

Plan Estratégico

2013- 2016

y

Planificación 2013-2014

(Aprobado en la Asamblea General Ordinaria de 12 de diciembre de 2012)

**COLEGIO OFICIAL DE TRABAJADORES
SOCIALES DE MADRID**



Tabla de contenido

1	INTRODUCCION	3
2	PRESENTACION DE LA ENTIDAD	4
3	METODOLOGIA.....	4
4	IDENTIFICACION DE LOS ASPECTOS CLAVE DE LA ORGANIZACIÓN.....	6
4.1	Actividades y servicios de la organización.....	6
4.2	Organigrama.....	7
4.3	Grupos de Interés.....	8
5	REDEFINICIÓN DE LA MISIÓN	9
6	ACTUALIZACIÓN DE LOS VALORES DE LA ENTIDAD	9
7	ANÁLISIS DIAGNOSTICO	11
7.1	ANÁLISIS EXTERNO.....	11
7.2	ANÁLISIS INTERNO.....	11
8	REDEFINICIÓN DE LA VISIÓN	12
9	FORMULACIÓN DE LA ESTRATEGIA.....	13
9.1	LÍNEAS ESTRATÉGICAS.....	13
9.2	MAPA ESTRATÉGICO.....	14
9.3	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	15
10	DESPLIEGUE DE LA ESTRATEGIA.....	16
10.1	PLAN OPERATIVO	16
11	SISTEMA DE SEGUIMIENTO, REVISIÓN, EVALUACIÓN Y MEJORA DEL PLAN.	16

1 INTRODUCCION

El Colegio Oficial de Trabajo Social de Madrid ha elaborado y aprobado (en Asamblea General de diciembre de 2012) su Plan Estratégico 2013-2016, que tenemos el placer de presentaros.

Este **primer Plan Estratégico del Colegio** ha sido un proyecto ilusionante, y ha supuesto un proceso importante de análisis de la realidad y de plantearnos qué queremos para el futuro y cómo estamos dispuestos a trabajar para lograrlo.

¿Y por qué en este momento? El nuevo mandato que iniciaba la Junta de Gobierno del Colegio era una buena oportunidad para plantear “la hoja de ruta” que queríamos para los próximos años en un entorno con cambios para la profesión, cambios para los colegios profesionales, una grave crisis social....

La elaboración ha supuesto un gran esfuerzo y varios meses (de abril a diciembre de 2012) de trabajo intenso y participativo, con liderazgo de la Junta Directiva, con una alta implicación del equipo promotor y el acompañamiento de una organización externa (INTRESS), experta en acompañamiento a entidades sin ánimo de lucro en la elaboración y redefinición de su estrategia.

El Plan no es un producto terminado ni inmóvil, ya que entonces no respondería a su objetivo: está preparado para evaluarse, modificarse.....**caminar con el Colegio en definitiva.**

Esperamos que este Plan nos ayude a lograr que el Colegio cumpla cada vez mejor su **papel social con los/as profesionales y con los derechos de la ciudadanía.**

Manuel Gil



Decano

2 PRESENTACION DE LA ENTIDAD

El Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de Madrid es una Corporación de Derecho Público de carácter representativo de la profesión, amparada por la Ley y reconocida por el Estado, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines.

Integra a quienes poseyendo la titulación de Diplomados Universitarios en Trabajo Social y/o de Asistentes Sociales, estén en el ejercicio de la profesión dentro de su ámbito territorial; igualmente integra a quienes poseyendo la mencionada titulación deseen voluntariamente incorporarse al mismo.

Tiene como ámbito territorial el mismo que la Comunidad de Madrid.

3 METODOLOGIA

Este plan ha sido elaborado por la Junta Directiva de una manera participativa y consensuada y ha tenido en cuenta las opiniones y aportaciones de diferentes grupos de interés, bien a través de estudios ya realizados con anterioridad o bien preguntando directamente sobre sus necesidades y expectativas.

Los miembros de la Junta Directiva del Colegio son:

DECANO: Manuel Gil Parejo.

VICEDECANA: Mar Ureña Campaña.

SECRETARIO: Sergio Gómez Gil.

TESORERA: Isabel López Serrano.

VOCALES:

Agustina Crespo Valencia.

Gema Gallardo Pérez.

Daniel Gil Martorell.

Ruth Mendoza García.

M^a José Planas García de Dios.

Laura Ponce de León Romero.

José Ignacio Santás García.

Se ha contado, además, con el apoyo de una organización externa del tercer sector, experta en acompañar a entidades sin ánimo de lucro en la elaboración y redefinición de su estrategia, que ha formado parte de un equipo que ha ido proponiendo los documentos iniciales para ser posteriormente completados, discutidos y consensuados por la propia Junta Directiva.

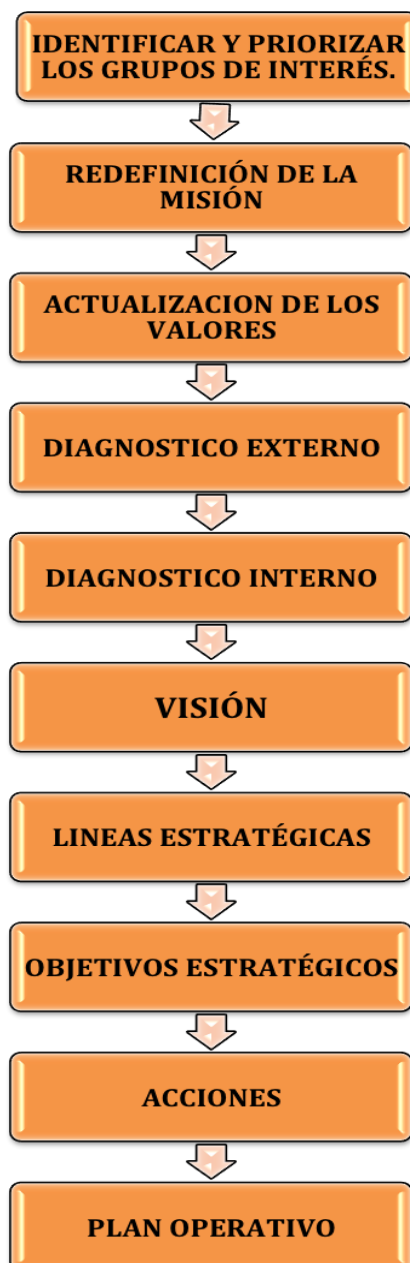
Se han mantenido reuniones presenciales por parte del equipo promotor y también se ha organizado un encuentro de tres días de duración en el que la Junta Directiva ha trabajado en profundidad en los diferentes apartados del Plan, y posteriormente a través de diferentes reuniones presenciales y “on line” se ha elaborado el presente documento, siguiendo las siguientes fases:

Colegio Oficial de Trabajadores Sociales de Madrid

Gran Vía, 16 6º Izq. Madrid 28013

Tel. 91 521 92 80 Fax 91 522 23 80

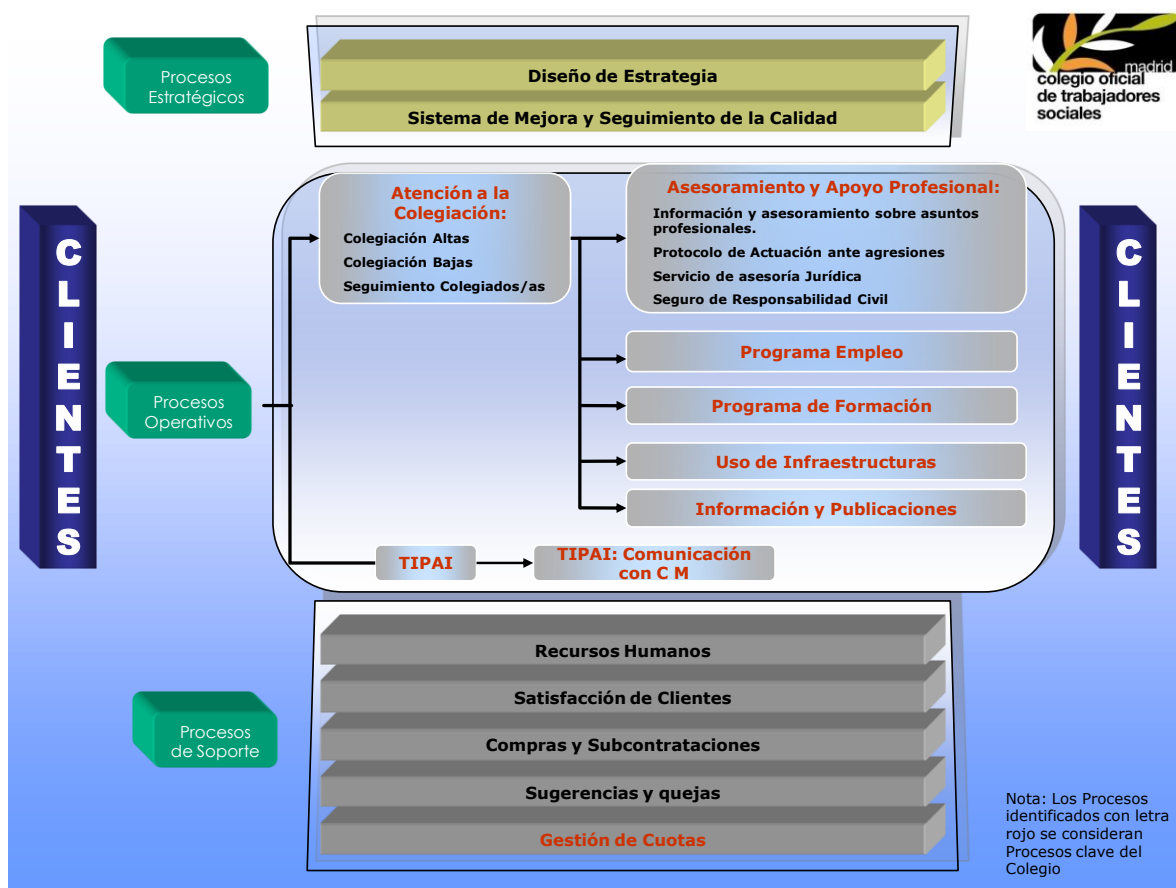
www.comtrabajosocial.com



4 IDENTIFICACION DE LOS ASPECTOS CLAVE DE LA ORGANIZACIÓN

6

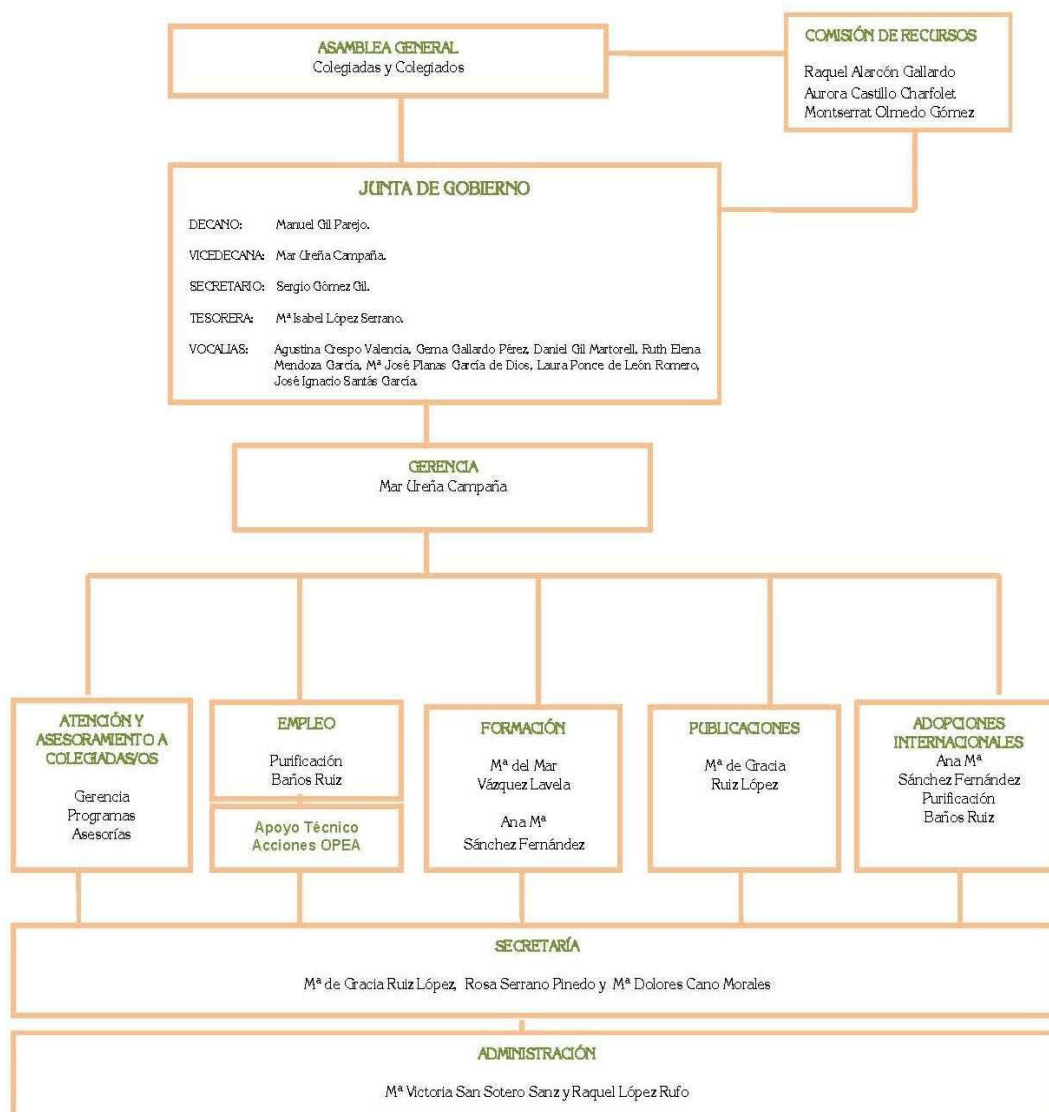
4.1 Actividades y servicios de la organización.



4.2 Organigrama

ORGANIGRAMA COLEGIO OFICIAL DE TRABAJADORES SOCIALES DE MADRID

7

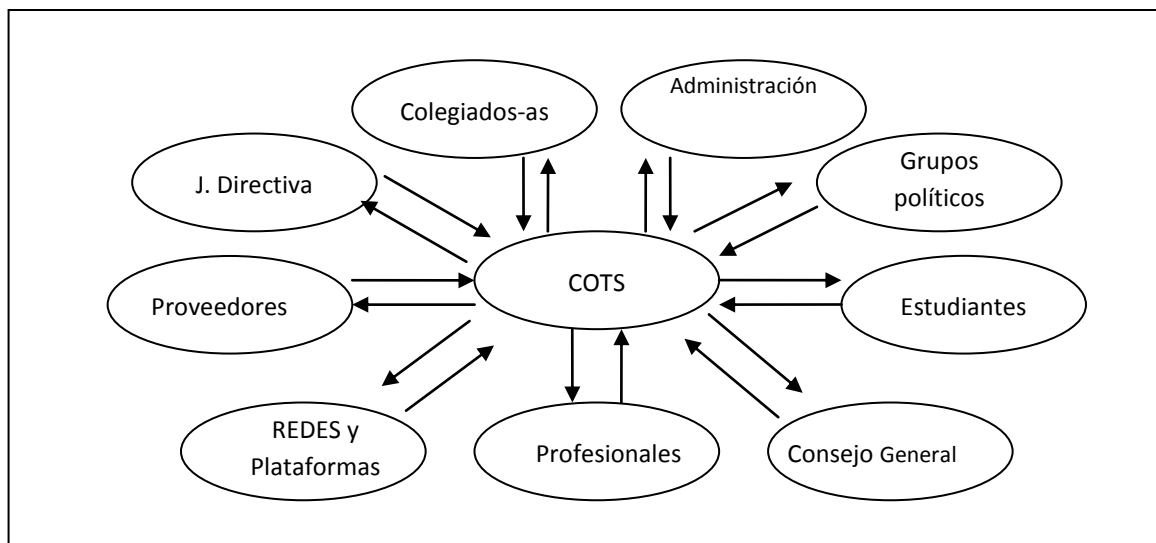


4.3 Grupos de Interés

Definimos “grupos de interés” como un individuo o un grupo de individuos que pueden afectar o verse afectados en el logro de los objetivos empresariales (Freeman, 1984). De esta forma tanto una persona, un grupo, una organización, una institución o el entorno, pueden ser considerados como grupos de interés actuales o potenciales de una entidad.

También lo podríamos definir como todos aquellos que la organización tiene que satisfacer para alcanzar con éxito su misión y visión.

Para ello, la organización tendrá en cuenta, la satisfacción óptima de cada grupo de interés de lo que se derivará un incremento de valor. Dicha satisfacción deberá ser considerada para cada grupo en sí mismo y nunca como medio para conseguir los intereses de otro grupo, logrando un equilibrio entre todos los intereses de los diferentes grupos y los de la dirección.



Una vez una vez identificados y clasificados los diferentes grupos de interés que tiene el COTS, se ha valorado el nivel de poder que tienen y la influencia que cada uno ejerce en el Colegio.

5 REDEFINICIÓN DE LA MISIÓN

La MISIÓN es la razón de ser de la organización, el “que “y él para que” del COTS.

Ya existían una Misión previamente definida, la cual se ha actualizado y revisado, teniendo en cuenta que cuando nos referimos a la Misión, nos estamos refiriendo a algo más que a lo que aparece en los estatutos o en el acta constitución, la Misión es aquello que realmente hacemos y que nos sirve como elemento diferenciador de cara al exterior y motivador de cara al interior.

En la nueva formulación de la Misión se ha dado respuesta las siguientes preguntas:

- ¿Quiénes somos?,
- ¿Qué hacemos?,
- ¿Para qué lo hacemos?
- ¿Para quién?

El resultado es el siguiente:

MISIÓN

“Somos una corporación de derecho público que representa y defiende los intereses de las trabajadoras y trabajadores sociales en la Comunidad de Madrid, que promueve la mejora profesional y ordena el correcto ejercicio de la profesión para garantizar los derechos de la ciudadanía.”

6 ACTUALIZACIÓN DE LOS VALORES DE LA ENTIDAD

Los valores son los ideales, los principios éticos y pautas de conducta en los cuales se basa la organización para desempeñar su misión y conseguir su visión.

La misión y los valores forman una sola unidad en la que se soporta la cultura y filosofía de la organización.

Los valores guían las reflexiones, las decisiones y actuaciones de un individuo, grupo o entidad y responden a la pregunta de **¿en que creemos?**

Los valores nos marcan como realizaremos la misión, y esta se puede poner en práctica de muchas maneras, **los valores marcan el cómo.**

Aunque ya existían unos valores previamente definidos, los cuales también eran necesario actualizar, además se ha considerado adecuado reducir el numero de ellos y destacar los mas

significativos y mas alineados con el espíritu, filosofía y nuestro Código Deontológico;, el cual es el referente para nuestra práctica de la Profesión de Trabajo Social, que define el compromiso ético de las/os Trabajadores-as Sociales y por extensión del Colegio.

Los **valores identificados** son los siguientes:

- **Compromiso** con los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social: conocer, transmitir y promover cambios sociales.
- **Cercanía:** atención personalizada y transparente.
- **Innovación:** búsqueda de soluciones a los problemas con nuevas o renovadas ideas y prácticas, fomentando la creatividad y la flexibilidad.
- **Cooperación:** espíritu de trabajo en equipo, buscando la consecución de objetivos comunes con personas, colectivos y redes, promoviendo la participación.
- **Excelencia:** (Intentar) realizar nuestras actividades extraordinariamente bien, por excediéndose de lo normal y de manera transparente

El **Código Deontológico de la profesión de Trabajador/a Social** es el referente para nuestra práctica, que define el compromiso ético de las/os Trabajadores-as Sociales y por extensión del Colegio.

7 ANALISIS DIAGNOSTICO

7.1 ANALISIS EXTERNO

El paso previo al diseño de la estrategia consiste en identificar cómo se encuentra el **COTS - MADRID** en relación con el exterior, con su entorno, ya sea este general o específico.

Para ello comprobamos aquellos factores externos que no dependen de la propia organización y que por muchos esfuerzos que realicemos no podremos cambiar, ya que su evolución es ajena al Colegio, y tenemos que prestar especial atención ya que pueden poner o llegar poner en peligro el logro de la “Misión” o bien, por el contrario pueden existir situaciones de las que nos podemos aprovechar para conseguir alcanzar exitosamente la “Visión”.

Es decir, son todas aquellas situaciones externas sobre las cuales no podemos actuar pero si beneficiarnos o defendernos de ellas. Hemos identificado pues, las amenazas y oportunidades del entorno, priorizándolas.

7.2 ANALISIS INTERNO

Se analizo cuál es la propia situación del **COTS- MADRID**, fijándonos en aquellas cuestiones que si dependen directamente de la propia organización, en las que esta puede influir u ocasiona que se produzca fruto de nuestra propia gestión y evolución.

Una de las fuentes utilizadas para el análisis interno fueron los resultados de la evaluación basada en el sistema de gestión de la Fundación Europea para la Gestión de Calidad (EFQM), debido a que es una metodología ya validada, muy participativa y objetiva, mediante la cual se identifico el nivel de gestión en el que nos encontramos, y mas importante, a identificar, puntos fuertes y áreas de mejora para caminar hacia la excelencia.

Esta autoevaluación, recoge una amplia gama de aportaciones y evidencias por el equipo de evaluadores, formado por la dirección y personas de diferentes áreas.

7.2.1.1 El análisis DAFO

Su origen proviene de las iniciales de Debilidades, Amenazas, Oportunidades y Fortalezas.

El DAFO ha permitido agrupar todos los aspectos identificados en el análisis externo e interno según la siguiente clasificación:

- Debilidades: Oportunidades de mejora detectadas internas y de la situación actual
- Amenazas del entorno exterior y su proyección futura.
- Fortalezas: Puntos fuertes internos de la situación actual.
- Oportunidades del entorno exterior y su proyección futura

La ventaja del análisis DAFO es que permite de manera sencilla agrupar todos los datos extraídos de los análisis interno y externo, para posteriormente priorizar y ordenarla por puntuación, de manera que sirven de ayuda al equipo directivo para poder:

- Reducir, eliminar o corregir debilidades
- Prevenir, evitar o defenderse de las amenazas
- Potenciar o desarrollar las fortalezas
- Aprovecharse de las oportunidades.

12

Se recogieron todos los elementos encontrados, que han sido muy numerosos, en el análisis del entorno y en el análisis interno y se agrupan y priorizado, teniendo en cuenta la probabilidad de que efectivamente ese elemento este presente y el impacto que tiene o tendría en la Misión y Visión de la organización.

8 REDEFINICIÓN DE LA VISIÓN

La visión se podría definir en cómo visualizamos el Colegio de aquí a unos años, es el hacia donde queremos llegar, cómo queremos que sea la organización en futuro no muy lejano.

La visión es un objetivo ambicioso a perseguir, mientras que la misión es algo que debe ser realizado de manera inmediata y explica la razón de ser.

Nuestra revisión y actualización de la Visión teniendo en cuenta el análisis diagnóstico es la siguiente:

VISIÓN

“Organización colegial representativa y referente del Trabajo Social en la Comunidad de Madrid, innovadora, gestora del conocimiento y la investigación, que cuenta con una elevada participación de sus colegiados y mantiene alianzas estables con actores claves públicos y privados y que difunde la función social que cumplimos como profesión.”

9 FORMULACIÓN DE LA ESTRATEGIA

9.1 LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Las Líneas Estratégicas son los puentes entre el presente y el futuro. Son los grandes retos a los que el Colegio tiene que enfrentarse para conseguir alcanzar la Visión partiendo de la Misión, Ellas señalan el rumbo en el cual es necesario trabajar de manera permanente y constituyen el referente central, en cuanto son las rutas planteadas para procurar la construcción de la Visión.

13

Una vez identificadas las líneas más importantes, se agruparon bajo las cuatro perspectivas del BALANCED SCORECARD (BSC) o Cuadro de Mando Integral, que fue desarrollado en 1992 por Kaplan y Norton. Surgió, Inicialmente, ante la idea de ampliar y mejorar la perspectiva financiera como única medida tradicional del éxito de las entidades, de modo que la Misión y Visión se conviertan en Líneas, objetivos, estrategias, indicadores y acciones concretas a desarrollar.

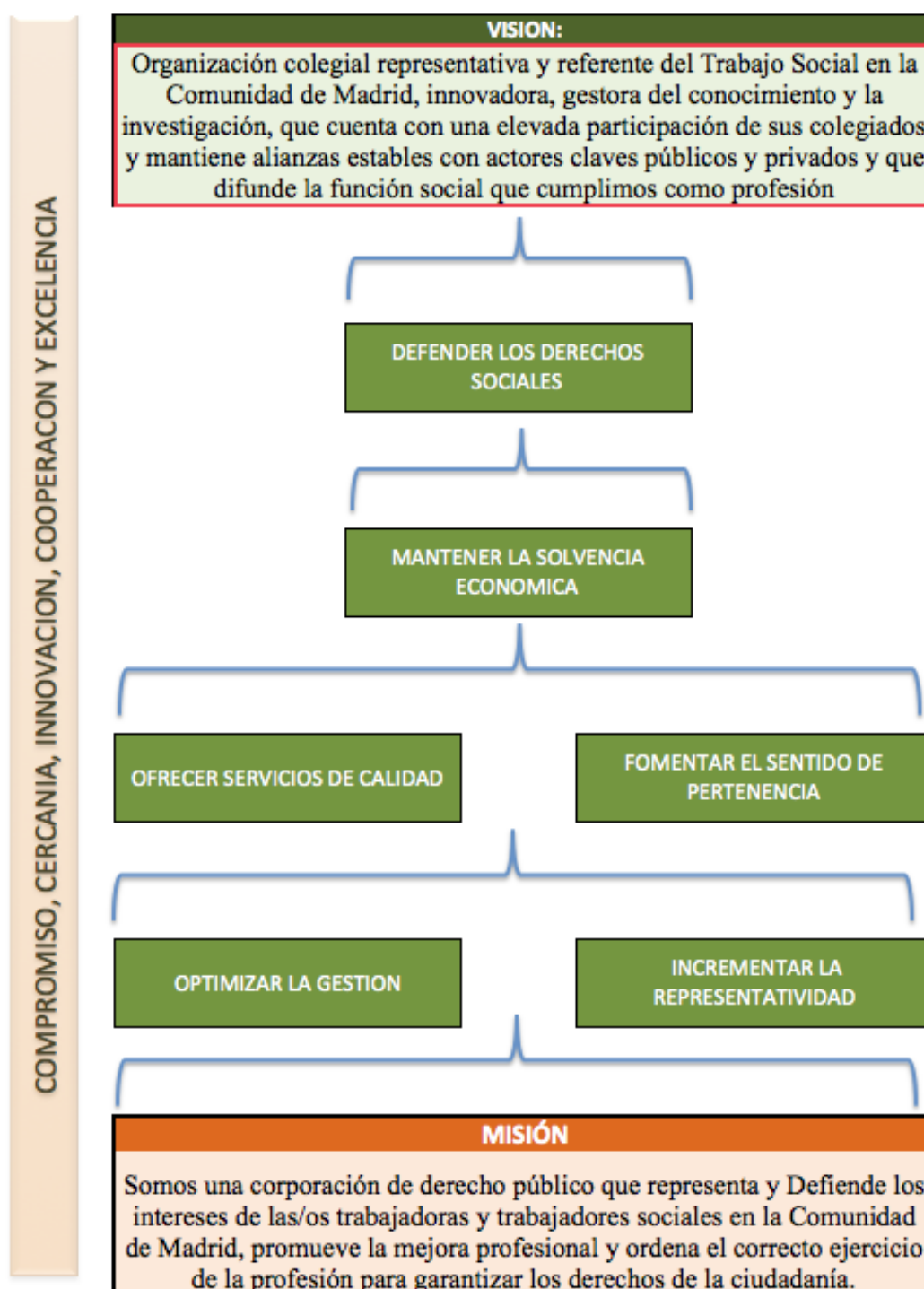
Las cuatro **dimensiones** son las siguientes:

- Aprendizaje y crecimiento (también llamada institucional),
- Procesos Internos.
- Económica financiera.
- Clientes - Destinatarios

Las **Líneas Estratégicas** identificadas son las siguientes:

- **Defender los derechos sociales**
- **Mantener la solvencia económica**
- **Ofrecer servicios de calidad**
- **Incrementar la representatividad**
- **Fomentar el sentido de pertenencia**
- **Optimizar la gestión**

9.2 MAPA ESTRATÉGICO



9.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A continuación se detallan los objetivos estratégicos identificados para cada una de las líneas estratégicas

15

- **Defender los derechos sociales**
 - Consolidar la presencia del Colegio en redes de defensa de los derechos sociales.
 - Incorporar agenda de derechos sociales en las relaciones con las administraciones de la Comunidad de Madrid.
 - Dar seguimiento sobre ejercicio de derechos en la Comunidad de Madrid.
- **Mantener la solvencia económica**
 - Mantener el equilibrio presupuestario.
 - Diversificar las fuentes de financiación.
- **Ofrecer servicios de calidad**
 - Promover la Deontología Profesional.
 - Desarrollar la Gestión del Conocimiento.
 - Fortalecer los programas y servicios existentes.
 - Innovar en los servicios.
- **Incrementar la representatividad**
 - Participar en la organización colegial: la del Trabajo Social (Colegios y Consejo general del Trabajo Social (CGTS) y con otras profesiones en la Comunidad de Madrid.
 - Incidencia colegial en la profesión (Universidades, Administraciones, asociaciones profesionales, foros informales).
 - Incrementar la presencia del Colegio en medios de comunicación tradicionales.
- **Fomentar el sentido de pertenencia**
 - Incrementar la colegiación.
 - Mejorar la comunicación con colegiados/as .
 - Fomentar instrumentos de participación y pertenencia vida colegial.
- **Optimizar la gestión**
 - Mejorar el sistema de gestión por procesos.
 - Promover una política integral de personas.
 - Fomentar un enfoque socialmente responsable.

10 DESPLIEGUE DE LA ESTRATEGIA

10.1 PLAN OPERATIVO

Se adjunta documento anexo en el que para cada objetivo se detalla:

- Persona responsable.
- Indicador.
- Meta o resultado previsto alcanzar.
- Actuaciones ha desarrollar para conseguir el cumplimiento de cada objetivo, especificando para cada una de ellas la persona responsable, indicador meta y periodo de ejecución.

16

11 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, REVISIÓN, EVALUACIÓN Y MEJORA DEL PLAN.

El **equipo promotor** se encargará de desarrollar un calendario de seguimiento y revisión de cada uno de los objetivos estratégicos, de manera que se integre en la gestión cotidiana de la organización y que pueda ser tratado en el orden del día de las diferentes reuniones de Junta Directiva, permitiendo así identificar las desviaciones producidas con el fin de poder tomar las medidas correctoras necesarias o proponer mejoras a realizar.

Estas reuniones de seguimiento y revisión se realizarán al menos cada seis meses, en las que cada responsable de los diferentes objetivos, deberá informar a la Junta Directiva mediante la presentación de un informe, sobre los resultados obtenidos durante el periodo determinado, así como las propuestas de mejora a realizar, si procede.