



IV PLAN ESTRATÉGICO

2017 - 2020



Tod@s merecemos ser felices

**¡DIGNIDAD!
¡IGUALDAD
PARA
TOD@S!**



ÍNDICE

- 1 Resumen informe Evaluación EFQM 2016
- 2 Revisión compromiso ético
- 3 Prioridades líderes
- 4 DAFO/ Análisis entorno
- 5 Lienzo Fundación PRODE
- 6 Revisión Plan Calidad Plena inclusión
- 7 Síntesis propuesta previa Plan Estratégico
- 8 Plan Estratégico 2017-20



Fundación
pr@de

1 RESUMEN INFORME EVALUACIÓN EFQM 2016

(Junio 2016 / Evaluación externa EFQM)

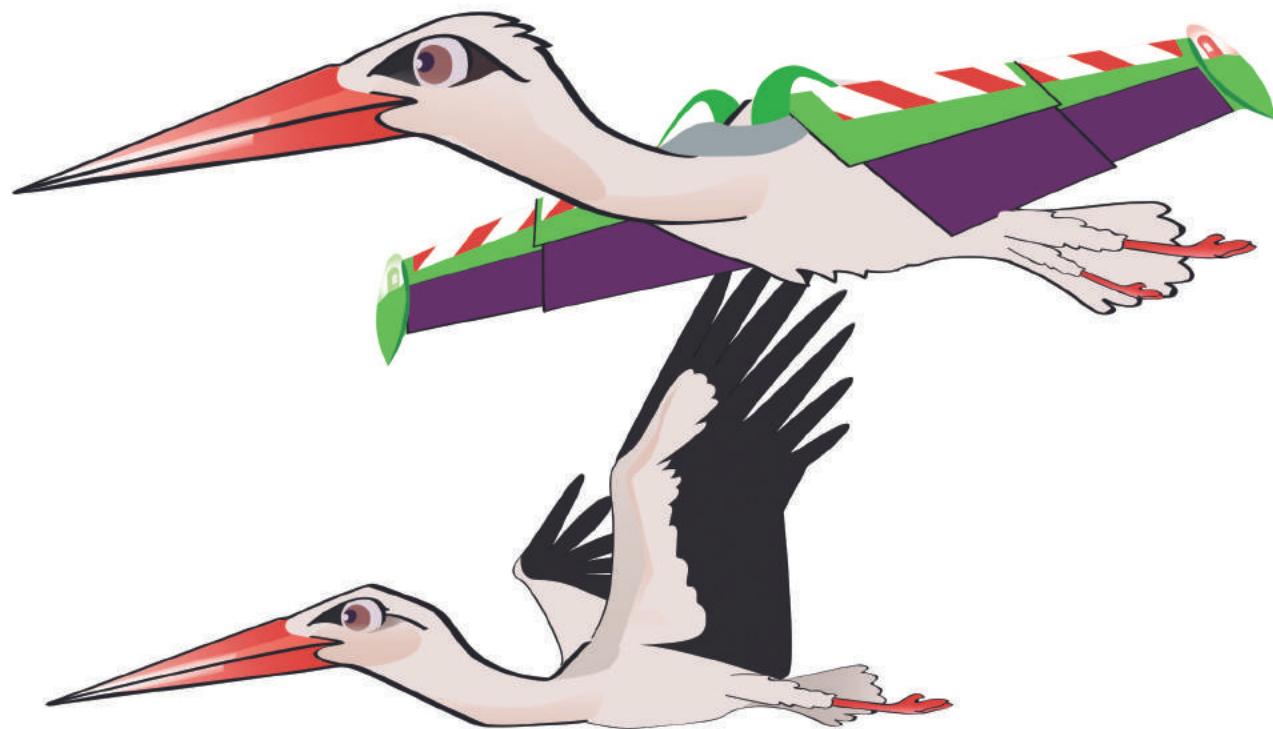
En junio 2016 se realiza la EVALUACIÓN EFQM externa en la que se identifican un conjunto de puntos fuertes y áreas de mejora que Fundación PRODE analiza y revisa para esta propuesta de plan estratégico, y así continuar avanzando en el camino hacia la excelencia.

RESUMEN INFORME EVALUACIÓN EFQM

JUNIO 2016 / EVALUACIÓN EXTERNA EFQM



CON LOS APOYOS NECESARIOS, TOD@S PODEMOS
IR HASTA EL INFINITO Y MÁS ALLÁ



Fundación
prode

Tod@s les profesionales de Fundación PRODE debemos asumir las señas de identidad como propias (Misión, Visión y Valores) y adquirir el compromiso para su desarrollo.

2

REVISIÓN COMPROMISO ÉTICO

[Febrero 2016 / Equipo guía]

En base a las conclusiones de la EVALUACIÓN EFQM externa, se estima conveniente realizar una revisión del documento de Compromiso Ético de Fundación PRODE (Misión, Visión y Valores) para FORTALECER EL ALINEAMIENTO DE LA MISIÓN, VISIÓN Y VALORES con el conjunto de ENFOQUES de la organización.

Previamente, se realiza un análisis de la Misión, Visión y Valores anteriores y se hacen una serie de propuestas de cambio.

Posteriormente, se muestra la Misión, Visión y Valores REVISADAS por el Equipo Guía y el Consejo de Dirección. Este nuevo documento de Compromiso Ético, aprobado por el Patronato de la Fundación PRODE es el que fundamentará esta propuesta de plan estratégico junto al resto de inputs.

ANÁLISIS DEL COMPROMISO ÉTICO ANTERIOR

MISIÓN: PRESTAR APOYOS (1) A CADA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y/O EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA (2) Y SUS FAMILIAS (3) PARA QUE DESARROLLEN SU PROYECTO DE CALIDAD DE VIDA (4) EN CONDICIONES DE IGUALDAD.

ANÁLISIS

(1) Empezar por "Prestar apoyos" sitúa a la actividad de la organización como lo más importante. No es que sea inadecuado, pero parece más adecuado orientarla hacia el resultado en el grupo clave más que hacia una de las actividades de la organización.

(3) "...y sus familias".

Si sumamos a las familias como un tercer grupo estamos diciendo que prestamos apoyos a las familias para que desarrollen su proyecto de calidad de vida (como familia, es decir, su proyecto de calidad de vida familiar). ¿Hacemos esto? Si lo decimos en la misión deberemos desplegarlo en ciclo REDER

(2) Se juntan dos grupos de destinatarios en un mismo grupo (personas con discapacidad y personas mayores dependientes). Proponemos que no se mezclen en la misión, o en todo caso que se mencionen como un grupo aparte.

(4) "...desarrollen su proyecto de calidad de vida en condiciones de igualdad". De igualdad ¿respecto a quien? Se aconseja mencionarlo. Debe notarse también que se pone el énfasis en el desarrollo del proyecto de calidad de vida, lo que nos lleva a una reflexión: ¿todas las personas tienen proyectos de calidad de vida? Quizás algunas sí, o los hayan tenido en algún momento, pero quizás otras no necesiten ni deseen un proyecto y les sea suficiente con ser felices o puedan evolucionar sin un plan premeditado.

PROPUESTAS

(1) Empezar la misión mencionando el grupo destinatario clave al que se dirige Fundación PRODE y/o el resultado fundamental a lograr con él. Por ejemplo: "Que las personas con discapacidad tengan...", "Facilitar una vida digna a...", "Ciudadanía plena para todas..." etc.

(3) Dejarlo así si es lo que queremos o bien poner en una frase aparte qué es lo fundamental que deseamos para las familias. Otra alternativa sería sacar este grupo de la misión y dejarlo en la visión (por ej. "generar confianza en las familias").

Como se prefiera, pero siendo luego coherente en el REDER.

(2) Optar por: seleccionar uno de los grupos como destinatario principal de la misión (por ej., las personas con discapacidad) o en caso contrario separarlos. Por ejemplo: si el destinatario principal fuera la persona con discapacidad: "cada persona con discapacidad y su familia". En cambio, si el destinatario principal fuera la persona en situación de dependencia: "cada persona dependiente y su familia" (ya se entiende que la dependencia puede obedecer a razón de edad o discapacidad). Esto no es trivial porque si no, metemos en el mismo saco a grupos clave con necesidades diferentes.

(4) En función de lo que se decida tras el análisis, puede dejarse igual matizando a quién nos referimos con la igualdad (por ej., "igualdad con el conjunto de ciudadanos"), o bien puede cambiarse radicalmente si se elimina la idea de proyecto. Por ej. "...sean felices", "...tengan una vida plena", "...disfruten su ciudadanía", "...tengan una calidad de vida en igualdad con el conjunto de ciudadanos", etc.

ANÁLISIS DEL COMPROMISO ÉTICO ANTERIOR

VISIÓN: SER UN MODELO (1) DE ORGANIZACIÓN QUE GENERA CONFIANZA, SATISFACCIÓN Y SEGURIDAD (2), DE ACUERDO CON SU MISIÓN, (3) ANTE SUS GRUPOS DE INTERÉS (4).

(1) No queda claro si el uso del término modelo se refiere a ser un tipo de organización, o bien a ser una organización modélica, líder o referente en algún aspecto o territorio.

(3) Parece innecesario mencionar "...de acuerdo con su misión". Obviamente lo ha de estar.

(2) "Seguridad", en este caso, es sinónimo de confianza, por lo que parece redundante. Además, el concepto de seguridad es más bien estático (sugiere comodidad, tranquilidad,... asociada a un modelo asistencial), mientras que la visión debe proyectarse a futuro.

(4) "Grupos de interés" puede resultar un término alejado, frío, propio del modelo más que de Fundación PRODE.

ANÁLISIS

En función de lo que se decida tras el análisis, puede dejarse igual matizando a quién nos referimos con la igualdad (por ej., "igualdad con el conjunto de ciudadanos"), o bien puede cambiarse radicalmente si se elimina la idea de proyecto. Por ej., "...sean felices", "...tengan una vida plena", "...disfruten su ciudadanía", "...tengan una calidad de vida en igualdad con el conjunto de ciudadanos", etc.

(1) En función de lo que se pretenda expresar. Por ej.: "Ser una organización que...", "Ser una organización referente en...", etc.

(3) Sugerimos eliminarlo

(2) Sugerimos eliminarlo e incluir algún concepto dinámico. Por ej., en otras organizaciones se introduce el concepto de "ilusión". Otras opciones pueden ser, por ej., que genera "oportunidades", "resultados", etc. También se puede introducir algún elemento que explique el impacto social que quiere generar la organización en el futuro. Por ej., que genera "ciudadanía", "bienestar social", etc. Introducir este tipo de elementos implica extender los resultados a toda la comunidad, y es coherente con la idea de "ser organización modelo".

(4) Sugerimos sustituir "ante" por "a". Sería bueno concretar esos grupos, por ej.: "que genera... a todo su entorno: personas y familias, trabajadores, clientes y sociedad.". Si hace referencia al impacto social puede ser suficiente dejarlo ahí. Por ej., "...que genera confianza, bienestar social y ciudadanía para todos".

PROPUESTAS

ANÁLISIS DEL COMPROMISO ÉTICO ANTERIOR

VALORES: ÉTICA (1). JUSTICIA SOCIAL (2). BÚSQUEDA CONTINUA DE LA EXCELENCIA. (3)

(1) "Ética" no responde a un tipo de valor sino que se refiere al "conjunto de costumbres y normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en una comunidad" (RAE). Por ello es conveniente concretar los valores o principios propios de Fundación PRODE.

(2) El concepto de "justicia social" se refiere a igualdad de oportunidades, derechos humanos y equidad. Si se decide incorporar como valor, sugerimos que se explique porque para muchas personas puede resultar excesivamente genérico.

(3) "Búsqueda continua de la excelencia". Creemos que está bien y es un valor deseado, pero el término "excelencia" no es cercano para la mayor parte de las personas ajenas al modelo. Incluso puede ser contraproducente por quien no lo viva así, o que sea una cuestión exclusiva del equipo de dirección.

ANÁLISIS

De modo general sugerimos que los valores se expliquen, expliciten o concreten en una frase sencilla que ayude a entenderlos y a aplicarlos. Esto no es urgente, pero es importante ya que luego ayudará a formular las políticas, el manual de estilo del liderazgo y las competencias personales de los trabajadores.

(1) Se puede concretar, por ej. en principios como "honestidad", "equidad", "ciudadanía", "cercanía", "empatía", "bienestar social"...

(2) Explicarlo o desglosarlo: igualdad de oportunidades, derechos humanos y equidad para el desarrollo del máximo potencial de cada persona.

(3) Proponemos expresarlo de forma más concreta, cercana y fácil de entender. Por ejemplo: "aprendizaje y mejora continua", "autoexigencia positiva", "desarrollo de la gestión", "innovación, calidad y mejora", etc. Usar los conceptos de aprendizaje y mejora hace más fácil traducirlo a comportamientos (por ej., "¿qué has aprendido este mes?", "qué has mejorado en tu centro durante el último año?").

PROPUESTAS

NUEVA FORMULACIÓN DEL COMPROMISO ÉTICO

EN BASE AL ANTERIOR ANÁLISIS SE REFORMULAN LA MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

A

MISIÓN

Mejorar la calidad de vida de cada persona con discapacidad intelectual, promover la inserción laboral de personas con discapacidad, y que dispongan de las mismas oportunidades que el resto de ciudadanos.

B

VISIÓN

Ser una organización que genera confianza, satisfacción y resultados a todo su entorno: personas y familias, trabajadores, clientes y sociedad.

C

VALORES

Justicia social y universalidad. Honestidad, compromiso y transparencia. Empatía y atención personalizada. Calidad e innovación social.

**ALGUIEN HIZO
UN CÍRCULO
PARA DEJARME
FUERA.**

**YO HICE UNO
MÁS GRANDE
PARA INCLUIRLOS
A TOD@S.**

Tod@s las profesionales que formamos parte de Fundación PRODE debemos hacer piña y defender cada rincón de nuestra casa. Así, el barco llegará a buen puerto.



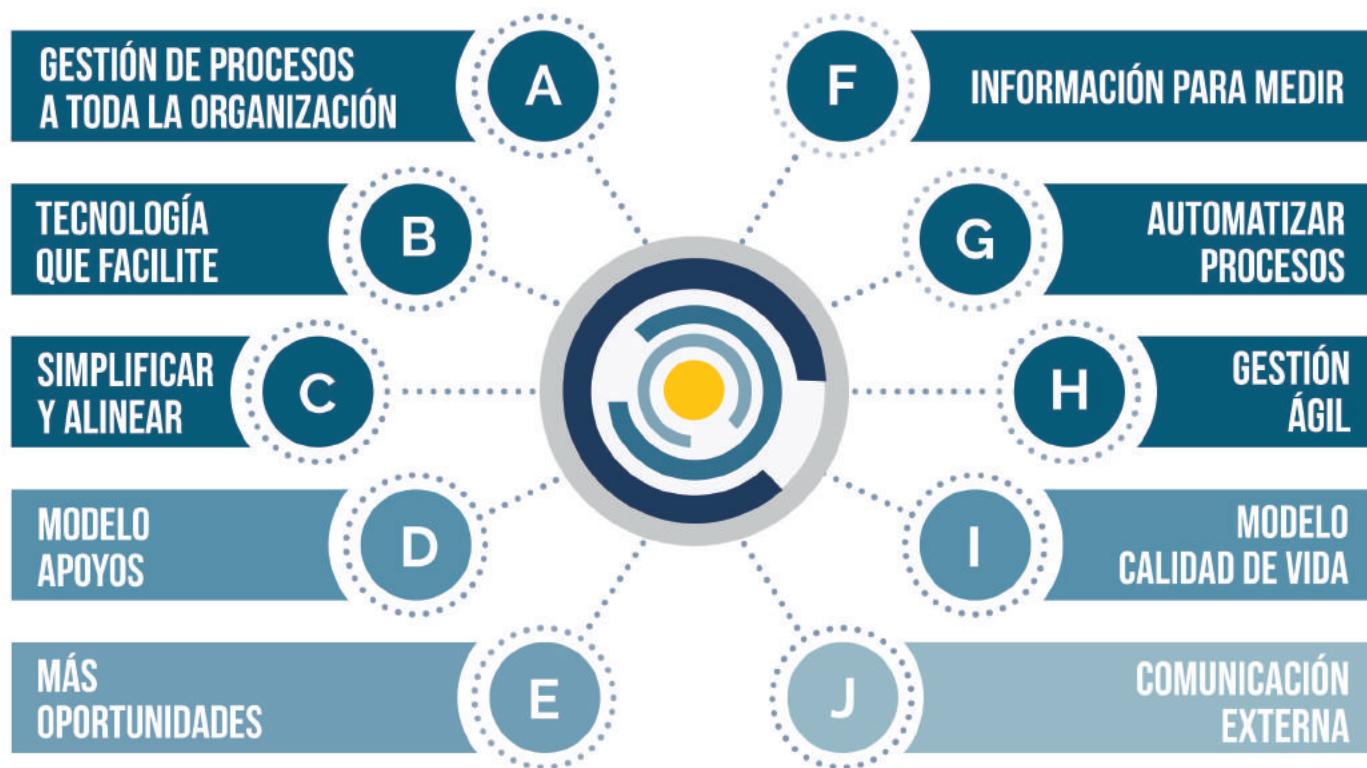
3 PRIORIDADES LÍDERES

[Jornada enero 2017]

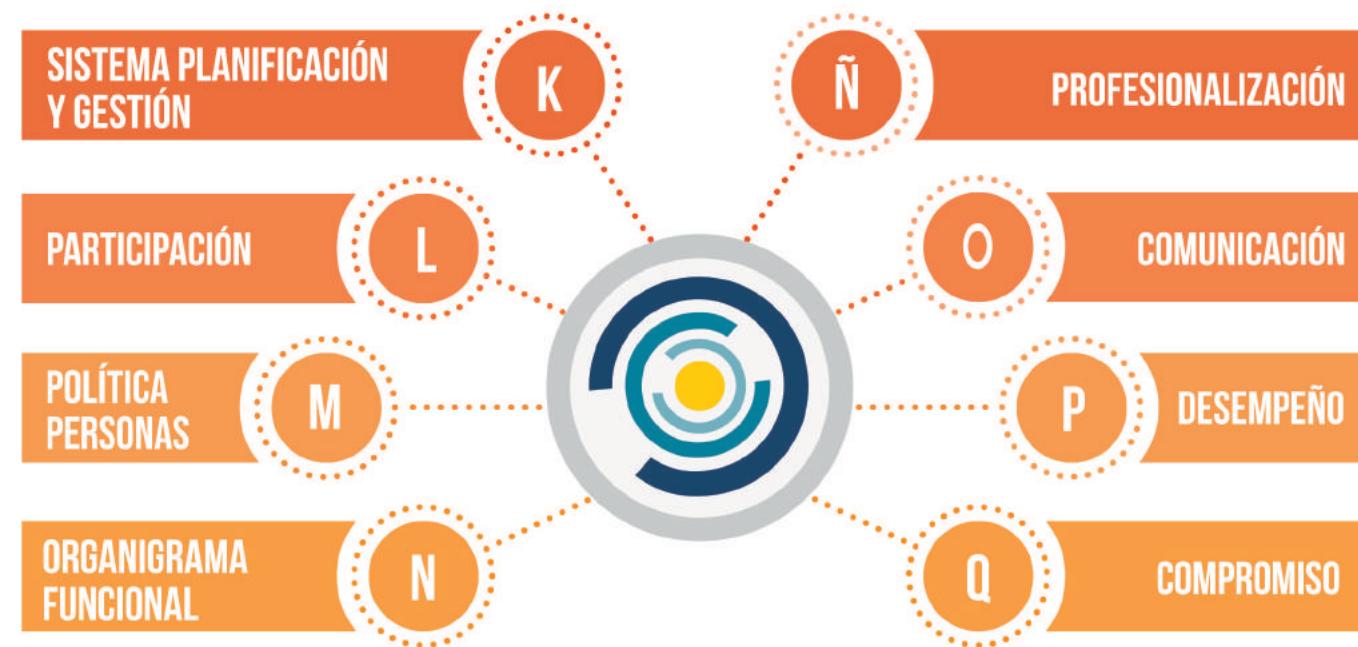
En la jornada de asesoría estratégica de enero 2017 se realiza un trabajo participativo por grupos para identificar las principales prioridades de mejora en Fundación PRODE. De lo que surge se realiza una síntesis de focos identificando el área al que se refieren: liderazgo y personas, recursos y desarrollo, personas con discapacidad y sus familias y sociedad.

PRIORIDADES PRODE

JORNADA FORMACIÓN 20/01/2017



RECURSOS Y DESARROLLO
PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SUS FAMILIAS
SOCIEDAD



LIDERAZGO Y PERSONAS



4

DAFO / ANÁLISIS ENTORNO

(Febrero 2017 / asesor externo + equipo guía)

En febrero 2017, a partir de las reuniones previas y el análisis del DAFO previo a la última elaboración del plan estratégico, así como de la evaluación externa EFQM, se elabora un nuevo DAFO simplificado (resaltando los focos) e identificando los grupos clave o áreas a las que afecta: personas con discapacidad y familiares, trabajadores, sociedad y recursos. La propuesta se revisa por el Equipo Guía y se incorpora como un input clave para el nuevo plan estratégico ya que recoge información de las diversas evaluaciones internas y externas que ha puesto en marcha la organización.

Que todas las personas tengamos los mismos derechos y oportunidades en todos los ámbitos de la vida.

DAFO

INTERNO

Organización / Liderazgo y compromiso / Estrategia y sistema gestión / Oferta / Modelo atención / Servicio / Seguimiento y atención / Profesionales (metodología trabajo, comunicación, formación, reconocimiento, condiciones laborales...) / Recursos económicos / Instalaciones / Tecnología / Gestión conocimiento / Otros factores internos

¿Estrategia clara? ¿Comprometidos? ¿Exigentes? ¿Ágiles? ¿Claros? ¿Conocedores de lo que hacemos? ¿Transparentes? ¿Eficaces? ¿Eficientes? ¿Estamos alineados? ¿Innovadores? ¿Motivados? ...

FORTALEZAS

- DIVERSIFICAC. ACT. LABORALES
- COMPROMISO / APRENDIZAJE / MEJORA
- SOLVENCIA FINANCIERA
- SATISFACCIÓN / CONFIANZA
- TRABAJADORES CON DISCAPAC.
- DISPONIBILIDAD RECURSOS
- DIVERSIDAD ALIANZAS
- ORG. FAMILIAR (LARGO PLAZO)
- EFICIENCIA GESTIÓN E-F

DEBILIDADES

- CLARIDAD Y ALINEAMIENTO MISIÓN
- COMPROMISO, PROFESIONALIDAD
- SISTEMÁTICA PLANIFICACIÓN / SEGUIMIENTO
- IMPLANTAC./ EVAL. MODELO C. VIDA/ APOYOS
- INTEGRACIÓN SOCIAL - LABORAL
- TECNOLOGÍA UTILIDAD Y APROVECHAMIENTO
- ESTANCAMIENTO OFERTA SERVIC. PDI
- COMUNICACIÓN / PARTICIPACIÓN
- MODELO JERÁRQUICO "REINOS TAIFAS"

EXTERNO

Personas con DI / Personas con otras D / Familiares / Clientes / Administración / Otros financiadores / Plena Inclusión / Proveedores / Competencia / Empresas / Mundo académico / Entorno tecnológico e i-D / Mercado laboral / Sociedad en general / Otros factores externos

¿Estamos conectados? ¿Grupos interés satisfechos? ¿Buena participación? ¿Política social y legislación clara y favorable? ¿Entorno favorable y alineado? ¿Imagen conocida? ¿Buena imagen? ...

OPORTUNIDADES

- EXPLORAR NECESIDADES NO CUBIERTAS
- POLÍTICAS ACTIVAS FORMACIÓN Y EMPLEO
- NUEVOS PROYECTOS
- EXPANSIÓN TERRITORIAL
- EMPLEO PERSONAS D.I.
- INTEGRACIÓN TECNOLÓGICA
- NUEVOS ENFOQUES METODOLÓGICOS
- COMUNICACIÓN MARCA PRODE
- VISIBILIDAD MISIÓN / PDI

AMENAZAS

- NO CRECIMIENTO ATENCIÓN PDI
- CONOCIMIENTO SOCIEDAD CIVIL
- INESTABILIDAD FINANC. PÚBLICA
- CLIENTE CAUTIVO (PDI)
- DIFIC. SELECCIÓN PERSONAL CUALIFICADO
- ENTORNO DE CRISIS · COMPETENCIA
- VISIÓN SECTOR (LUCRO)
- VISIÓN MERCADOS (COMPETENCIA DESLEAL)
- LEGISLACIÓN POCO FAVORABLE Y ESTANCADA



5 LIENZO FUNDACIÓN PRODE

(Jornada marzo 2017 / Comité áreas)

En la jornada de marzo 2017 se realiza una formación sobre innovación en nuestras organizaciones y aplicación del modelo CANVAS (Lienzo modelo de negocio). Posteriormente se elabora un Canvas sobre Fundación PRODE por todos los participantes, primero en grupos y posteriormente consolidándolos. Del Canvas se eligen algunos proyectos de mejora a incorporar al plan estratégico.

CANVAS FUNDACIÓN PRODE

GRUPOS DE INTERÉS

PERSONAS CON DISCAPACIDAD
ADULTOS DISC. INTELLECTUAL
MENORES

MAYORES DEPENDIENTES

FAMILIAS

CLIENTES

SOCIEDAD

RECURSOS

PROFESIONALES ●●●●
COMPROMETIDOS
COMPETENTES
INNOVADORES
TECNOLOGÍA ÚTIL ●●●●
CONOCIMIENTO ●●●●
VOLUNTARIADO ●

ACTIVIDADES

PLAN ESTRATÉGICO ●●●●
SISTEMA GESTIÓN ●●●●
PLAN COMERCIAL / FINANCIERO ●●
FORMACIÓN + SELECCIÓN ●●●●

PROPUESTAS DE VALOR

CALIDAD DE VIDA +
OPORTUNIDADES ●●●●
CENTRADO EN LA PERSONA ●●●●
ATENCIÓN INTEGRAL ●●●●
COMUNIDAD ●●●●
CALIDAD Y HABILIDAD ●●●●
SOLUCIONES ADAPTADAS ●●●●
INNOVACIÓN +
COMPETITIVIDAD ●●●●
VALOR PÚBLICO /
CONCIENCIACIÓN ●●●●

RELACIONES CLIENTES

PERSONAL/TÚ A TÚ ●●●●
ESCUCHAR + FACILITAR ●●●●
FÁCIL Y DURADERA ●●●●

ALIANZAS

RECURSOS COMUNIDAD ●●●●
ADMINISTRAC. PÚBLICA ●●●●
MUNDO ACADÉMICO ●●●●
ENTIDADES/3er SECTOR ●●●●
EXPERTOS EXTERNOS ●●●●
EMPRESAS / PROVEEDORES ●●●●
ENTIDADES FINANCIERAS ●●●●

CANALES

PROFESIONALES ●●●●
EDUC. / SALUD / S.S. ●●●●
BOCA - OREJA ●●●●
CENTROS PROPIOS ●●●●
ONLINE / REDES SOCIALES ●●●●

ESTRUCTURAS COSTES

PERSONAL ●●●●
MAT. PRIMA ●●●●
INVERSIONES /
INSTALACIONES ●●●●

FUENTES / INGRESOS

DEPENDENCIA/CONCIERTOS ●●●●
SUBVENCIONES ●●●●
VENTAS ●●●●

Las personas con discapacidad intelectual somos lo más importante en Fundación PRODE. Si eres profesional de la entidad, debes saber que nuestros intereses, deseos y necesidades son lo primero. Porque tú trabajas aquí para que las personas con discapacidad intelectual seamos felices. Esto es más que un trabajo. Es una manera de vivir.



6

REVISIÓN PLAN CALIDAD PLENA INCLUSIÓN

(Evaluación julio 2012 / revisión marzo 2017)

En 2012 se realiza una autoevaluación con el Modelo de Calidad Plena Inclusión, en la que se establecen 12 prioridades de mejora, de las que, en la jornada estratégica de marzo 2017 se realiza un balance y revisión de los focos principales en los que se debe continuar trabajando.

AUTOEVALUACIÓN 2012

Impulsar la autodeterminación (2)

Actividades comunitarias (4)

Plan personal de apoyos (7)

Salud integral (3)

Defensa de principios éticos (12)

Difusión y desarrollo del SAF (1)

Organizar e impulsar la acción del voluntariado (9)

Política de personas (5)

Identidad y cultura organizativa (6)

Planificación de recursos (10)

Proceso de acogida del cliente (8)

Comité de ética (11)

REVISIÓN 2017

Autodeterminación

Definir el modelo de evaluación y mejora de la autodeterminación de las personas con DI.

Inclusión

Definir e implantar plan de medidas para la evaluación y mejora de la inclusión de las personas con DI.

Atención personal

Revisar y redefinir el modelo de atención personal y el proceso de planificación individualizada en Fundación PRODE.

Salud y bienestar

Definir e implantar un conjunto de actuaciones para la mejora de la salud y el bienestar físico y emocional en las personas con DI.

Derechos

Definir e implantar plan de medidas para el ejercicio de los derechos por parte de las personas con DI (reubicar en el eje calidad de vida).

Familias

Revisar el servicio de apoyo a Familias e implantar la metodología de planificación centrada en la familia en todos los servicios.

Voluntariado

Valorar la posibilidad de definir un proyecto de voluntariado.

Liderazgo y cultura

Posibilidad de definir e implantar el modelo de liderazgo de Fundación PRODE.

Comunicación y participación

La autoevaluación 2012 se refiere a comunicación. Por tanto, en caso de requerirse se establecerían acciones relacionadas con la comunicación.

Gestión ágil de procesos

Definir e implantar un sistema de gestión ágil de los procesos en Fundación PRODE en todas sus actividades y servicios, priorizando la revisión de atención a las personas con DI.

Se propone incluirlo en "gestión ágil de procesos".

Vigilancia y protección de los derechos

Se propone incluir el Comité de Ética como herramienta del proyecto "Derechos", a la vez que debe diseñarse e implantarse un proceso para definir su funcionamiento.

Esfuézate por comprender mis sentimientos, razones y emociones. ¡Ponte en mi lugar! Las personas con discapacidad intelectual tenemos sueños y anhelos, como todo el mundo. Sólo queremos los apoyos necesarios para conseguirlos.



Fundación
pr@de

7

SÍNTESIS PROPUESTA, PREVIA PLAN ESTRATÉGICO

(Febrero 2017 / equipo guía)

En febrero 2017 se elabora un cuadro síntesis de la estrategia que se había estado trabajando durante 2016, reestructurando los ejes y objetivos estratégicos y eliminando indicadores y acciones. Esta estructura, revisada por el Equipo Guía (feb 2017), sirve de base para incorporar nuevos objetivos, indicadores y proyectos en la jornada de marzo 2017 con todo el equipo de líderes, teniendo en cuenta todos los inputs anteriores. Fruto de ello se elabora la versión definitiva de la Estrategia 2020.

PROPUESTA PREVIA

LIDERAZGO Y ESTRATEGIA

Coherencia con misión y valores

Alinear los diferentes niveles de la estrategia con el compromiso ético en toda la organización.

Líderes referentes y que estén

Actuar como modelos del compromiso ético, estando presentes interna y externamente y aportando soluciones que den confianza.

Gestión por procesos

Implantar gestión por procesos en toda la organización.

Aprendizaje compartido

Identificar las mejores prácticas propias y de otras organizaciones, compartir e incorporar los aprendizajes.

CAPITAL HUMANO

Personas comprometidas

Que las personas que trabajan en Fundación PRODE estén comprometidas con nuestros valores y objetivos y se sientan satisfechos en la organización.

Capacidad aplicada

Personas resolutivas, productivas, autoexigentes y que desarrollan sus capacidades y las aplican en la organización.

Comunicación y participación

Mejorar los canales y espacios de comunicación y participación de todas las personas.

DESARROLLO Y RECURSOS

Sostenibilidad

Garantizar la sostenibilidad económico- financiera, ambiental y social.

Cuidado de instalaciones y Rec.

Mantener en condiciones óptimas las instalaciones y recursos materiales y tecnológicos.

Tecnología que facilite

Una tecnología que facilite los procesos, automatice la información de los indicadores y la integración de la información relevante.

CLIENTES

Generar confianza

Generar confianza y satisfacción en los clientes mediante nuestros productos y servicios.

Ser ágiles

Estar atentos a lo que piensan los clientes para incorporar sus sugerencias o quejas, aprender y responder con agilidad.

Actividades innovadoras

Diseño y desarrollo de nuevas actividades. Ser una organización que aprende y genera nuevas oportunidades.

SOCIEDAD Y ALIANZAS

Generar confianza

Generar confianza y satisfacción en la sociedad con honestidad, transparencia y eficiencia.

Tejido social

Más alianzas y colaboradores que formen parte del tejido social de Fundación PRODE.

PERSONAS Y FAMILIAS

Más calidad de vida

Que las personas con discapacidad y sus familias mejoren su vida y consigan realizar sus metas.

Generar confianza

Generar confianza y satisfacción en las personas con discapacidad y en sus familiares.

Ser ágiles

Estar atentos a lo que piensan las personas con discapacidad y las familias, para incorporar sus sugerencias o quejas, aprender o responder con agilidad.



OÍR CON EL CORAZÓN PARA SER UN GENIO...

#disCAPACIDAD



En Fundación PRODE somos inconformistas, queremos hacer bien las cosas siempre, tenemos una actitud permanente de aprendizaje y estamos orientados a la excelencia.

8

PLAN ESTRATÉGICO 2017-2020

(Jornada marzo 2017 / Equipo guía)

Se diseñó la estructura del Plan 2017-2020 teniendo en cuenta los siguientes elementos de entrada:

1. Resumen informe evaluación EFQM 2016
2. El compromiso ético revisado
3. Las prioridades detectadas por los líderes
4. El análisis DAFO
5. El Lienzo Fundación PRODE
6. El plan de calidad en base al SG Plena Inclusión
7. La propuesta previa al plan estratégico

De forma que queda un plan con 29 objetivos estratégicos y 26 proyectos distribuidos en 6 ejes. Esta propuesta es revisada y aprobada por el equipo guía en marzo-abril 2017.

PLAN ESTRATÉGICO 2017-2020

LIDERAZGO:

LÍDERES QUE CONSTRUYEN EL FUTURO DE LA ORGANIZACIÓN. RECONOCIDOS POR SU EJEMPLO EN INTEGRIDAD ÉTICA Y PROFESIONALIDAD. QUE ESTÁN DONDE Y CUANDO SE LES NECESITA, SON FLEXIBLES, ESTÁN CONECTADOS, SE ANTICIPAN, IMPULSAN EL CAMBIO Y COMPARTEN EL CONOCIMIENTO Y LOS LOGROS CON TODA LA ORGANIZACIÓN.

Despliegue del compromiso ético

Un compromiso ético con todos: personas, familias, clientes, profesionales y colaboradores, alineando la misión y valores en toda la organización.

	2017	2020
CULTURA Definir e implantar el modelo liderazgo en PRODE. Definir políticas y un sistema de evaluación.	1	5
Índice compromiso ético (e) Coherencia con misión, valores y políticas	4*	4,5
Índice despliegue políticas	3*	4

Líderes coherentes y referentes

Líderes que sean modelo de coherencia con el compromiso ético y la estrategia, que estén presentes, aporten soluciones y generen confianza.

	2017	2020
Índice coherencia líderes (e) Implicación y coherencia líderes	4,2*	4,3
% líderes que imparten formación	3%	8%
Índice competencias líderes (EC)	=	4**

Estar conectados y compartir

Conectados con el entorno y conocedores de las tendencias. Participar en redes externas Identificar las mejores prácticas y compartir lo aprendido.

	2017	2020
CONECTA2 Conocer y analizar las tendencias en las diversas áreas (PD, mayores, actividades mercantiles, capital humano, tecnología, comunicación, desarrollo).	1	5
Foros externos en los que participamos	14	16

Organización flexible y cohesionada

Un diseño organizativo flexible, que facilite el despliegue del compromiso ético, que se compartan los objetivos y facilite la participación.

	2017	2020
EQUIPOS Adaptar la organización para el despliegue de la estrategia (proceso de planificación y gestión) por áreas, actividades y departamentos (comités y planes).	1	5
Índice accesibilidad líderes (e) accesibilidad y diálogo líderes	4*	4,4
Índice equipo (e) Relación compañeros / Equidad en el trato / Información y comunicación	4*	4,4
Participantes en comités/equipos	200	450

Impulsar el cambio

Construir el futuro entre todas las personas, aprovechando las oportunidades e impulsando el cambio desde el aprendizaje y la mejora.

	2017	2020
LIENZO Elaborar un Canvas para cada actividad o servicio, y los nuevos proyectos.	1	5
Lienzos elaborados o actualizados	9	30

CAPITAL HUMANO:

PERSONAS COMPROMETIDAS, CAPACES, AUTÓNOMAS Y RESPONSABLES. QUE TRANSMITEN ILUSIÓN Y CONVIVEN EN UN CLIMA DE DIÁLOGO, PARTICIPACIÓN Y OPORTUNIDADES PARA CONTRIBUIR AL DESPLIEGUE DE LA MISIÓN Y LOS OBJETIVOS DE PRODE.

Personas comprometidas

Que las personas que trabajan en Fundación PRODE estén comprometidas con nuestros valores y objetivos.

	2017	2020
PRODESARROLLO Organigrama de puestos. Sistema de gestión por competencias. Esquema de desarrollo profesional. Plan de carrera.	1	5
Trabajadores en Fundación PRODE	400	550
Índice orgullo pertenencia (e)	4,7*	4,8
Índice compromiso (EC)	-	4,1**
Índice contratos indefinidos	55%	75%
Índice baja voluntaria	4%	2,6%

Comunicación y participación

Canales para dialogar y espacios para participar. Trabajar en equipo. Compartir la información, el conocimiento y las mejores prácticas.

	2017	2020
APRENDIENDO JUNTOS Espacios para aprender y compartir las mejores prácticas y el conocimiento en PRODE.	1	5
Índice satisfacción comunicación (e)	4*	4,3
Índice satisfacción participación (e)	4*	4,3
Experiencias aprendizaje compartidas	3	50

Autonomía y responsabilidad

Facilitar la autonomía de las personas para que tomen las mejores decisiones desde la responsabilidad, la implicación y el compromiso.

	2017	2020
Índice autonomía (e)	4*	4,3
Responsables indicadores/procesos/proyectos	25	50

Capacidad aplicada

Personas resolutivas, y autoexigentes, que desarrollan y aplican sus capacidades en la organización.

	2017	2020
Incremento trabajadores con discapacidad	10%	12%
Horas de formación / trabajador	5	15
Índice valoración formación (e) Cantidad y calidad formación	4*	4,3
Índice eficacia formación (e) Resultados Formación	4*	4,2
% trabajadores / perfil competencias (EC)	-	≥95%**

Oportunidades, satisfacción e ilusión

Ser una organización que genera oportunidades para las personas. Que estén orgullosas de formar parte y se sientan implicadas, motivadas y reconocidas.

	2017	2020
CONCILIADOS Un sistema de beneficios sociales y conciliación de la vida personal y laboral.	1	5
Índice satisfacción trabajadores (e)	4,1*	4,4
Índice reconocimiento (e)	4*	4,2
Índice trabajadores que promocionan	4%	6%

*Objetivo 2018 / **Objetivo 2019

RECURSOS Y DESARROLLO:

PONER TODOS LOS RECURSOS DE FUNDACIÓN PRODE AL SERVICIO DE NUESTRA MISIÓN SOCIAL DE FORMA EFICIENTE Y SOSTENIBLE, MIRANDO AL FUTURO. DESARROLLAR UNA TECNOLOGÍA Y UN SISTEMA DE GESTIÓN QUE NOS AYUDE A COMPRENDER LA ORGANIZACIÓN, TOMAR LAS MEJORES DECISIONES Y SER ÁGILES PARA REACCIONAR ANTE LOS RIESGOS Y OPORTUNIDADES.

Eficiencia y sostenibilidad

Ser eficientes y solventes, aumentando nuestra capacidad para la pervivencia futura, siendo también sostenibles en lo ambiental y social.

	2017	2020
Tasa de resultado operativo	2,5%	10%
Tasa generación de fondos	2%	8%
Evolución de ingresos funcionamiento	2,5%	10%
Límite inversión con recursos propios	<50%	<50%
Ratio de tesorería	0,75-1	0,75-1

Un sistema de gestión ágil

Un sistema de gestión de procesos ágil y orientado a resultados, que aporte indicadores válidos y ayude eficazmente a la toma de decisiones.

	2017	2020
GESTIÓN ÁGIL Sistema de gestión ágil. Procesos orientados a cumplir lo importante, que fijen criterios y resultados a lograr. Asegurar mediante registros.	1	5
Índice satisf. prof. sistema gestión (e)	4*	4,3
% Procesos simplificados	25%	100%
Grado avance proyectos	1	5
% Indicadores alineados proc-result	10%	50%

Entornos amables y recursos cuidados

Instalaciones con diseño y amables para las personas. Recursos cuidados, seguros y eficientes. Que el cuidado sea una responsabilidad de todos.

	2017	2020
NUEVAS INFRAESTRUCTURAS Plan 2017-2020 nuevas infraestructuras	1	5
CUIDEMOS PRODE Políticas de diseño y mantenimiento de instalaciones. Plan anual mantenimiento preventivo.	1	5
Ebitda	≤400.000€	≤400.000€
Índice satisfacción con instalaciones (e)	4*	4,1

Tecnología que facilite

Una tecnología que nos haga más ágiles, que facilite la información adecuada para la toma de decisiones y agregue más valor a los clientes.

	2017	2020
VISUALIZA Visualización de datos (business intelligence). Envío de informes automatizados y acceso desde dispositivos móviles.	1	5
Índice satisfacción prof. tecnología (e)	4*	4,1

CLIENTES:

HACER LAS COSAS BIEN Y QUE NOS ELIJAN POR ELLO, ESCUCHANDO LO QUE NOS DICEN LOS CLIENTES, ADAPTÁNDONOS Y RESPONDIENDO CON RAPIDEZ. GENERAR ADHESIÓN EMOCIONAL CON FUNDACIÓN PRODE Y SU MISIÓN SOCIAL. DESARROLLAR NUEVAS FORMAS DE HACER CON IMPACTO SOCIAL Y CONTRIBUIR A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS.

Que nos elijan por la calidad

Responder a las necesidades del mercado con nuestros productos y servicios, más allá de nuestra misión social.

	2017	2020
Índice evol. Ingresos Func. Á. Laboral	25%	35%
Índice evol. ventas Á. Laboral	30%	≥40%
Índice satisfacción clientes	4,4	≥4,7

Actividades innovadoras

Diseño y desarrollo de nuevas actividades. Aprender e innovar mediante productos y servicios eficientes, sostenibles y útiles para la comunidad.

	2017	2020
Índice facturación nuevas actividades	≥5%	≥5%

Responsabilidad social

Contribuir a la responsabilidad social de las empresas colaboradoras facilitando nuevas oportunidades laborales para personas con discapacidad.

	2017	2020
RSC RSC / Medidas alternativas	1	5
Evolución ventas medidas alternativas	-	100%

Ser ágiles y fiables

Estar atentos al cliente y adaptarnos a lo que necesita. Responder con rapidez y asegurar en todo momento la misma experiencia de calidad.

	2017	2020
Índice rapidez respuesta (e)	4,2	4,6
Índice fiabilidad producto o servicio (e)	-	≥4,7

Construir vínculos

Mantener a los clientes conectados y fidelizados con Fundación PRODE para que se sientan implicados en nuestra misión social.

	2017	2020
MARKETING Planificación de marketing actividades mercantiles.	1	5
CRM Un sistema de gestión de las relaciones con los clientes	1	5
Índice clientes fieles	10%	20%

SOCIEDAD Y ALIANZAS

FORMAR PARTE ACTIVA DE LA COMUNIDAD ESTANDO PRESENTES, GENERANDO CONFIANZA, AMPLIANDO EL TEJIDO SOCIAL Y GENERANDO VALOR PÚBLICO PARA TODA LA CIUDADANÍA.

Estar presentes

Más presencia y participación activa de Fundación PRODE en la sociedad: AAPP, tercer sector, empresas, educación, servicios sociales y en la comunidad.

	2017	2020
Índice conocimiento sociedad (e)	4*	4,2
Nº visitas colectivos externos	16	32
Amigos en redes sociales	45.000	60.000

Valor público

Influir mediante cambios sociales y legislativos para una sociedad más justa, inclusiva, sensible, accesible y solidaria con sus ciudadanos/as.

	2017	2020
PRODE* Colaboración con AAPP para la mejora normativa y la nueva solución a las personas.	1	5
Índice retorno de fondos públicos	35%	43%
Proyectos con AAPP y otras entidades	≥5	≥5
Cambios sociales promovidos	8	12

Ser más

Más alianzas y colaboradores enganchados a Fundación PRODE para construir juntos un tejido social fuerte e implicado en torno a nuestra misión.

	2017	2020
SOCIOS Revisar, definir e implantar una estrategia de socios y colaboradores.	1	5
Socios Fundación PRODE	160	175
Voluntarios	60	150
Colaboradores con convenio	≥15	≥15

Generar confianza

Ser transparentes comunicando de manera sencilla lo que hacemos y conseguimos, y compartiendo las mejores prácticas.

	2017	2020
MARCA Definición de propuesta de valor de Marca F. PRODE. Resaltar valor social. Estrategia de comunicación. Plan transparencia y RSC.	1	5
Índice imagen positiva (e)	4*	4,5
Índice satisfacción transparencia (e)	4*	4,4
Reconocimientos externos recibidos	≥1	≥1

PERSONAS Y FAMILIAS:

PRESTAR APOYOS A LAS PERSONAS CON DI Y MAYORES DEPENDIENTES, ATENDIENDO SUS NECESIDADES ACTUALES Y FUTURAS. EMPODERARLAS FAVORECIENDO SU PARTICIPACIÓN DENTRO Y FUERA DE LA ORGANIZACIÓN. DAR UNA ATENCIÓN PERSONALIZADA, CERCANA Y EMPÁTICA, QUE GENERE SATISFACCIÓN Y CONFIANZA. TODO ELLO, PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA.

Servicios centrados en la persona

Promover la autonomía de las personas, adaptándonos a sus necesidades y a su ritmo, y aprovechando al máximo sus capacidades y talentos.

	2017	2020
EN RUTA Un modelo de formación, ocupación y empleo basado en el itinerario vital de cada persona.	1	5
Personas con DI y TD atendidas	310	430
Atención temprana / educación	≥110	≥125
Atención diurna (CD-Ocupacional)	≥150	≥160
Orientación, formación y empleo	-	80
Residencia, VVT y vivienda indep.	≥155	≥200
Mayores dep. atendidos (UED y SAD)	150	≥160

Que conduzcan su vida

Apojar el empoderamiento de las personas con DI. Que decidan sobre su vida, tanto en lo cotidiano como en el largo plazo.

	2017	2020
COMO EN CASA Modelo de vivienda que permita la emancipación y disfrute del propio hogar.	1	5
Índice autodeterminación (ECV)	50*	60
Índice satisf. con autodeterminación (e)	3,5*	4,2
Pdi atendidas servicio vivienda indep.	-	30

Atención personal

Una atención basada en el respeto, la escucha y la empatía. Acompañar a las personas y familias, facilitando oportunidades para una vida plena.

	2017	2020
TANDEM Un modelo de atención personal, acompañamiento y tutorización. Impulsar los talentos.	1	5
CÍRCULO VIRTUOSO Implantar modelos de atención basados en apoyos (apoyo activo y apoyo conductual positivo).	1	5
NUDO A NUDO Modelo de atención a mayores.	1	5
Índice empatía (e)	4*	4,2
Índice logros personales (e)	3,5*	3,9
Pdi con PPA actualizado	100%	100%

Más calidad de vida

Contribuir activamente a que las personas mejoren su calidad de vida: su bienestar, sus oportunidades, sus derechos y su vinculación social.

	2017	2020
VIDA 10 Un sistema útil de evaluación y mejora de la CV individual y del impacto de la org. en la CV.	1	5
Índice CV individual PDI (ECV)	60*	70
Índice CV individual mayores dep. (ECV)	≥60*	≥60
Índice organización hacia CV (SEC Plena)	3,6	4
+{CUIDA} ² Un modelo de atención sanitaria, coordinación y formación a profesionales.	1	5

Participación y ciudadanía

Generar oportunidades y prestar apoyos para que las personas participen activamente en la organización y en la comunidad.

	2017	2020
CONMIGO Más participación en la organización y en la comunidad. Más vinculación social.	1	5
Índice inclusión social (ECV)	50*	70
Índice satisf. con participación (e)	3,5*	4,2
Propuestas Pdi/Fam incorporadas (SECP)	35	50
PDI participantes eventos sensibilización	70	140

Satisfacción, confianza e ilusión

Producir satisfacción y confianza con la organización, con nuestros servicios, con los profesionales y los entornos. Generar ilusión.

	2017	2020
A PORTODAS Un sistema de gestión de la ética, defensa y promoción de derechos en las PDI.	1	5
Índice satisfacción PDI (e)	4*	4,3
Índice satisfacción mayores dep. (e)	4,5*	≥4,8
Índice satisfacción familias (e)	4,4*	4,5
Reuniones Comité Ética	-	4

Fundación prode

Sedes Centrales:

San Cristóbal, 10
14400 Pozoblanco
(Córdoba)

Av. del Aeropuerto
14004 Córdoba

Delegaciones:

Hinojosa del Duque (Córdoba)
Peñarroya-Pueblonuevo (Córdoba)
El Viso (Córdoba)
Villanueva de Córdoba (Córdoba)
Dos Torres (Córdoba)

Teléfono

957 77 00 33

Fax

957 77 04 02

www.prode.es