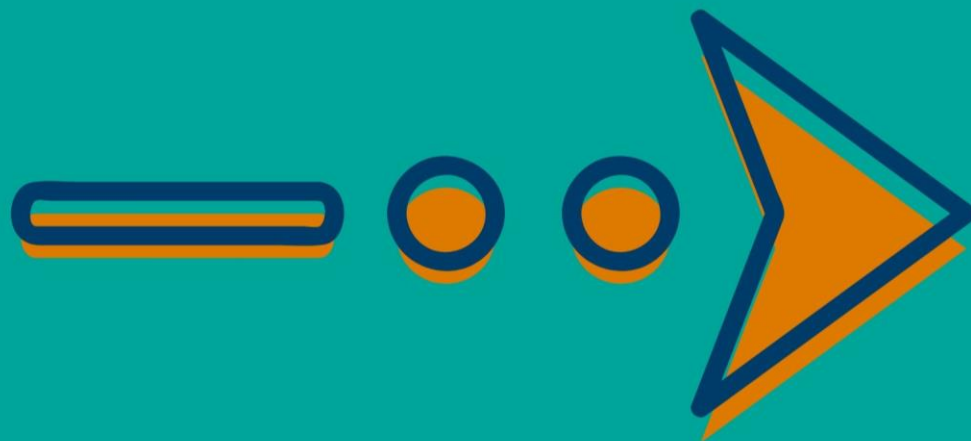
El valor fundamental del proceso de construcción del Plan, como se ponía de manifiesto anteriormente, ha sido la participación. La participación se ha concretado en la puesta en marcha de diferentes mecanismos:



- Dinamización a través de un **Equipo Motor** que se ha mantenido constante a lo largo de todo el proceso, validando los diferentes hitos.
- Equipo de trabajo formado por representantes de **entidades estatales de la discapacidad física y orgánica**, coincidente con el órgano consultivo ya existentes en la organización COCEMFE – OREE (Órgano de Representantes de Entidades Estatales).
- Entrevistas individuales con personas representantes de diversos grupos de interés, tanto internos como externos (entidades no lucrativas del ámbito de la discapacidad, instituciones públicas, personas de referencia en el sector, etc.), cuya composición se acordó de acuerdo a criterios de representatividad. (ANEXO I. Relación de entrevistados/as),
- Cuestionarios individuales a los grupos de interés prioritarios (tejido asociativo de COCEMFE, profesionales de la entidad).
- Equipo de Dirección y Seguimiento Estratégico conformado por la Dirección de COCEMFE y Algalia – LKS en calidad en empresa consultora externa, La metodología y las herramientas utilizadas se diseñan desde COCEMFE en coordinación con el equipo consultor externo (ALGALIA – LKS). También se realizaron una serie de entrevistas clave dentro y fuera de la organización. Del proceso de análisis estratégico emanan un documento de análisis compartido de la trayectoria de la organización, que incluye los hitos en la trayectoria reciente de COCEMFE, la evolución de magnitudes básicas y los aprendizajes.

5

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES 2019 – 2023



Misión

La Misión de COCEMFE es conseguir la plena inclusión y participación activa de las personas con discapacidad física y orgánica en todos los ámbitos de la sociedad, a través de la promoción, defensa y reivindicación del ejercicio de sus derechos, así como de la coordinación, representación e impulso de su Movimiento Asociativo, contribuyendo así a la construcción de una sociedad inclusiva y diversa.

Visión

Entidad de referencia reconocida socialmente por sus valores y por el liderazgo del ejercicio de los derechos de las personas y del cambio social, que genera un impacto positivo para la Sociedad.

Valores

Los valores de COCEMFE que inspiran la Misión, la Visión y el presente Plan Estratégico son los siguientes:

1. Defensa de los Derechos Humanos y Sociales de las personas con discapacidad y sus familias. Compromiso:

Consideramos necesario poner en el centro de nuestra acción a las personas y sus derechos, así como promover la defensa de los derechos humanos y sociales como valor inherente a la organización. Aplicaremos, por tanto, los valores y mandatos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los derechos sociales recogidos en nuestro ordenamiento jurídico y defenderemos su cumplimiento allí donde se pueda ver vulnerado, apoyando a las entidades del movimiento asociativo de COCEMFE en la reivindicación de estos derechos. Basaremos nuestra acción reivindicativa en este enfoque de derechos recogido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

2. Igualdad, Equidad y Justicia social:

La equidad implica el reconocimiento y compromiso con la diversidad humana. Implica por tanto entender que las personas parten de diferentes realidades y debemos defender la justicia social como principio que posibilita a todas las personas el acceso a las mismas oportunidades y derechos. Nuestro principio de

intervención en la realidad es, en consecuencia, una acción social transformadora para lograr la eliminación de la discriminación de cualquier tipo. Mientras llega ese horizonte de plena igualdad debemos trabajar a su favor y poner en marcha acciones positivas para que las personas con discapacidad disfruten plenamente de los mismos derechos y oportunidades.

3. Libertad. Autogobierno y Auto - representación:

Consideramos necesario eliminar las barreras y restricciones que impidan el pleno desarrollo del potencial de las personas con discapacidad y, a su vez, crear las condiciones objetivas para que las personas sean cada vez más libres. Esta doble visión incluye adaptar nuestras entidades y propiciar las condiciones óptimas de participación de las personas y colectivos en las decisiones que nos afectan a todas. Eliminar las barreras a esa participación y crear los canales para lograr la autorepresentación y el autogobierno de las personas con discapacidad y las organizaciones que representan al colectivo y la defensa de sus derechos.

4. Participación y Democracia:

Nuestras acciones tienen sentido y trascendencia en tanto que fomentamos la implicación de las personas con discapacidad, sus familias y colectivos en la toma de decisiones y el diseño de los objetivos que nos sirven de guía. También entendemos la práctica del voluntariado como expresión de solidaridad entre las personas, y como una forma de participación de la sociedad civil ineludible para nuestras organizaciones e imprescindible para la transformación social. Es en este contexto en el que la participación da sentido a nuestro trabajo diario.

5. Responsabilidad. Calidad, Eficiencia y Eficacia:

Asumimos el principio del cumplimiento de nuestra misión: “Conseguir la plena inclusión y participación activa de las personas con discapacidad física y orgánica en todos los ámbitos de la sociedad, a través de la promoción, defensa y reivindicación del ejercicio de sus derechos, así como de la coordinación, representación e impulso de su Movimiento Asociativo, contribuyendo así a la construcción de una sociedad inclusiva y diversa”. Para lograrlo nuestra actividad diaria debe dirigirse a dar el mejor servicio a la comunidad optimizando la distribución y aplicación de los recursos. Encaminando nuestra labor hacia la profesionalidad y la excelencia, bajo los principios de calidad, eficiencia y eficacia. Debemos conseguir que nuestras acciones tengan impacto, generen cambios y resultados que nos acerquen al cumplimiento de la misión. Así entendemos la responsabilidad con nuestras entidades y con la sociedad.

6. Transparencia y Rendición de resultados:

La base de nuestra relación con la sociedad es la confianza. Este principio se basa en el convencimiento de que nuestras acciones son honestas y claras. Y basándose en esa convicción la sociedad deposita en nosotros la seguridad de que cumpliremos con nuestra misión de defensa de los derechos de las personas con discapacidad. La sociedad es además beneficiaria final de nuestras acciones y es el espejo en el que nos miramos y medimos nuestra credibilidad como entidad. Este compromiso recíproco implica además que la necesaria búsqueda de financiación nunca podrá estar por encima del respeto a los valores contenidos en nuestro código ético. En coherencia sustentaremos nuestra legitimidad en el cumplimiento de la transparencia y la rendición de resultados, como valores cruciales de COCEMFE.

7. Integridad e Independencia:

Queremos actuar en consecuencia con lo que decimos que somos. Ser fieles a nuestros principios, la honestidad y la honradez. Y para actuar según estas convicciones incluimos en nuestra ética el valor de la integridad. Porque implica no solo decir qué somos sino actuar en consecuencia. Implica un esfuerzo diario y constante.

Los compromisos que adquirimos en coherencia con el valor de la integridad y la independencia, nos conciernen a todas las personas y entidades que formamos COCEMFE. No obstante, es especialmente importante que sean observados por las personas que forman parte de las juntas directivas y órganos de representación, pues como personas que lideran las entidades deben tender a una conducta que sea modelo de comportamiento para todas.

8. Solidaridad:

La solidaridad es el compromiso de unas personas con otras, una implicación activa y desinteresada con sus necesidades, especialmente con los colectivos y personas más vulnerables. Es empatizar con las causas justas y las luchas sociales ajenas, apoyarlas y sentirlas como propias. Es también una actitud que nos empuja a trabajar en global, entendiendo que, si dejamos a alguien atrás, los logros no son completos.

6. RETOS ESTRATÉGICOS 2019 - 2023



Este Plan Estratégico plantea **cinco retos estratégicos**, combinando la parte más realista (lo que tenemos) con lo más idealista (lo que nos gustaría):

- I. Mejorar la Calidad de Vida de las personas con Discapacidad Física y Orgánica.
- II. Incrementar el nivel de incidencia política e Impacto Social.
- III. Mejorar la Cartera de Servicios de COCEMFE, de acuerdo con las necesidades de sus entidades asociadas y las personas que representan.
- IV. Generar una cultura de la innovación en la entidad.
- V. Garantizar la sostenibilidad de la organización, su eficiencia y su cohesión.

Reto Estratégico 1. Mejorar la Calidad de Vida de las personas con discapacidad física y orgánica.

Este reto, que se posiciona en el nivel superior, entronca directamente con la Misión y al mismo contribuyen los planteamientos estratégicos restantes. De este reto subyace una visión de la calidad de vida como un constructo que exige ser analizado desde un enfoque multidimensional, holístico, centrado en la persona, teniendo en la defensa y promoción de los derechos de las personas con discapacidad reconocidos en la Convención, la autonomía personal o la mejora de la calidad de vida. Se pone el foco de atención en el desarrollo de un conjunto de acciones generadoras de recursos y apoyos para que las personas con discapacidad física y orgánica puedan hacer efectivos, en condiciones de igualdad y equidad, sus derechos como ciudadanas/os.

Hemos priorizado seis líneas clave que incluyen: la autonomía personal, la mejora la empleabilidad, la no-discriminación de las mujeres o niñas con discapacidad, los derechos de la infancia a disfrutar de una educación inclusiva que respete y tenga en cuenta la diversidad, la promoción de los recursos públicos y universales y la coordinación sociosanitaria.

Si atendemos a las dimensiones y a los abordajes posibles, se trata de un grupo de objetivos diverso, puesto que coexisten aquellos que apelan a un ámbito más individual junto con los que plantean un enfoque más colectivo y/o comunitario, lo que deja entrever el paradigma sobre el que se asienta COCEMFE, cómo entiende la discapacidad y cómo mira al mundo.

Reto Estratégico 2. Incrementar el nivel de Incidencia Política e Impacto Social.

Este reto estratégico agrupa los objetivos relacionados con la Incidencia Política y el fortalecimiento de las alianzas estratégicas y las sinergias con otras organizaciones. De este modo, se pretende aumentar la influencia de la organización para hacer visibles las necesidades del colectivo y lograr cambios en el plano jurídico, social y sanitario.

Una de las piezas fundamentales para lograr la Misión pasa por el desarrollo e impulso de la influencia en las políticas y normativas que afectan al colectivo. Para tal fin, es necesario contar con una estrategia que fortalezca la presencia en el entorno, el impacto en la sociedad y el posicionamiento de la organización como catalizadora de cambio social para el reconocimiento de la discapacidad en las diversas esferas públicas.

COCEMFE se define como una organización abierta, dispuesta a influir en el entorno para promover la transformación social a través de la acción colectiva, estableciendo sinergias, representando los intereses de las personas con discapacidad y exigiendo el cumplimiento efectivo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Por tanto, las relaciones de cooperación con otras organizaciones son y serán un pilar fundamental en la acción; en este sentido, se pone de manifiesto la importancia de tejer redes con otras entidades del Tercer Sector, asociaciones profesionales, empresas o instituciones públicas.

En definitiva, se trata de planificar nuestra acción estratégica para lograr cambios sociales y normativos que reviertan en una mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad física y orgánica.

Reto Estratégico 3. Mejorar la cartera de servicios de COCEMFE de acuerdo con las necesidades de las entidades socias.

Para poder alcanzar de manera satisfactoria los demás retos es imprescindible plantearse otra serie de objetivos más instrumentales, igualmente estratégicos, que coadyuvarán en la consecución de la Misión.

Para que el movimiento COCEMFE sea tenido en cuenta como un interlocutor válido ante la Administración Pública, es necesario que la acción se desarrolle de manera cohesionada y coordinada. Para tal fin, consideramos necesario seguir dinamizando

la vida asociativa y fortaleciendo el trabajo en torno a un proyecto común, evitando la generación de disfunciones organizativas y/o culturales.

Por tanto, es necesario planificar cuál será nuestro modelo de trabajo para lograr que el movimiento asociativo al que representamos sea caracterice por su fortaleza, su autonomía y empoderamiento en el despliegue de proyectos y servicios y su capacidad para defender los derechos de las personas con discapacidad física y orgánica y lograr

Reto Estratégico 4. Generar una cultura de innovación en la entidad.

El impulso de la innovación, de manera transversal a toda la organización, es imprescindible para alcanzar los objetivos de manera sostenible. Este esfuerzo debe ser asumido por toda la organización, tanto por los equipos directivos como por los técnicos, de manera alineada con la Misión, la Visión y los Valores de la entidad.

Este reto contempla diversas acciones que tienen en cuenta la innovación como una dimensión permeable a toda la organización, es decir, como un valor que se ha de tener en cuenta en todos los procesos de manera transversal; desde la detección de necesidades, el conocimiento y estudio del entorno, la planificación o diseño de proyectos y servicios, hasta la evaluación e implementación de mejoras.

Los objetivos enmarcados en este reto incluyen aquellos aspectos relacionados con la optimización de los flujos de comunicación a través de la innovación, el análisis y desarrollo de nuevos modelos de intervención y de gestión o la transferencia de nuevas metodologías al tejido asociativo.

Reto Estratégico 5. Garantizar la Sostenibilidad de la organización, su eficiencia y cohesión.

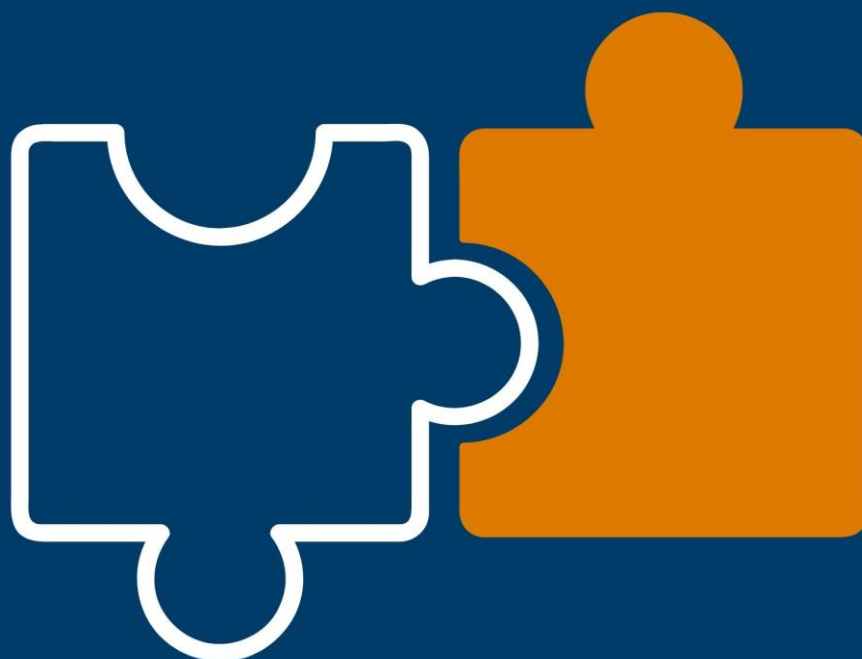
Para lograr la consecución de los objetivos dispuestos en el presente Plan Estratégico es imprescindible asegurar una estructura sólida, viable, cohesionada y eficiente, que desarrolle las acciones pertinentes de manera coordinada y alineada a través del despliegue de la estrategia. Si bien este reto puede estar estrechamente relacionado con los procesos de apoyo, posee una alta importancia estratégica, puesto que es indispensable para alcanzar las actividades clave de la entidad.

La sostenibilidad económica, la gestión del conocimiento, el desarrollo de un modelo de gestión tendente hacia la excelencia y el trabajo por procesos, basado en la

corresponsabilidad y en la visión compartido, o el impulso al desarrollo de proyectos de cooperación son algunas de las acciones que se enmarcan en el presente reto estratégico.

No podría entenderse un desarrollo óptimo de la estrategia sin la complementariedad entre la potenciación y fortalecimiento de un sistema de gestión que permita trabajar bajo criterios de eficacia y eficiencia, que genere evidencias del cumplimiento de los objetivos y muestre las desviaciones producidas o sin la estabilidad en una gestión económica basada en principios éticos, que reduzca la inestabilidad y la incertidumbre a la que se ve abocado el tercer sector de acción social.

7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y PLANES DE ACCIÓN 2019 - 2023



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y PLANES DE ACCIÓN 2019 – 2023.

| | |
|----------------------------------|---|
| RETO 1 | MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y ORGÁNICA. |
| Objetivos Estratégicos | |
| 1.1. | Mejorar los niveles de autonomía personal de las personas con discapacidad física y orgánica en todo su ciclo vital. |
| 1.2. | Mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad física y orgánica. |
| 1.3. | Conseguir la no-discriminación de las mujeres con discapacidad física y orgánica. |
| 1.4. | Garantizar que la infancia con discapacidad física y orgánica disponga de igualdad de oportunidades, especialmente en lo que respecta a la educación inclusiva. |
| 1.5. | Alcanzar una mejor coordinación entre el ámbito social y sanitario. |
| Planes de Acción: Reto 1. | |
| CV1 | Desarrollo e implantación del Plan de Promoción de la Accesibilidad Universal. |
| CV2 | Desarrollo e implantación del Plan de Actuación sobre Educación |
| CV3 | Desarrollo e implantación del Plan de Actuación sobre Desarrollo Profesional |
| CV4 | Desarrollo e implantación del Plan de Actuación de Promoción de la Autonomía Personal y Participación Social. |
| CV5 | Desarrollo e implantación del plan de actuación sobre Acceso a tratamiento (PRO) y productos de apoyo. |
| CV6 | Promoción de planes de liderazgo y visibilidad de las mujeres con discapacidad. |

| | |
|----------------------------------|---|
| RETO 2 | INCREMENTAR EL NIVEL DE INCIDENCIA POLÍTICA E IMPACTO SOCIAL. |
| Objetivos Estratégicos | |
| 2.1. | Influir para que la discapacidad y la accesibilidad universal esté presente en todas las normativas y políticas. |
| 2.2. | Generar mayor conciencia del impacto social en el impulso de iniciativas y proyectos de COCEMFE. |
| 2.3. | Mantener la proactividad en las relaciones con los grupos de interés prioritarios de COCEMFE |
| Planes de Acción: Reto 2. | |
| IP1 | Implantación del Plan de incidencia política (desarrollado anualmente en planes sectoriales de incidencia política en diferentes temas). <i>(Nota: incluye la acción coordinada entre equipos técnicos – órganos de gobierno, así como la presencia y participación en órganos consultivos nacionales e internacionales).</i> |
| IP2 | Desarrollo de un Plan plurianual de sensibilización dirigido a la ciudadanía |
| IP3 | Medición y gestión del valor social generado por COCEMFE para sus grupos de interés prioritarios |
| RETO 3 | MEJORAR LA CARTERA DE SERVICIOS DE COCEMFE DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DE LAS ENTIDADES SOCIAS (CS). |
| Objetivos Estratégicos | |
| 3.1. | Ser la entidad de referencia en discapacidad física y orgánica para la interlocución con las Administraciones Públicas. |
| 3.2. | Generar conocimiento científico para asentar un discurso influyente en el ámbito de la discapacidad física y orgánica. |
| 3.3. | Apoyar al movimiento asociativo de la discapacidad física y orgánica para lograr liderazgo en el cambio social. |
| Planes de Acción: Reto 1. | |
| CS1 | Programa plurianual de actividad científica (congresos y publicaciones) en colaboración con la Universidad y otras entidades del conocimiento, dirigido a la generación de posicionamiento en temas clave (vinculado a Retos 1 y 2). |
| CS2 | Plan de actuaciones dirigidas al traslado y –si procede- adaptación del ideario y el posicionamiento común a los territorios. |
| CS3 | Evolución de la propuesta de servicios de COCEMFE adaptados a las necesidades de las entidades, que las permita mantener niveles de gestión adecuados para liderar el cambio social de forma creíble, alineada con los valores de COCEMFE. |
| CS4 | Plan de formación para las entidades a través de la potenciación del campus COCEMFE. |

| | |
|---------------|--|
| RETO 4 | GENERAR UNA CULTURA DE INNOVACIÓN EN LA ENTIDAD (IN). |
|---------------|--|

| | |
|-------------------------------|--|
| Objetivos Estratégicos | |
|-------------------------------|--|

- | | |
|------|---|
| 4.1. | Mejorar el conocimiento de la realidad asociativa y de las fuentes de innovación del entorno (elementos sociales y tecnológicos) como punto de partida para construir una cartera de servicios que permita fidelizar las entidades y generar una propuesta de valor atractiva para otros grupos de interés. |
| 4.2. | Incorporar la innovación de forma transversal en las diferentes actividades y equipos de COCEMFE |
| 4.3. | Ser reconocida como la entidad precursora de la inclusión de la discapacidad en temas nuevos y emergentes (p.ej. medio ambiente) |
| 4.4. | Innovar en la comunicación de COCEMFE |

| | |
|----------------------------------|--|
| Planes de Acción: Reto 4. | |
|----------------------------------|--|

- | | |
|-----|--|
| IN1 | Plan de innovación de COCEMFE (Alcance de la innovación, acciones para promover cultura de innovación, criterios de gestión de la cartera de proyectos de innovación y seguimiento). |
| IN2 | Diseño del sistema de información orientado a generar iniciativas novedosas para liderar el cambio social, a partir del conocimiento interno y externo |
| IN3 | Innovación en la comunicación interna y externa |

| | |
|---------------|---|
| RETO 5 | GARANTIZAR LA SOSTENIBILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, SU EFICIENCIA Y COHESIÓN (SO) |
|---------------|---|

| | |
|-------------------------------|--|
| Objetivos Estratégicos | |
|-------------------------------|--|

- | | |
|------|--|
| 4.1. | Mantener una estructura de ingresos adecuada al cumplimiento de la Estrategia de la entidad. |
| 4.2. | Fortalecer en el movimiento asociativo una participación proactiva y dinámica que genere valor y responda a las expectativas de las entidades miembro. |
| 4.3. | Desarrollar una organización eficiente, para la implantación de la Estrategia. |

| | |
|----------------------------------|--|
| Planes de Acción: Reto 5. | |
|----------------------------------|--|

- | | |
|-----|---|
| SO1 | Gestión del conocimiento interno (posicionamiento, buenas prácticas). |
| SO2 | Desarrollo del modelo de participación de las entidades territoriales y de COCEMFE en los territorios, basado en la corresponsabilidad y la visión compartida sobre los posicionamientos clave. |
| SO3 | Impulso al desarrollo de proyectos de cooperación. |
| SO4 | Garantizar la sostenibilidad económica de COCEMFE. |
| SO5 | Diseño y puesta en marcha de una organización eficiente. |

8. ALINEACIÓN DE LA ESTRATEGIA CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

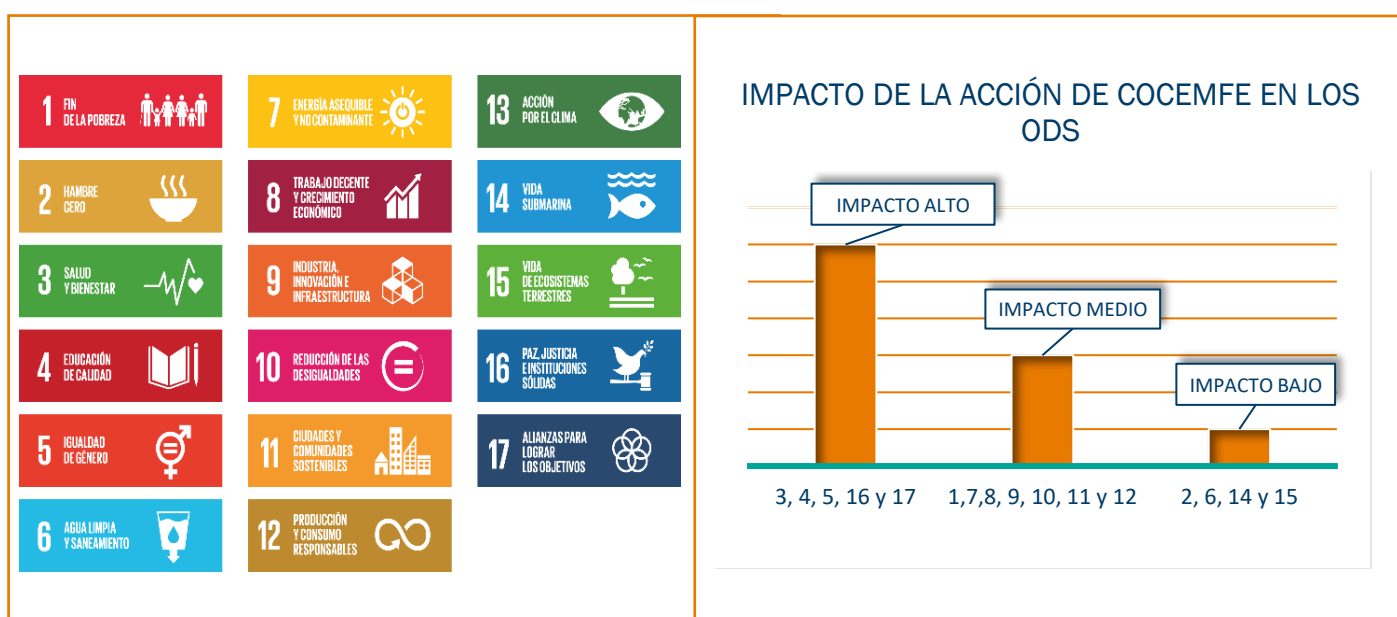


Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Mundiales, son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son uno de los elementos comunes de mayor relevancia en el marco global. Fueron adoptados el 25 de septiembre de 2015 por los líderes mundiales como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Los ODS están conformados por 17 objetivos que se despliegan, a su vez, de los objetivos de desarrollo del milenio. Se trata de un plan maestro para conseguir un futuro sostenible para todas. Se interrelacionan entre sí e incorporan los desafíos globales a los que nos enfrentamos día a día; la pobreza, la desigualdad, el clima, la degradación ambiental, la prosperidad, la paz o la justicia.

La importancia de los valores en la actividad de COCEMFE y su visión internacional se ha manifestado siempre en su compromiso con tratados y acuerdos internacionales en materia de protección de los derechos fundamentales y, especialmente, de los derechos de las personas con discapacidad. Por ello, a lo largo del proceso de diagnóstico estratégico para la construcción del presente Plan se ha incluido una reflexión sobre el alineamiento de la actividad de la organización y de los elementos de gestión con cada uno de los ODS.

A partir de este ejercicio, COCEMFE se compromete a alinear la implantación de su estrategia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incorporando a lo largo del periodo mecanismos de seguimiento del impacto de su actividad sobre los mismos. Por consiguiente, toda la acción que se despliegue de este Plan Estratégico tendrá que tener en cuenta la dimensión internacional de los ODS.



PROXIMOS PASOS: Despliegue, Evaluación y Monitoreo.



Despliegue Anual de la Estrategia

El despliegue de la estrategia se realizará de manera específica cada ejercicio, a través del Plan Operativo Anual (POA). Lo haremos mediante la identificación de objetivos operativos, acciones, resultados esperados y un sistema propio de seguimiento y medición. Todas las herramientas de despliegue habrán de estar alineadas con la Estrategia 19-23. Los objetivos del POA como elemento planificador serán:

- Desplegar la estrategia a través de objetivos operativos y acciones concretas.
- Identificar y planificar acciones que no hayan sido tenidas en cuenta en el nivel superior de planificación y que contribuyan a acelerar el cumplimiento del presente Plan.
- Asegurar una acción cohesionada y alineada con la estrategia.

El Plan Operativo se construirá de manera coordinada con todas las áreas de COCEMFE, por lo que se programarán acciones específicas que aseguren una correcta identificación de necesidades y un despliegue coordinado. El POA recogerá acciones concretas y novedosas desplegadas directamente de la estrategia; de este modo, podremos hacer un seguimiento exhaustivo del avance de la organización, midiendo la consecución de los objetivos y el despliegue de la estrategia desde el plano operativo.

Para mantener una coordinación y cohesión en la construcción de los planes operativos, así como en el seguimiento de los mismos, es imprescindible involucrar a las diversas áreas.

Al cierre de cada seguimiento temporal, se generarán informes con el estado de situación de la planificación, que serán compartidos internamente y reportados al órgano de gobierno y dirección de la entidad.

Sistema de seguimiento y Monitoreo Seguimiento de la Estrategia

Dado que el Plan Estratégico marca una hoja de ruta que ha de desplegarse anualmente, los indicadores del Plan han de tener en cuenta, evidentemente, en el

diseño de los POA, y la medición habrá de actualizarse, como mínimo, de manera anual.

Seguimiento del POA

Para el Plan Operativo Anual se establecerá un sistema de medición con indicadores alineados directamente con los objetivos operativos, que nos permitirán medir la consecución de los mismos. Además, de manera trimestral se realizará un seguimiento del estado de situación del Plan Operativo, de manera complementaria a la recogida de los datos requeridos por los indicadores. Por tanto, dispondremos de información cualitativa y cuantitativa actualizada periódicamente que certificará el estado de situación de la Planificación y permitirá a los órganos de gobierno tomar decisiones estratégicas sobre los proyectos y servicios de la organización.

La responsabilidad sobre el despliegue recaerá en las Áreas que conforman, actualmente, COCEMFE. Serán las encargadas de generar un despliegue alineado con la estrategia y de facilitar las correspondientes mediciones; en este sentido, el Dpto. de Calidad será el encargado de velar por el adecuado despliegue y seguimiento de la acción, acompañando a las áreas en su responsabilidad, facilitando metodologías y espacios propicios para el desarrollo adecuado de este proceso, centralizando todos los datos y reportando la información necesaria respecto de la planificación.

Indicadores de Transparencia, Buen Gobierno y de Impacto en los ODS.

Con la intención de mantener nuestro compromiso con el Buen Gobierno de la entidad y el alineamiento real con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, nos comprometemos a establecer indicadores que evalúen nuestro grado de implementación de los ODS y a adoptar estándares de buen gobierno de referencia en el sector. Por ello, en nuestros informes de seguimiento incluiremos las mediciones pertinentes, tanto para evaluar nuestro impacto en los ODS como para analizar el funcionamiento de COCEMFE en base a los estándares del Tercer Sector para el Buen Gobierno, tomando como base las referencias de otras organizaciones del ámbito (Coordinadora ONGd – Plataforma de ONG de Acción Social, Fundación Bequal, CERMI, etc.).

Con la intención de mantener nuestro compromiso con el Buen Gobierno de la entidad y el alineamiento real con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, nos comprometemos a establecer indicadores que evalúen nuestro grado de implementación de los ODS y a adoptar estándares de referencia en el Tercer Sector.

Anexo I. Relación de entrevistadas/os

| ÓRGANO DE GOBIERNO DE COCEMFE Y EQUIPO TÉCNICO | |
|--|---|
| | Anxo Queiruga (Presidente de COCEMFE) |
| | Mario García (Expresidente de COCEMFE) |
| | Ramón Salas (Secretario de accesibilidad y vida independiente de COCEMFE) |
| | Zita Fernández (Área de RRHH de COCEMFE) |
| | Jorge Donaire (Fundación COCEMFE) |
| MOVIMIENTO ASOCIATIVO | |
| | Marta Valencia (Presidenta de CEMUDIS) |
| | Tomás Castillo (Presidente de AMICA) |
| | Javier Font (Presidente de FAMMA) |
| | Ignacio Aizpún (Director ATAM) |
| | Eva Pérez Bech (FNETH) |
| | José Alberto Álvarez García (FEDDF) |
| | Charo Lerma (Coord. COGAMI) |
| | Asun Elorduy (Coord. COCEMFE Castilla y León). |
| EXTERNOS | |
| | Luis Cayo (Presidente CERMI) |
| | Alberto Durán (Presidente de ILUNION) |
| | Luciano Poyato (Presidente PTS) |
| | Miguel Ángel García de Oca (Presidente APAYM Madrid) |
| | Enrique Galván (Gerente Plena Inclusión) |



COCEMFE

Confederación Española de Personas
con Discapacidad Física y Orgánica

