

PLAN ESTRATÉGICO ASPASOR 19-22

ÍNDICE	Pág.
1. Punto de partida	2
1.1. Plan anterior	2
1.2. Formación profesionales y elección equipo guía	5
1.3. Informe previo auditor. Planes de mejora	6
2. Situación Actual	7
2.1 Grupos de interés	7
2.2 Misión, valores y visión	8
2.3 CAME	9
2.4 Cuadro de Mando	9
2.4.1 Elaboración	9
2.4.2 Seguimiento	10
2.4.3 Comunicación	10
3. PRESUPUESTO	11

1. PUNTO DE PARTIDA

1.1 EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO ANTERIOR

En el año 2018 con motivo del 40 aniversario, desde ASPASOR, se empieza a plantear la importancia de trabajar en un Plan Estratégico de cara a valorar el trabajo realizado en estos 40 años, el que estaba desarrollando en aquel momento y así poder plantear un trabajo a futuro dando una imagen más transparente de cara a sus clientes, tanto internos como externos .

Se parte de una base previa, puesto que en los Estatutos están recogidos muchos de los aspectos de un Plan Estratégico, y una definición de la misión, visión y valores/principios de la entidad, y a partir de ahí se inicia un proceso de reflexión desde la Junta Directiva , que finaliza en el siguiente documento

PLAN ESTRATÉGICO ASPASOR 2018-2021

MISIÓN. La misión de Aspasor es obtener soluciones adecuadas a las necesidades de las personas con discapacidad auditiva y sus familias para su inclusión en la sociedad como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho e independientes.

VISIÓN. ASPASOR apuesta por ser la entidad representativa en defensa de los derechos y la atención a las personas sordas y sus familias. Aglutinadora frente a la diversidad de los y las que la componen y con fuerza para desarrollar una dinámica de trabajo serio en la prevención, defensa y posibilitando acciones positivas para el colectivo de personas con discapacidad auditiva en el territorio alavés.

PRINCIPIOS Y VALORES. ASPASOR se compromete en la renovación constante en el cumplimiento de los valores y principios siguientes: dignidad, igualdad, autonomía personal, participación y respeto, transparencia y calidad de servicio y de gestión.

FACTORES DE ÉXITO. Para conseguir su Misión ASPASOR necesita:

1. El cumplimiento de sus Estatutos en el desarrollo de su trabajo, teniendo en cuenta las líneas transversales de actuación: Igualdad de género, interculturalidad, dignificación de las personas con las que se trabaja, participación de todas las personas implicadas, atención de calidad, defensa de los derechos humanos.
2. Una organización interna ágil y eficiente capaz de dar respuesta a las necesidades del colectivo planteadas en cada momento. Con canales de comunicación rápidos y flexibles.
3. Sostenibilidad económica suficiente para mantener la entidad y las actividades propuestas.
4. Comunicación, estableciendo canales de comunicación formal e informal tanto internos como externos a la entidad.
5. Toma de decisiones eficientes. Posibilidad de agilizar las tomas de decisiones siempre que se considere necesario o que las situaciones lo requieran.
6. Evaluación continuada recogiendo las opiniones de todas las partes implicadas: profesionales, personas afectadas, familiares y otros que en un momento determinado se consideren.
7. Definir bien y de forma clara las funciones y responsabilidades de cada responsable en la realización de las actividades que se planteen.
8. Gestión del conocimiento. La transmisión de información y habilidades adquiridas por parte de los profesionales y los directivos de la entidad en diferentes ámbitos de la gestión asociativa.
9. Capacidad de innovación, de adaptarse a los cambios que se puedan ir produciendo y buscar nuevas formas de intervención social en cada momento y situación.
10. Presencia externa, preocupación constante por la incidencia del trabajo que se realiza en el ámbito asociativo, tanto a nivel de las instituciones como en la coordinación en redes.
11. Participación interna y externa. Conseguir que las partes afectadas se impliquen tanto en el planteamiento como en el desarrollo de las diferentes acciones asociativas. E intentar la participación de

Aspasor en los foros y procesos que se valoren como necesarios en la defensa de los intereses de las personas con discapacidad auditiva.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

1. *Fortalecer el movimiento asociativo, consolidando un equipo de trabajo en la Junta Directiva representativo y fuerte, que se implique en el trabajo asociativo y sea motor de las actividades y acciones que se emprendan.*
 - a. *Trabajo específico y ágil con reparto de responsabilidades y tareas en las labores asociativas.*
 - b. *Fomento de encuentros y contactos informales entre los componentes de la Junta Directiva.*
 - c. *Mayor implicación en actividades específicas que se desarrollan.*
2. *Establecer un contacto institucional más constante y sistemático entre Aspasor y las diferentes instituciones que se prioricen en defensa de los derechos del colectivo al que se representa.*
 - a. *Elaborar un calendario de contactos institucionales con los temas recogidos de las necesidades del colectivo.*
3. *Mejorar la incidencia en medios de comunicación y visibilizar la sordera en los mismos.*
 - a. *Elaborar un calendario de intervenciones con motivo de las diferentes celebraciones: Día IPS, implante coclear, ... e intentar una incidencia más activa en los medios locales.*
 - b. *Elaborar y actualizar un listado de medios locales y la incidencia en redes sociales.*
4. *Reforzar los servicios disponibles actualmente en la entidad (Servicio de Información y Asesoramiento, Servicio de Intermediación Laboral y Servicio de Mediación Comunicativa , mejorando su funcionamiento y la gestión de los mismos:*
 - a. *Clarificar la gestión y continuidad del servicio de intermediación laboral.*
 - b. *Establecer prioridades en las intervenciones del Servicio Mediación Comunicativa y plantear el refuerzo profesional si se considera necesario.*
 - c. *Complementar la intervención de afectados y familias en el Servicio de Información y Asesoramiento cuando se considere.*
 - d. *Establecer circuitos de coordinación entre los servicios de cara a plantear proyectos que den respuesta a las necesidades en conjunto.*
5. *Consolidar la sostenibilidad económica.*
 - a. *Intentar conseguir compromisos de continuidad institucionales.*
 - b. *Captar la colaboración del sector privado en condiciones beneficiosas para la entidad y el colectivo al que representa.*
6. *Conseguir una sede que posibilite la mejora en la atención y de respuesta al conjunto de necesidades.*
7. *Mejorar la relación y el trabajo en colaboración con Arabako Gorrak, si fuera posible establecer alianzas mutuamente beneficiosas para ambas entidades.*

A partir de aquí en las actividades organizadas en esta celebración se acuerda entregar a los representantes políticos y técnicos que intervienen , así como motivo de agradecimiento a todas las personas que habían colaborado con Aspasor un que se consideró , un documento en el que se plasmaron : la MISIÓN , VISIÓN y LOS PRINCIPIOS Y VALORES .



aspator

Arabako Gorren Guraso eta Lagunen Elkartea
Asociación de Padres, Madres y Amigos
de las Personas Sordas de Álava



aspator

40
urte años
1978-2018

Gorrei eta haien familiei
ahotsa eskaintzen
Dando voz a las personas
sordas y sus familias

Misión Misión

La MISIÓN de Aspator es obtener soluciones adecuadas a las necesidades de las personas con discapacidad auditiva y sus familias para su inclusión en la sociedad como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho e independientes.

La MISIÓN de Aspator es obtener soluciones adecuadas a las necesidades de las personas con discapacidad auditiva y sus familias para su inclusión en la sociedad como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho e independientes.

Visión Visión

ASPATOR apuesta por ser la entidad representativa en defensa de los derechos y la atención a las personas sordas y sus familias. Aglutinadora frente a la diversidad de los y las que la componen y con fuerza para desarrollar una dinámica de trabajo serio en la prevención, defensa y posibilitando acciones positivas para el colectivo de personas con discapacidad auditiva en el territorio alavés.

ASPATOR apuesta por ser la entidad representativa en defensa de los derechos y la atención a las personas sordas y sus familias. Aglutinadora frente a la diversidad de los y las que la componen y con fuerza para desarrollar una dinámica de trabajo serio en la prevención, defensa y posibilitando acciones positivas para el colectivo de personas con discapacidad auditiva en el territorio alavés.

Principios y valores Principios y valores

La MISIÓN de Aspator es obtener soluciones adecuadas a las necesidades de las personas con discapacidad auditiva y sus familias para su inclusión en la sociedad como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho e independientes.

La MISIÓN de Aspator es obtener soluciones adecuadas a las necesidades de las personas con discapacidad auditiva y sus familias para su inclusión en la sociedad como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho e independientes.

40
urte años
1978-2018



aspator.org

1.2 FORMACIÓN DE LAS PROFESIONALES Y SELECCIÓN DEL EQUIPO GUÍA

Se trabaja en Junta Directiva , los distintos puntos partiendo del inicial pero surge la necesidad de la formación en esta materia, así como la ayuda externa para poder avanzar en su desarrollo y elaboración de la planificación y de manera continuada. Se constata que faltan herramientas y conocimiento de estrategias de elaboración, así como otros aspectos a considerar y tener en cuenta para el despliegue de la tarea a realizar.

Se aprovecha la oportunidad ofrecida desde la Confederación FIAPAS, a la que ASPASOR pertenece, para comenzar un proceso de formación en Gestión de Calidad compartiendo experiencias y colaborar con otras entidades del análogas. Se aprovecha la orientación y formación ofrecida desde una consultoría. Se adopta el acuerdo que dos profesionales y un miembro de Junta sean los responsables en este área.

En febrero del 2019 se inicia desde FIAPAS el proceso de formación y preparación para el desarrollo EFQM. Las tres personas elegidas desde ASPASOR constituirán, el grupo motor que coordinará, trabajará y consensuará con la Junta los documentos que se vayan generando.

El punto de partida será el autodiagnóstico realizado por los tres miembros de la entidad, en el encuentro inicial celebrado en la sede de FIAPAS en Madrid el 12 de febrero .Los resultados de la entidad respecto al promedio del resto de entidades participantes fueron (9):

CRITERIOS	ÁLAVA	PROMEDIO
1.-Liderazgo	7,00	21,24
2.-Estrategia	15,00	25,23
3.-Personas	14,50	15,81
4.-Alianzas	10,60	31,80
5.-Servicios	25,00	32,98
6.- R Clientes	40,00	29,04
7.- R. Persona	30,00	11,70
8.- R. Sociedad	10,00	11,02
9.- R. Clave	10,00	21,76
TOTAL	162,10	200,60

Este primer análisis permite constatar que muchos de los elementos y procedimientos considerados se recogen y tienen en cuenta ,pero de manera informal , no se da una sistematización, ni se recoge documentalmente. Se carece de organización en la información y en los procesos de trabajo que desarrollamos cada uno de las profesionales y en las actividades que se realizan. La entidad carece de una planificación a medio y largo plazo. Se funciona por proyectos concretos con planificaciones anuales, que se acuerdan desde la Junta Directiva y las trabajadoras.

1.3 INFORME PREVIO DE AUDITOR Y PLANES DE MEJORA

Así una vez detectada esta necesidad se trabajó un año en la formación y asesoramiento con una consultoría para poder reflexionar y trabajar en la planificación estratégica, analizando la entidad y el trabajo desarrollado en todos estos años utilizando las herramientas DAFO y CAME , para llegar a tener una mejor definición de la misión, visión y plan estratégico a cuatro años y obtener un informe favorable de la consultoría para poder avanzar y optar a conseguir el sello de calidad.

Se llegó a la autoevaluación con:

- una definición mejorada de la misión, visión, valores de la entidad,
- el análisis de clientes, sus necesidades y expectativas,
- un plan estratégico definido, con los indicadores necesarios que permiten ver el desarrollo de la actividad,
- el mapa de procesos elaborado y la documentación de algunos de ellos
- la documentación de los perfiles de las profesionales..

En marzo del 2020 tenemos informe previo favorable con los puntos fuertes y áreas de mejora que nos han ayudado a plantearnos los planes de mejora más adecuados a nuestra situación y trabajar en aquellos aspectos en los que contamos con más carencias

En base a ello a lo largo del 2020 se desarrollan los tres planes de mejora necesarios para alcanzar el sello de calidad

- **DESARROLLO E INICIO DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO**, se mejora la definición de líneas estratégicas, objetivos y acciones para cada uno de ellos, así como los correspondientes indicadores y metas a 4 años.. Se empieza a desarrollar lo que llegará a ser el código ético de la entidad y el plan de comunicación. Todo ello con el fin de que nos sirva de hilo conductor para nuestro día a día y desarrollar una gestión de calidad
- **ACTUALIZACIÓN DE LOS PROCESOS CLAVE**, se documenta cada uno de los procesos,
- **ELABORACIÓN DE UN PLAN DE PERSONAS**, se recoge todo el trabajo que se ha venido haciendo a lo largo de los años y se recopila en un plan de personas, que incluye todos los aspectos de la incorporación de personas en la entidad, desde el reclutamiento hasta la incorporación al puesto.

2. SITUACIÓN ACTUAL

Todo el trabajo desarrollado queda plasmado en la definición de:

- 2.1.- Grupos de interés: necesidades y expectativas.
- 2.2.- Misión, valores, visión ,
- 2.3.-Análisis CAME
- 2.4.-Cuadro de mando tal como aparece a continuación.

2.1 NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS: NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

GRUPOS DE INTERÉS	NECESIDADES/EXPECTATIVAS	REQUISITOS
Profesionales	Definición funciones	Coordinación con equipo directivo
	Apoyo equipo directivo	Buen talante y trato con los usuarios/as
	Confianza	Intercambio de información continua
	Buenas condiciones laborales	Marco de referencia en el sector
	Estabilidad	
	Formación	
Financiadores	Interlocutores cercanos	Cumplimiento de los requisitos
	Formalidad en tiempo y formas	Contactos periódicos
	Respuesta a sus intereses.	Información constante
Usuarios/as	Buen trato	Profesionales preparados
	Resolución de problemas	Recursos :espacio, medios técnicos,...
	Claridad intervención	Confidencialidad
	Confianza y satisfacción	Accesibilidad
	Condiciones adecuadas	Persona con discapacidad auditiva
Junta Directiva	Compromiso de trabajo	Responsabilidad en el trabajo
	Responsabilidad	Información sobre la Asociación
	Coordinación con profesionales	Seriedad en el trabajo
	Sistematización del trabajo	Heterogeneidad representación
Familiares	Apoyo y orientación	Profesionales preparados
	Encontrarse con otras familias	Recursos :espacio, medios técnicos,...

	Solucionar situaciones	Confidencialidad
	Claridad en los planteamientos	Familia de persona con discapacidad
	Información recursos	
Federaciones y Confederaciones	Coordinar información y recursos	Cumplir lo establecido
	Sistematización	Trasmisión información

2.2 MISIÓN, VALORES, VISIÓN, CAME, CUADRO DE MANDO

ASPASOR es una asociación de familias y personas sordas que defiende, representa y acompaña a las personas con discapacidad auditiva y sus familias, para su plena inclusión en la sociedad, como ciudadanos de pleno derecho, independientes y autónomos.

Valores

- **DIGNIDAD.** *Se promoverá un trato basado en el valor de las personas por encima de todo, con respeto y seriedad. El trato tanto hacia uno mismo o en las relaciones grupales estará especialmente cuidado, no permitiendo en ningún caso humillaciones o faltas de respeto.*
- **IGUALDAD.** *Entre todas las personas y situaciones siempre se dará un trato igualitario por encima de diferencias culturales, de sexo, de comunicación, sociales,...etc; que se puedan presentar ASPASOR.*
- **AUTONOMÍA PERSONAL.** *Por encima de todo se propiciará la libertad de cada persona para tomar sus propias decisiones, así como asumir las consecuencias de éstas.*
- **PARTICIPACIÓN.** *Importancia de que el trabajo asociativo esté basado en la opinión y aportación del mayor número posible de personas tanto en la condición de afectadas como de las familias, así como también de los y las profesionales.*
- **RESPECTO.** *La consideración a lo que los demás aportan, piensan o su forma de actuar tiene un valor a considerar. No ofender a nadie ni perjudicar en la relación ni dentro ni fuera de la asociación.*
- **TRANSPARENCIA.** *No se esconderá ni ocultará ninguna faceta asociativa que pueda implicar a otras personas ni en el campo económico ni en ninguna otra área. Se establecerán los cauces para informar sobre todo según la legislación vigente.*

- **CALIDAD DE SERVICIO Y DE GESTIÓN.** *El trabajo así como las actividades y servicios en Aspasor se basarán en una buena valoración y eficacia por todos los sectores implicados y en base a los criterios que previamente se establezcan.*

Visión

Entidad capaz de aglutinar y dar respuesta a la diversidad de sus componentes, con una dinámica de trabajo basada en la calidad, transparencia y sostenibilidad. Con un equipo directivo definido y coordinado junto a un grupo de profesionales estable y consolidado. Abierta y atenta a las realidades emergentes, dando respuesta con técnicas innovadoras y estableciendo las alianzas necesarias. Avanzando y mejorando en la prevención, defensa y atención a las personas con discapacidad auditiva en el territorio alavés, así como en la consolidación de vías presupuestarias que permitan el desarrollo del trabajo de la entidad.

2.3.- ANÁLISIS CAME

La pandemia COVID 19 ha tenido una gran repercusión en la vida asociativa, por lo que se ha considerado incluir nuevos aspectos en el análisis de la entidad que modifican el análisis DAFO y en el CAME entre ellos todos los aspectos relacionados con el teletrabajo, participación telemática y online en las actividades, las nuevas oportunidades generadas por el covid en cuanto a recursos económicos...

2.4.- CUADRO DE MANDO

2.4.1-ELABORACIÓN

Se identifican las dimensiones estratégicas según Cuadro de Mando Integral y para cada una de ellas:

- Retos/líneas estratégicas
- Objetivos estratégicos
- Se inicia el proceso para desarrollar las Acciones estratégicas

DIMENSIÓN	RETO / LÍNEA	OBJETIVO	INDICADOR	META 2020	META 2021	META 2022
ECONÓMICA	L1. LOGRAR LA SOSTENIBILIDAD Y ESTABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN	L1.01 INCREMENTAR LA FINANCIACIÓN Consecuencia puntual COVID 19, mantenerla	Incrementar el % de rentabilidad	3%	4%	4%
CLIENTE	L2. MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS SORDAS Y SUS FAMILIAS	L2.01 MEJORAR LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS	Aumentar grado satisfacción	9	9	9
			Aumentar grado satisfacción	8,5	8,5	8,5
		L2.02 MEJORAR LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA DE LAS PERSONAS SORDAS	Aumentar el % de objetivos cumplidos	80%	85%	85%
INTERNA	L3.	L3.01	Número de mejoras realizadas	8	12	15

	MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO/GESTIÓN EN LA ORGANIZACIÓN	MEJORAR LA CALIDAD DE LA GESTIÓN				
		L3.02 INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS SOCIAS EN LA VIDA DE LA ASOCIACIÓN	Aumentar el % de participación las personas socias en las actividades y convocatorias que se realicen	40%	42%	45%
DESARROLLO Y CRECIMIENTO	L4. FORTALECER LA COHESIÓN DEL EQUIPO Y DE ESTE CON EL EQUIPO DIRECTIVO	L4.01 DESARROLLAR EL TRABAJO EN EQUIPO	Aumentar el grado de satisfacción del equipo respecto a la coordinación	7,5	8	8
		L4.02 MEJORAR LAS CONDICIONES PARA LAS TRABAJADORAS	Aumentar el grado de satisfacción con las condiciones laborales	8	8	8,5
	L5 MANTENER LOS SERVICIOS	L5.01 APOSTAR POR LA CONTINUIDAD DE LOS SERVICIOS	% de servicios que continúan	100%	100%	100%
SOCIAL	L6. ACTUALIZAR EL PARADIGMA DE LAS PERSONAS SORDAS	L6.01 VISIBILIZAR LA IMAGEN ACTUAL DE NUESTRO COLECTIVO	Incremento actividades sensibilización	>10	>15	>20
			Aumentar el nº de noticias e incidencias en los medios y redes sociales	>20	>30	>35
	L7. AUMENTAR NUESTRA INCIDENCIA EN LA POLÍTICA LEGISLATIVA	L7.01 INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN EN FOROS	Aumentar % objetivos cumplidos del trabajo en red	60%	70%	80%
		L7.02 INCREMENTAR RELACIONES INSTITUCIONALES	Incrementar el % de reuniones con representantes políticos y técnicos	50%	50%	50%

2.4.2 - SEGUIMIENTO DE LA ESTRATEGIA

CUADRO DE MANDO INTEGRAL COMO HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO

El cuadro de mando se utilizará como herramienta básica fundamental en el seguimiento del proceso a seguir por la entidad, teniendo en cuenta los siguientes puntos:

- Las profesionales responsables del proceso trabajarán en los distintos aspectos de mejora que quedan pendientes y se señalan en cada hoja de seguimiento. El trabajo que se va realizando se contrastará con la Junta Directiva llegando a su aprobación final.
- La periodicidad establecida para la revisión global del proceso será semestral, aunque trimestralmente se realizarán sesiones de coordinación en las que se irán presentando y trabajando documentos parciales relacionados con cada una de las tareas pendientes. Estas sesiones se celebrarán el segundo viernes de la primera semana del trimestre, en horario de mañana de 10 a 13 h.

- La persona responsable de seguimiento será la coordinadora de la entidad, quien periódicamente informará a la Junta Directiva en las reuniones de la misma. Siempre que por la cantidad o la importancia del tema a tratar se considere necesario se planificará una reunión monográfica con este tema para trabajarlo con más profundidad.

2.4.3.-COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA ESTRATEGIA

La información relacionada con la estrategia que se está siguiendo : la evolución, los documentos definitivos generados, situación y demás aspectos relacionados, se comunicarán por los siguiente medios:

- En las asambleas ordinarias anuales se presentará al conjunto de personas socias de ASPASOR .
- En el boletín ASPASOR que se envía periódicamente.
- En la página WEB www.aspasor.org se colgarán la documentación que se vaya elaborando.
- Parte de la documentación se publicará también en las solicitudes y las memorias anuales de la entidad.
- Se considerará también la posibilidad de difundir esta información en un folleto de la entidad, dirigido a otras entidades, grupos de interés, así como a la sociedad en general.

3.PRESUPUESTO

La partida presupuestaria necesaria, se incluirá en los gastos de mantenimiento de la entidad incluida en el Convenio que la entidad mantiene con el Instituto Foral de Álava, negociando la posibilidad de un incremento en la partida correspondiente a la difusión.