



Plan estratégico

2021-2024

Contenido

1. INTRODUCCION	3
2. PLANIFICACION ESTRATÉGICA	7
2.1. METODOLOGIA	9
2.2. LINEAS Y OBJETIVOS ESTRATEGICOS	17
2.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	26
3. ORGANIGRAMA Y MAPA DE PROCESOS	28



1 Introducción

Amica, creada en 1984, está formada por familiares, personas con discapacidad y profesionales. Representa un modelo de gestión directa y de participación de las personas interesadas. Es de ámbito estatal, aunque sus actuaciones principalmente se desarrollan en la Comunidad de Cantabria y en la Comunidad Valenciana

Declarada de Utilidad Pública, se mantiene con fondos públicos a través de subvenciones y conciertos, y donaciones de entidades privadas, además de las aportaciones de las personas asociadas.

Este nuevo Plan Estratégico de Amica revisa su **propósito**, dando un paso más al implicar a la sociedad en la participación de todas las personas.

También se redefine la **visión** de Amica, con elementos claves como la innovación social, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Su **propósito** es

“Descubrir las capacidades de cada persona cuando la discapacidad aparece en nuestra vida, y crear oportunidades para la diversidad humana, implicando a la sociedad en el cambio que facilite la participación en igualdad.”

Su **visión**,

Amica quiere ser referencia de innovación social, compartiendo modelos que nos acerquen a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el protagonismo de las personas

Se han revisado los **valores** de la entidad que son:

1. **Dignidad y respeto a la persona**, que debe ser valorada como ser individual y social, independientemente de cuales sean sus limitaciones. Considerando la diversidad como un valor que supone que cada persona es única, con proyectos de vida, con ilusiones, con necesidad de que se crea en sus capacidades y de protagonizar su propia vida. Esta diversidad que contribuye a avanzar a una sociedad para todas las personas, en la que se favorece el respeto a cada persona, y con ello la propia estima también.
2. **Compromiso social** buscando lo mejor no solo para las personas asociadas sino para todas las que se encuentran en desventaja por su discapacidad. Así como la colaboración en la construcción, mejora y transformación de esta sociedad, contribuyendo a los objetivos que favorezcan un desarrollo sostenible en el mundo desde el ejercicio responsable de la solidaridad, fomento de la accesibilidad, de la protección del medio ambiente y modelos económicos sostenibles
3. **Defensa de los derechos**, plasmado en el compromiso de defensa y promoción de los derechos recogidos en la Convención Internacional de Naciones Unidas, fomentando su conocimiento por parte de todas las personas que forman parte de la entidad y el apoyo para el ejercicio de los mismos y participación en la comunidad con igualdad de oportunidades.
4. **Satisfacción de las personas** aportando futuro, centrando los esfuerzos en la búsqueda de la mejora de la calidad de vida de las personas y de sus familias.
5. **Trabajo en red y en equipo**. Se apuesta por un estilo de trabajo basado en el intercambio y aprendizaje mutuo, y complementariedad de las capacidades de todas las personas involucradas,

contribuyendo al proyecto común desde una responsabilidad compartida, buscando el consenso como método imprescindible para avanzar, promoviendo el diálogo y compromiso con los grupos de interés.

6. **Transparencia**, entendiendo ésta como claridad, apertura, comunicación y honestidad, tanto en la gestión, programación y ejecución de actividades, como en las relaciones, criterios y actuaciones en el desempeño de las mismas, que se concreta en una rigurosa gestión económica, financiera, legal y fiscal.
7. **Participación de todas las personas**, como las que reciben apoyo en la asociación, familiares, profesionales o voluntarias. Implica compartir las inquietudes, necesidades y opiniones y aportar propuestas, conocimientos, experiencia y dedicación por todas las personas de la asociación
8. **Innovación y creatividad**. Para dar respuesta a las necesidades y anticipar los cambios, aportando ideas, estrategias y modelos que estimulen nuevos comportamientos sociales que contribuyan a futuros sostenibles, teniendo como base la ilusión, como motor de motivación para acometer los grandes retos y actividades diarias de la Asociación.
9. **Igualdad** entendida como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal en la Asociación, e independientemente de su edad, etnia, nacionalidad, origen social, orientación sexual, discapacidad, opinión política, religión, estado civil, o cualquier otra condición.
10. **Calidad y mejora continua**. Compromiso por el aprendizaje, la formación y la actualización permanente que concluye en una cultura corporativa basada en la excelencia, en el conocimiento y la implicación de todos los grupos de interés.

Amica apuesta por la defensa y el ejercicio de estos valores, promoviéndolos entre todas las personas que forman Amica a través de la difusión y compromiso con la Guía de Buenas Prácticas y con el Código de Conducta, que cuenta con grupos de seguimiento y comités que velan por su cumplimiento.

2 Planificación Estratégica

La planificación estratégica es una oportunidad que permite a nuestra entidad reflexionar sobre nuestra misión y definir el camino que nos ayude a alcanzar el futuro que queremos, una sociedad abierta para todas las personas, en la que las personas con discapacidad participen con igualdad de oportunidades. Teniendo presente que la planificación es un norte que debe inspirar, pero con la flexibilidad necesaria para estar al servicio de las necesidades y circunstancias, tal y como hemos aprendido en la pandemia.

El plan estratégico para el periodo 2021-2024 nos permite:

- Realizar un análisis de la situación social, económica y ambiental del entorno para poder trazar las líneas que nos ayuden a alcanzar las metas planteadas, teniendo en cuenta los cambios y demandas que se produzcan a corto, medio y largo plazo.
- Analizar las fortalezas y debilidades de Amica, incluyendo las de sus tres centros especiales de empleo, SOEMCA EMPLEO, S.L.U. y SAEMA EMPLEO S.L. en Cantabria, y Diversia Empleo S.L. en Valencia, para evaluar la situación de la organización y prepararla para hacer frente a los retos planteados.
- Detectar las tendencias que puedan incidir en el futuro de la organización.
- Establecer criterios que permitan garantizar la sostenibilidad, optimizando los recursos humanos, financieros y de infraestructuras que dispone.

- Identificar las alianzas estratégicas y las oportunidades de intensificar proyectos colaborativos con ellas
- Determinar la visión y las apuestas de futuro del grupo Amica, estableciendo las estrategias a adoptar.
- Desarrollar un cronograma en el que se definan, los objetivos a lograr, los indicadores, así como sus responsables.
- Alinear la planificación con los ODS
- Mejorar el proceso de toma de decisiones alineado con la estrategia y potenciar una buena actitud hacia el cambio.

El Plan Estratégico es un documento que sirve para establecer el trabajo que tenemos que hacer todas las personas que formamos Amica.

Nuestro Sexto Plan Estratégico recoge 21 objetivos generales que queremos se hagan realidad en los próximos cuatro años.

Los objetivos los hemos propuesto contando con la opinión de nuestros grupos de interés internos y externos.

Nuestro Plan Estratégico nos dice hacia dónde queremos ir y como conseguirlo

2.1 Metodología

Para la elaboración del Plan Estratégico se ha seguido un método participativo, en el que se han organizado dinámicas grupales y consultas a través de cuestionarios y entrevistas a los principales actores clave internos y externos, incorporando así la diversidad de visiones y aportaciones de más de 400 personas.

Se han realizado acciones formativas y reuniones de trabajo buscando involucrar al máximo a todos los grupos de interés: clientes; inversores y reguladores; partners y proveedores; personas y sociedad.

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, analizando la realidad actual y las perspectivas de futuro (DAFO, Megatendencias, ODS).
- Fase de reflexión sobre el propósito, visión y valores.
- Fase de formulación estratégica en la que se han trazado las líneas, objetivos y proyectos para desarrollar en los próximos 4 años, teniendo en cuenta el análisis realizado.

En concreto se ha realizado:

- DAFO
- Revisión grupos de interés
- Análisis de megatendencias
- Análisis de los ODS, seleccionando 6 con los que contribuir de forma prioritaria.
- Análisis de ecosistema
- Revisión del propósito, la visión y los valores

- Revisión del mapa procesos.
- Revisión del organigrama de la entidad
- Definición de las líneas estratégicas
- Definición de objetivos estratégicos de primer y segundo nivel



Para posteriormente definir el cronograma a través de Proyectos y tareas, y responsables, así como la elaboración del presupuesto.

El grupo de trabajo que ha participado en la elaboración del Plan estratégico ha estado formado por más de 400 personas: Junta Directiva y Claustro de profesionales; personas apoyadas en Amica, representación de familiares, trabajadores/as de los centros especiales de empleo y representantes de los diferentes grupos de interés de la entidad.

En concreto han participado realizando aportaciones:

1. 84 personas del claustro de profesionales (50,9%)
2. 16 personas de la Junta Directiva (88 %)
3. 16 familias
4. 17 grupos de personas usuarias a través de dinámica en grupos. (11 de formación y 6 centros promoción autonomía)
5. 130 personas trabajadores/as de los centro especial de empleo SOEMCA, SAEMA y DIVERSIA EMPLEO

Además para conocer las variables de valor que los grupos de interés de Amica valoraban como las más importantes se realizaron: 12 entrevistas individuales, y grupos focales con trabajadores CEE 7, familias 8, trabajadores/as de Amica 8, personas en Formación 7 y personas que acuden a centros de día 6. Aportaron también sus inquietudes para el próximo periodo, profundizando sobre ¿Cómo mantener o incrementar el valor que genera Amica?

Para conocer las necesidades y expectativas de los grupos de interés interno se dispone además de la información que proporcionan las

- Las encuestas de satisfacción.
- Sugerencias, quejas y felicitaciones.
- Cumplimiento legislación
- Análisis grupos de interés

En relación al análisis del rendimiento y capacidad de la entidad se dispone de la información que proporciona:

- No conformidades.
- Auditorías internas.
- Auditorías externas
- Revisión por dirección
- Evaluación de plan estratégico anterior
- Cuadro de mando e indicadores.
- Comparaciones
- Evaluación de alianzas
- Evaluación de proveedores

Calendario:

25 agosto	Presentación plan de trabajo. Definición equipo coordinador
26 agosto /7 septiembre	Equipo de procesos: Encuesta sobre grupos de interés: Identificación y motivación para su elección
7 septiembre	Aportaciones DAFO Claustro de profesionales
9 septiembre	Aportaciones DAFO Junta Directiva
1 septiembre /15 octubre	Análisis y selección de grupos de interés. Herramientas para recogida de información. Análisis de la información recogida.
5 de octubre	Resultados DAFO (Avance. % participación y consensos. Megatendencias. Claustro de profesionales

De 6 octubre a 15 octubre	Aportaciones DAFO (Ideas generales) Familias de las comisiones, Consejo de Honor, Guía de Buenas Prácticas, representación de infancia y Campus Diversia y apuntadas a seminario participación. Grupos de atención de día, formación, etc. Cantabria y Valencia (con dinámica sin cuestionario, ideas generales) Trabajadores del CEE
De 15 a 22 octubre	Cuestionario previo a reunión 26 octubre: Misión/propósito. Visión Valores. ODS Equipo procesos Amica grupo
22 octubre	Grupo coordinador Análisis DAFO
20 octubre	Trabajo en reunión Organigrama. Mapa procesos
6 octubre	Equipo procesos Cuestionario previo: Misión/propósito. Visión. Valores. ODS. Dinámica en reunión. Presentación propuesta organigrama y mapa trabajado en estrategia.
2 noviembre	Claustro Propósito. Visión. Valores. ODS Propuesta organigrama y mapa procesos.
1 diciembre	Equipo estrategia y coordinador Líneas y objetivos. Organización desarrollo del Plan y responsables
9 de diciembre	Comisión ejecutiva y equipo estrategia y coordinados Misión/propósito. Visión. Valores. ODS / Mapa / Líneas
9 de diciembre	Equipo seguimiento de SAEMA (Amica-Repsol Impacto social) Presentación Planificación estratégica SAEMA
12 diciembre	Claustro y comisión ejecutiva Misión/propósito. Visión. Valores. Líneas y objetivos y proyectos

16 diciembre	Junta Directiva: Misión/propósito. Visión. Valores. ODS Presentación propuesta organigrama y mapa procesos. Líneas y objetivos y proyectos.
16 diciembre	Presentación Planificación estratégica Diversia Empleo
Enero	Comisiones participación y grupos de apoyo Simplificado: Misión/propósito. Visión. Valores. ODS. Presentación propuesta organigrama y mapa procesos. Líneas y objetivos
Febrero y marzo	Equipo. Procesos estratégicos Proyectos y responsables. Desarrollo planificación
Febrero	Equipo procesos Amica: Proyectos y responsables
Febrero	Formación Scrumtegy planificación estratégica 3 sesiones con distintos niveles. Equipo y profesionales implicados en la planificación y evaluación



Megatendencias

Se han analizado la megatendencias y seleccionado aquellas en las que Amica está inmersa y que son referencia en la planificación:

Mayor longevidad de la población: la cuarta edad y los retos de la convivencia universal con la discapacidad en la comunidad, con nuevos modelos de apoyo.

Nuevos modelos con protagonismo tecnológico: Aplicaciones, herramientas y plataformas; domótica, robótica, biónica, digitalización, la “Bigdata”, la sensorica, nuevas formas de trabajo con menor contacto presencial y movilidad, de la metodología médica y de los apoyos a las personas.

Reinventar la salud: El COVID-19 está generando nuevas medidas sociales y sanitarias, que darán lugar a nuevas oportunidades. Especial importancia la promoción de la salud.

Redefinición de las líneas de actividad económica: Las empresas buscan formas distintas de acceder a los mercados e industrias, a través de la innovación y desarrollo de nuevos modelos comerciales y ampliando sus capacidades para adaptarse al entorno cambiante.

Objetivos de desarrollo sostenible

Se han analizado los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y aunque todos ellos son una referencia clave en la actuación de Amica contra la desigualdad, para contribuir a que nadie se quede atrás, se han seleccionado 6 de ellos, a los que contribuir de forma significativa con la estrategia.

Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades

Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

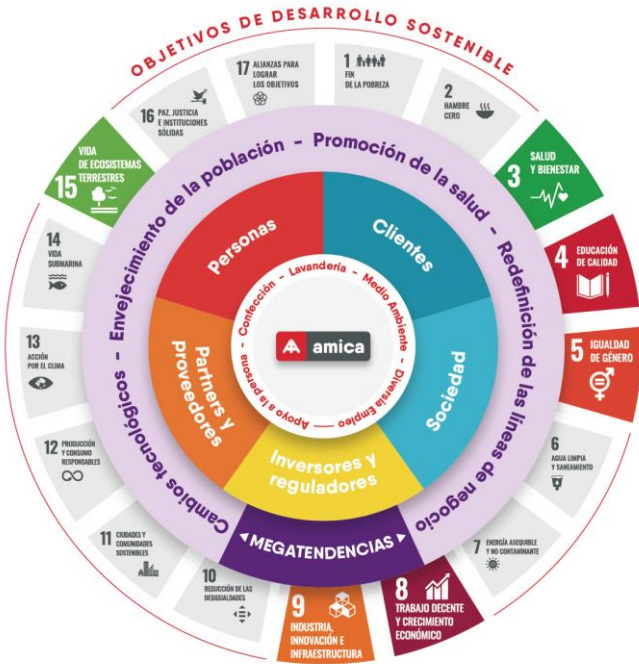
Objetivo 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación

Objetivo 15: Promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y frenar la pérdida de la diversidad biológica

Ecosistema de Amica

Tras el análisis de los grupos de interés, de aliados, del entorno social, del tejido económico en el que se desarrollan nuestros servicios, la situación pandémica actual y las políticas que determinan las actividades, Amica ha definido el mapa de la red de todos los agentes que forman parte de su ecosistema.

En este entorno se pretende conseguir que Amica sea una entidad sostenible y que forme parte de un ecosistema que trabaje de forma colaborativa.



Grupos de interés

Personas	Clientes
<ul style="list-style-type: none"> Personal que ejerce su actividad laboral Miembros Organos Gobierno Personas en prácticas Profesionales independientes Representantes sindicales Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> Personas usuarias centros y servicios Familiares Diversa Empleo SAEMA SOEMCA
Sociedad	Inversores y reguladores
<ul style="list-style-type: none"> Agentes sociales Instituciones educativas y formativas, culturales... Medios de comunicación ONG de otros ámbitos Organizaciones cooperación al desarrollo Recursos comunitarios 	<ul style="list-style-type: none"> Administraciones públicas e instituciones políticas Entidades financiadoras privadas o patrocinadores Entidades financiadoras públicas Personas asociadas
	Partners y proveedores
	<ul style="list-style-type: none"> Empresas subcontratadas Organizadores de referencia Proveedores

DAFO

<p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Adaptación a los Cambios ✓ Apoyos que se prestan a las personas ✓ Metodología de apoyo a la persona ✓ Formación y experiencia del equipo técnico ✓ Alianzas ✓ Implicación del personal ✓ Trabajo en equipo ✓ Generación de empleo 	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Financiación Pública ✓ Los tiempos de respuesta ✓ Sostenibilidad de la entidad ✓ Financiación Privada ✓ Ambiente laboral ✓ Implicación de las familias ✓ Maquinaria e instalaciones
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajo colaborativo con otras entidades ✓ Cambio de mirada de la sociedad hacia la discapacidad ✓ Innovación Tecnológica ✓ Nuevos modelos de financiación ✓ Responsabilidad social ✓ Políticas impulsadas por las administraciones públicas: Agente de transformación social 	<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Crisis sanitaria producida por el Covid ✓ Situación económica del entorno ✓ Cambios en los Gobiernos ✓ Modelo de apoyo de los Gobiernos (subvenciones, contratos públicos, conciertos) ✓ Exigencias burocráticas y documentales a las entidades ✓ Mirada de la sociedad hacia la discapacidad

2.2. Líneas y objetivos estratégicos

Para avanzar significativamente en los próximos 4 años, el Plan Estratégico plantea 5 **líneas de actuación** combinando lo realista (contando con la realidad que tenemos) con lo idealista (lo que nos gustaría conseguir)

LÍNEA 1: INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Esta línea pretende impulsar acciones para la transformación social y crear oportunidades a través de iniciativas innovadoras desarrollando alianzas que permitan compartir el conocimiento y grandes avances.

LÍNEA 2: EVOLUCIÓN DE LOS APOYOS A LAS PERSONAS

Apoyar a hombres y mujeres con discapacidad para su participación plena y activa en la sociedad a lo largo del ciclo vital y en todos los ámbitos de la vida.

Trabajando especialmente el concepto evolución como la transformación necesaria para el avance en los apoyos a las personas y en el disfrute de los derechos de ciudadanía. Para ello nos centraremos en los siguientes entornos y enfoques: Educación inclusiva, Sanidad universal-accesible, Empleo pleno y abierto, Ocio, deporte y acceso a la cultura en igualdad de oportunidades, Familia implicada y apoyada, Vivienda asequible y accesible en la comunidad, Digital accesible y Sociedad diversa e inclusiva

LÍNEA 3: DESARROLLO DE ALIANZAS PARA LA AMPLIACIÓN DE ACTIVIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL

Esta línea incluye la estrategia a impulsar en alianza con los nuevos socios de dos centros especiales de empleo; en SAEMA, REPSOL

IMPACTO SOCIAL y en Diversia Empleo, COPAVA para buscar soluciones a través de la economía social al problema creciente del desempleo que la pandemia va a ocasionar en personas con discapacidad y desde SOEMCA impulsando nuevas líneas de negocio implicando a más actores en ello.

LÍNEA 4: SOSTENIBILIDAD Y ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS

Se refiere tanto a la sostenibilidad de Amica como en cada uno de sus proyectos; a las infraestructuras y equipamiento, a la viabilidad económica incluyendo la captación de fondos; a la diversificación de actividades y líneas de negocio, etc. Para impulsar el resto de las acciones es clave la seguridad de la entidad.

LÍNEA 5: DESARROLLO DEL TALENTO DE LAS PERSONAS ANTE LOS GRANDES RETOS

Incluye a los profesionales a nivel individual y en equipo; a las personas participando en los órganos de representación y participación; al sistema de gestión. Lo que requiere fortalecer a cada una de las personas de Amica, mimarnos, cambiar mentalidades obstructivas, motivarnos e ilusionarnos. Los equipos tienen que trabajar los cambios de dinámica de trabajo, cuidar mucho el clima laboral y adaptar los sistemas de organización a los nuevos tiempos. También supone apoyar la participación en los órganos de representación y poner en valor el talento que cada persona, fomentando el compromiso y sentimiento de pertenencia. Pretendemos potenciar la organización, creciendo sobre todo como personas.

Las personas de Amica somos las familias, los profesionales, quienes acuden a recibir apoyos, quienes colaboran voluntariamente... Todas las que participamos y colaboramos con este proyecto colaborativo que estamos construyendo, que es Amica, incluyendo personas de otras organizaciones.

LINEA	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
1. INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL	1.1 Incrementar el liderazgo comprometido con el desarrollo de las personas con discapacidad impulsando una mayor incidencia política	1.1.1.Desarrollar acciones de incidencia en Economía social
		1.1.2. Incremento de la incidencia política en Discapacidad y en Salud
		1.1.3. Participar en las nuevas estrategias para la mejora de las políticas medioambientales y de sostenibilidad
	1.2 Aumentar nuestra capacidad de transformar el ecosistema	1.2.1. Desinstitucionalización de la atención a las personas
		1.2.2.Desarrollar el Plan Director de Campus Diversia
		1.2.3.Poner en marcha un Parque de la Prehistoria
		1.2.4 Desarrollar un Proyecto para dar respuesta a necesidades de personas en el sur de Cantabria
	1.3 Potenciar la transferencia de conocimiento	
	1.4 Desarrollar la capacidad colectiva de respuesta resiliente a calamidades	

PLAN ESTRATEGICO **2021-2024** - Amica

LINEA	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
2. EVOLUCION DE LOS APOYOS EN LAS PERSONAS	2.1 Avanzar en la vida en comunidad	2.1.1. Desarrollar servicios de proximidad para personas de cualquier edad
		2.1.2. Diversificar y ampliar los apoyos para el tiempo libre
		2.1.3 Avanzar en el modelo de alojamiento
		2.1.4. Intensificar los apoyos al empleo
	2.2 Generalizar la formación permanente durante toda la vida	2.2.1.Fomentar la cultura de prevención y cuidado de la salud
		2.2.2. Ampliar los apoyos la educación inclusiva
		2.2.3. Desarrollar programas para avanzar en la edad saludablemente
		2.2.4. Ampliar competencias formativas en las actividades de expansión económica
	2.3 Aplicar desarrollos tecnológicos en los apoyos, el seguimiento de la salud y la autonomía personal	2.3.1. Favorecer el acceso al entorno digital accesible y a la tecnología
		2.3.2. Ampliar la tecnología aplicada a la vida diaria
		2.3.3. Aplicar tecnología en el cuidado de la salud
	2.4 Implicar a las familias en los desarrollos tecnológicos, metodológicos y avances en derechos personales	2.4.1. Favorecer el empoderamiento de la familia
		2.4.2. Conseguir el reconocimiento de los derechos personales por parte de las familias con el protagonismo de las personas

LINEA	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
3. DESARROLLO DE ALIANZAS PARA LA AMPLIACIÓN DE ACTIVIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL	3.1 Estudiar e implantar proyectos de economía circular	3.1.1. Poner en marcha una actividad de recuperación para el reciclado de plásticos
		3.1.2. Poner en marcha actividades de reciclado de textil industrial
		3.1.3. Confeccionar con tejidos reciclados
	3.2 Desarrollo de economía verde	3.2.1. Implementar y mejorar empresa ecológica
		3.2.2. Desarrollar un plan de gestión ambiental y aprovechamientos forestales
		3.2.3. Promoción de turismo verde accesible
		3.2.4. Mejora de la biodiversidad
	3.3 Optimizar los servicios desarrollados	3.3.1. Prestar Servicios de alquiler de ropa basados en tecnología de radiofrecuencia
		3.3.2. Diseñar y producir prendas de protección

PLAN ESTRATEGICO **2021-2024** - Amica

LINEA	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
4. SOSTENIBILIDAD Y ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS	4.1 Avanzar en nuevos modelos de financiación para el funcionamiento y los proyectos	4.1.1. Incorporar nuevas fuentes de financiación pública
		4.1.2 Mantener e incorporar nuevos modelos de financiación privada
	4.2 Innovar en un modelo de gestión sostenible y de liderazgo	4.2.1. Fortalecer trabajo cocreativo con entidades
		4.2.2 Diseñar y Desarrollar gobernanza conjunta con familias, personas usuarias, profesionales y las alianzas estratégicas
	4.3 Desarrollar la innovación tecnológica y digitalización	4.3.1. Digitalización de los procesos
		4.3.2. Innovación tecnológica
	4.4 Compatibilizar nuestras actividades con el entorno medioambiental	4.4.1. Reducir consumo energético
		4.4.2. Mejorar el aislamiento de los edificios
		4.4.3. Disminución del consumo de agua
	4.5 Automatizar los procesos industriales	

LINEA	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
5. DESARROLLO DEL TALENTO DE LAS PERSONAS ANTE LOS GRANDES RETOS	5.1 Crear una Escuela Amica de Actualización del Conocimiento e Innovación	
	5.2 Promocionar la prevención de la salud en la vida cotidiana	
	5.3 Implicar, desarrollar y retener el talento clave	
	5.4 Favorecer la mejora del clima laboral con metodologías creativas	
	5.5 Avanzar en las políticas de igualdad y conciliación	5.5.1. Desplegar Planes de igualdad en el resto de entidades

2.3 Seguimiento y evaluación

El Plan Estratégico y el Plan Operativo Anual se encuentran a disposición de los responsables de procesos y de los proyectos o tareas para su seguimiento y evaluación, y de acceso de toda la plantilla del claustro para poder conocer su estado de ejecución a través de la aplicación Scrumtegy que alinea ambos documentos y permite diseñar cuadros de mando.

Todos los objetivos y los proyectos del plan tienen una persona responsable que garantiza el seguimiento de su cumplimiento. El despliegue de los objetivos estratégicos establecidos es realizado a través del Plan Anual, que contempla: los proyectos y tareas necesarias para cumplir cada objetivo, la persona responsable, sus indicadores y la temporalización de desarrollo. El Plan operativo va acompañado de un presupuesto anual que garantiza su ejecución.

El equipo de procesos y personas responsables realiza un seguimiento trimestral para evaluar y garantizar su cumplimiento y determinar las acciones necesarias para asegurar su adecuado desarrollo. El seguimiento del Plan Anual se realiza a través de los indicadores de cada objetivo, así como de los propios de los procesos. Se informa de las desviaciones producidas en los resultados frente a las metas establecidas, evidenciando la justificación de la desviación y la decisión tomada respecto a las medidas correctoras. Las comisiones de participación de cada centro revisan trimestralmente el Plan de su centro.

Semestralmente se revisa con el claustro y el Consejo Consultivo de la Junta Directiva. Y anualmente se realiza una evaluación para recoger acciones de mejora que se incorporarán en el plan del año siguiente.

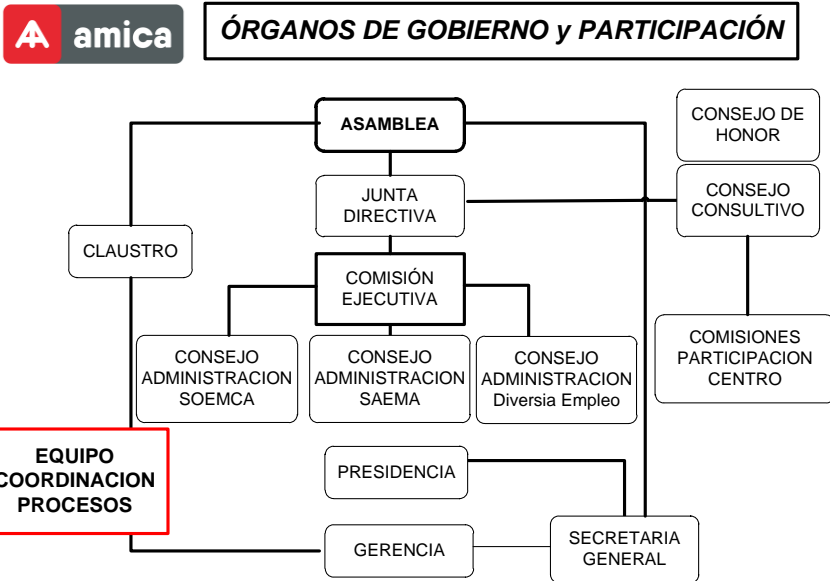


Previo a la Asamblea, tanto la memoria del plan correspondiente al año anterior, como el plan del siguiente año se presentan en todos los centros con participación de personas que acuden a los centros, familiares y profesionales de todos los centros y núcleos de actividad.

Al finalizar el desarrollo del Plan Estratégico se realizará una evaluación con carácter previo a la aprobación del siguiente plan estratégico, que está previsto para 2025. En esta evaluación se analiza el porcentaje de objetivos cumplidos y no cumplidos, y los motivos, y se pone en común una valoración sobre los resultados conseguidos en las personas, en la entidad y en el entorno, que permitirá seguir avanzando.

3. Organigrama y mapa de procesos

Para el desarrollo del Plan Estratégico, la entidad cuenta con un sistema de gestión que se refleja en el organigrama de los órganos de Gobierno y participación, y en su mapa de procesos.



La entidad cuenta con procesos clave específicos en cada una de las entidades Amica Apoyo a la persona en su entorno SOEMCA EMPLEO S.L.U, SAEMA EMPLEO S.L. y Diversia Empleo SL, procesos estratégicos y de apoyo comunes a todos.

El sistema de trabajo, se encuentra avalado con el sello de excelencia EFQM +500, las certificaciones en ISO 9001 e ISO14000, y el cumplimiento de los principios de transparencia y buenas prácticas de la Fundación Lealtad.

