



**2014-2017**

## **1. INTRODUCCIÓN**

## **2. NUESTRA ORGANIZACIÓN**

- Quiénes somos
- Misión
- Visión
- Valores
- Mapa de procesos

## **3. METODOLOGÍA DEL TRABAJO PARA LA PLANIFICACIÓN**

- Fase 1: Recogida de información
- Fase 2: Análisis y transformación de la información DAFO
- Fase 3: Determinación de líneas y objetivos estratégicos

## **4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS**

- Objetivos, Resultados, Acciones
- Cronograma

## **5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

## 1. INTRODUCCIÓN

Desde el año 2007 nuestro trabajo se enmarca bajo el enfoque de planificaciones estratégicas, en las que encuadramos los objetivos específicos que queremos desarrollar en cada periodo correspondiente. Traducimos esos objetivos en líneas estratégicas de las que se desprenden las actividades necesarias para poder alcanzar los resultados que nos lleven al desarrollo de nuestra visión. La valoración de esta forma de organizar nuestro trabajo en los últimos años es muy positiva, ya que la selección de estrategias adecuadas nos ha supuesto un proceso de toma de decisiones adaptado a nuestras capacidades como organización social.

En el Plan Estratégico anterior (2011-2013) profundizamos en la planificación interna de todas nuestras áreas de trabajo, implantando para ello un mapa de procesos, modificando la gestión de nuestro trabajo ajustando éste al nuevo modelo. Iniciamos así una nueva etapa basada en el aprendizaje de desarrollo de herramientas de gestión organizativas en beneficio de la consecución de nuestra misión, creando una cultura organizativa más sólida y cercana a nuestros valores como organización social.

*En ese II Plan 2011/2013 trabajamos en 4 Líneas Estratégicas:*

- Optimización del modelo de gestión de COCEMFE-Cantabria.
- Establecimiento del equilibrio financiero de COCEMFE-Cantabria.
- Incidencia de la contribución social de COCEMFE-Cantabria.
- Fortalecimiento de las áreas básicas de trabajo de COCEMFE-Cantabria.

Queremos que con este III Plan Estratégico (2014-2017) comience una nueva etapa en COCEMFE-Cantabria, un período de madurez organizativa que es posible gracias a la experiencia adquirida en los más de 23 años de trayectoria de la entidad y a la consolidación de un modelo organizativo alineado con nuestra misión y valores.

Con ésta nueva planificación queremos abrir una nueva etapa que apueste firmemente por fomentar una cultura colaborativa que sirva de catalizador para que podamos interactuar más estrechamente con otros agentes de la sociedad cántabra. En el periodo anterior apostamos por modelo de trabajo en red con otras entidades sociales, en éste no solo queremos consolidar ese trabajo en red, sino que queremos avanzar, dar un paso más como organización abierta y poder establecer otras colaboraciones con otros agentes con los que identifiquemos un entendimiento compartido de hacer las cosas, generando así un cambio sistémico inclusivo.

## 2. NUESTRA ORGANIZACIÓN

### ➤ **Quiénes somos**

La Federación Cántabra de Personas con Discapacidad Física y/u Orgánica, COCEMFE-Cantabria, es una entidad no lucrativa declarada de Utilidad Pública, constituida el 24 de abril de 1990, que en la actualidad aglutina a 20 entidades para trabajar por la mejora de las condiciones de vida de las personas desde la autonomía, impulsando la visibilidad de sus capacidades y valores.

### ➤ **Misión**

Facilitar, desde la diversidad, el ejercicio de los derechos y responsabilidades en igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

## ➤ **Visión**

Participar en un proyecto transformador para el desarrollo integral de las personas con discapacidad, a través de la eficiencia en la gestión de los recursos, y su capacidad de promover cambios sociales.

## ➤ **Valores**

Los valores que persigue COCEMFE-Cantabria para lograr su misión son:

**Gestión Participativa:** Siendo el foco en la satisfacción de las entidades federadas y los usuarios que las forman, a través del fomento de un sistema de gestión participativo.

**Flexibilidad:** Promoviendo el espíritu de equipo con un enfoque objetivo y humanista, presidido por la flexibilidad y el buen ambiente de trabajo.

**Excelencia:** Trabajando bajo el enfoque de su Misión, Visión y Principios de Excelencia que estimulen la búsqueda del éxito de nuestra organización.

**Proactividad:** Siendo una organización inconformista, donde cada día, la anticipación y la innovación sea nuestra enseña.

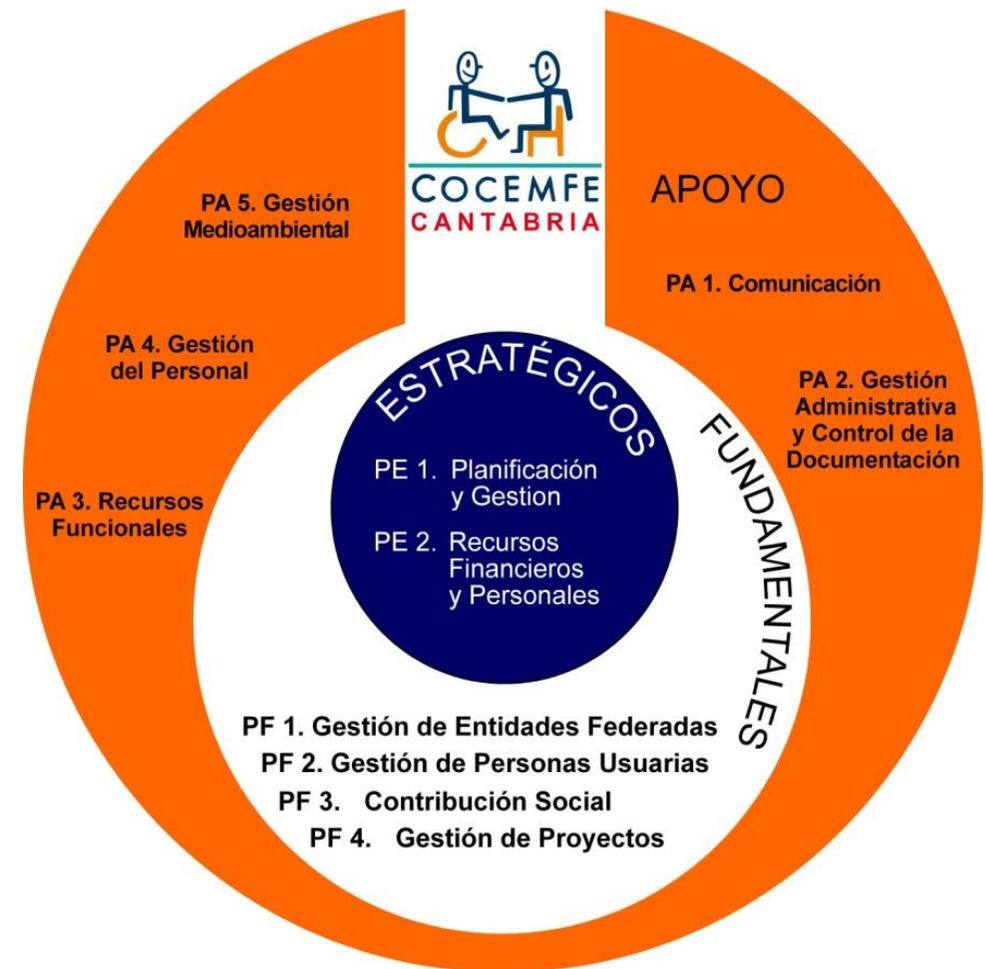
**Igualdad:** Considerando los principios de Igualdad como pieza clave en la construcción de una sociedad para todas y todos.

**Positivismo:** Mostrando siempre una actitud positiva hacia los nuevos retos, asentada en la apertura al cambio constante.

## Mapa de procesos

### ➤ Mapa de procesos

Todas las acciones a desarrollar en la federación las englobamos en alguno de nuestros procesos, ya que seguimos un **modelo de gestión** basado en 11 procesos, estructurados en estratégicos, fundamentales y de apoyo.



## 3. METODOLOGIA DEL TRABAJO PARA LA PLANIFICACIÓN

### Fase 1: Recogida de información

Como ya hemos mencionado anteriormente uno de nuestros valores es la gestión participativa, en pro del fomento de este sistema de participación para la recogida de información hemos utilizado dos vías diferentes.

#### 1. Grupos de interés (stakeholders) externos.

Como mencionamos en la introducción COCEMFE-Cantabria quiere ser una entidad abierta, que interactúe con otros agentes con los que compartamos un entendimiento a la hora de hacer las cosas. Desde la federación apostamos por dos conceptos a la hora de realizar nuestro trabajo:

- ✓ Las personas
- ✓ Una sociedad conectada

Por este motivo en esta planificación estratégica introducimos una metodología nueva para nosotros, un taller participativo de innovación estratégica, que impartimos en una de las salas de Enclave Pronillo, cuyo objetivo era recoger información complementaria relevante para nuestro plan estratégico desde una perspectiva innovadora, para poder dar respuesta a preguntas del tipo:

¿Cómo podemos trabajar de una forma más distribuida?

¿Cómo podemos conectar más la misión de COCEMFE con el viaje vital de cada una de las personas que forma parte de nuestros grupos relacionados?

Para ello utilizamos una metodología basada en el Storytelling (contar historias) y el pensamiento de diseño.

Elegimos a personas que por alguna circunstancia conociesen la existencia de la federación, pero no tuviesen un conocimiento pleno de ella, ni de su forma de trabajar, en muchos casos, bien porque solamente su relación había sido en un área concreta de la entidad, o bien porque era una relación en un pasado lejano. A la vez valoramos que fuesen personas que por su **carácter personal** compartían una visión de la sociedad plural y conectada que nosotros tenemos.

Comenzamos la jornada con un círculo en el que se pidió a todos los participantes que se presentaran de manera informal, solamente dijeran su nombre, y contestaran a la pregunta: ¿qué te ha resonado de la invitación? Queríamos que expusieran brevemente por qué accedieron a participar en nuestro taller cuando contactamos con ellos, incluso sin tener muy claro en qué iba a consistir la jornada.

A continuación expusimos de forma breve y a través de historias enlazadas de participantes en alguna de las comisiones en activo, profesionales, consejeros, voluntarios y usuarios de alguno de nuestros servicios que es COCEMFE-Cantabria. Seguimos con una presentación del viaje del héroe, mediante la cual empoderamos a cada persona como una parte de la cadena de valor social, allá por el año 2016...

Pusimos en común esa cadena de valor, recogiendo entre todos los aspectos en los que podíamos converger como personas activas y comprometidas por una transformación social en Cantabria. La experiencia fue muy enriquecedora ya que obtuvimos varias vías incipientes de procesos colaborativos que esperamos materializar en esta planificación estratégica.

Nuestro más sincero agradecimiento a los participantes que se prestaron para este taller experimental, y con los que tan gratamente compartimos visiones de futuro.

Antonio Nieto, profesor del IES Alberto Pico, persona que participa en nuestra campaña de educación desde hace años.

Pilar Crespo, técnico del Equipo de Valoración y Orientación del Instituto Cántabro de Servicios Sociales.

Domingo González-Lamuño, unidad de nefrología/metabolismo infantil del servicio de pediatría Hospital Universitario Marqués de Valdecilla (HUMV), profesor de genética clínica infantil en la Universidad de Cantabria.

Manuel Muñiz, responsable de centros asistenciales de la Obra Social de Caja Cantabria.

Estefanía Rodríguez, profesional de la federación, fisioterapeuta.

María Díaz, ex profesional de la federación, técnico de empleo.

Aureliano Ruiz, ex consejero de la federación.

Emilio Ramírez, técnico de la unidad de atención a la diversidad de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte.

Javier Martínez, profesional recién incorporado a una de nuestras entidades federadas.

Francisco Cagigas, usuario de uno de nuestros servicios.

Eva Suarez, directora de la Seguridad Social en Cantabria

Y Rafael Cobo, experto asesor en talleres de innovación, además de contar con su apoyo como dinamizador de la dinámica de storytelling aportó su propio viaje como un participante más del taller.

## 2. Nuestros grupos de interés (stakeholders).

Solicitamos la participación de nuestras entidades federadas, por lo que las pedimos que eligiesen personas de sus asociaciones que quisieran participar en el proceso de elaboración de una radiografía/diagnóstico del momento actual en el que se encontraba la federación. También añadimos al equipo de trabajo a la comisión ejecutiva y a los profesionales de la federación.

Así comenzamos la sesión de trabajo un grupo de 37 personas que dividimos en 4 grupos, para trabajar con la herramienta de análisis de diagnóstico DAFO. Cada grupo trabajó, de forma individual, durante una hora en dos de los segmentos del DAFO, uno interno y su opuesto externo, es decir: Grupo 1 y 3: Fortalezas y Amenazas, Grupo 2 y 4: Debilidades y Oportunidades. Después nos unificamos todos poniendo en común el trabajo desarrollado, en cada uno de los segmentos DAFO, dejando un espacio final de cada uno para que todos tuviésemos la oportunidad de añadir aportaciones a las ya hechas por los compañeros. Sintetizamos in situ, todo lo posible la información recogida.

Agradecer también a todos los participantes el esfuerzo realizado por dar una vuelta de tuerca entre todos a la organización, en aras de la mejora continua.

### **Fase 2: Análisis y transformación de la información DAFO**

Posteriormente, ya en un grupo heterogéneo y más pequeño (comisión ejecutiva, tres profesionales de la entidad y uno de una de las entidades) tras dos sesiones de trabajo, perfilamos la información más en detalle, sintetizando y priorizando el diagnóstico, transformando el DAFO a CAME, es decir, una vez concretamos un DAFO buscamos **M**antener las **F**ortalezas, **C**orregir las **D**ebilidades, **E**xplotar las **O**pportunidades y **A**frontar las **A**menazas.

*El resultado fue el siguiente:*

<b>FORTALEZAS</b> <b>Mantener</b>	<b>DEBILIDADES</b> <b>Corregir</b>
<p><b>1. MODELO ORGANIZATIVO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Potenciar la flexibilidad del modelo.</li> <li>✓ Difundir el modelo y sus logros a todos los estamentos de la entidad.</li> </ul> <p><b>2. TRAYECTORIA CONSOLIDADA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Provocar sinergias entre todos los agentes de la federación.</li> <li>✓ Retención del talento.</li> </ul>	<p><b>1. RECURSOS ECONÓMICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Búsqueda de alternativas a la financiación.</li> <li>✓ Fomento de nuevas alianzas.</li> </ul> <p><b>2. ENFOQUE INDIVIDUALISTA FRENTE AL FEDERATIVO.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desarrollar la visión federativa.</li> <li>✓ Favorecer espacios comunes.</li> </ul> <p><b>3. ESCASA VISIBILIDAD SOCIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Búsqueda de alianzas con profesionales de la comunicación.</li> <li>✓ Potenciar las redes sociales.</li> </ul>

<b>OPORTUNIDADES</b> <b>Explotar</b>	<b>AMENAZAS</b> <b>Afrontar</b>
<p><b>1. EL PESO DE LA DISCAPACIDAD DENTRO DEL ENTORNO SOCIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mediante el incipiente desarrollo de la responsabilidad de los medios de comunicación en Cantabria.</li> <li>✓ Atrayendo voluntariado.</li> </ul> <p><b>2. LA PREDISPOSICIÓN DEL TRABAJO EN RED DE LAS ENTIDADES SOCIALES EN CANTABRIA.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Participando activamente.</li> <li>✓ Compartiendo conocimientos.</li> </ul> <p><b>3. TENDENCIA CRECIENTE DEL CONCEPTO RESPONSABILIDAD SOCIAL.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Alianzas a través de la emergente economía social.</li> <li>✓ Alianzas con empresas a través de su RSE (responsabilidad social empresarial)</li> </ul>	<p><b>1. ENTORNO ECONOMICO-SOCIAL CAMBIANTE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mantener una actitud vigilante conocedora de la realidad.</li> <li>✓ Planificación de estrategias proactivas al cambio.</li> </ul> <p><b>2. CRECIENTE EXIGENCIA DE CERTIFICACIONES MÁS EMPRESARIALES POR LOS FINANCIADORES (calidad, auditorías...).</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Formación y capacitación en este tipo de materias.</li> <li>✓ Búsqueda de alianzas para la cooperación</li> </ul> <p><b>3. CRISIS DEL MODELO DE LAS ORGANIZACIONES SOCIALES ESTATALES.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Participación activa para promover el cambio</li> </ul> <p><b>4. DESMANTELAMIENTO DEL ESTADO DE BIENESTAR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Formación en derechos y responsabilidades.</li> <li>✓ Consolidación de alianzas con otras entidades sociales.</li> <li>✓ Fomento de la reivindicación con compromiso social.</li> </ul>

## **Fase 3: Determinación de Líneas y Objetivos Estratégicos**

Añadimos a toda la información mencionada el anterior diagnóstico de la organización, así como el análisis de la evaluación del mismo. Comparamos también las dos radiografías de la organización, hechas con 3 años de diferencia, para ver la correlación existente en la coherencia en el rumbo de la federación, el resultado fue satisfactorio.

Priorizamos en aquellos ejes que veíamos fueran capaces de dar respuesta de la forma más eficaz a mantener nuestro posicionamiento como la entidad que queremos ser dentro de 4 años, es decir, una organización viva que sepa no solo adaptarse al cambio, sino que forme parte de él. Siempre sin perder de vista el enfoque de nuestra misión.

Acordamos diseñar un plan estratégico, claro, conciso y lo más acorde a nuestra cultura organizacional. El resultado del CAME fue en realidad un resumen de las estrategias a poner en marcha, apostamos por una estrategia de reorientación, partiendo de las debilidades estudiamos nuevas oportunidades del entorno para poder reorientar las mismas, a través de la “C” del CAME. Y en estrategias ofensivas consistentes en tomar nuestras fortalezas y emplearlas con las oportunidades del entorno, que surgen de nuestra “E” dentro del CAME.

## 4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS 2014 - 2017



En el periodo 2014 2017, tal y como muestra la imagen anterior, vamos a trabajar en torno a 4 líneas estratégicas.

A continuación desglosamos las mismas en objetivos y acciones a nivel estratégico, ya que será en cada planificación anual, según cronograma, donde desarrollaremos más en profundidad cada una de ellas a nivel operativo.

<b>LE 1. Apostar por una organización abierta con su entorno</b>		
OBJETIVO 1 Analizar nuestros grupos de interés (GI), externos.		
ACCIONES	Resultado	Indicador
A1. Realizar talleres/debate de tormenta de ideas con los GI internos sobre posibles GI externos.	4 talleres/debate	Nº de talleres debate
A2. Diseñar el mapa de nuestros GI	Identificación de los GI	Mapa de GI
A3. Desarrollar una hoja de ruta, de relación de entorno, para cada GI del mapa	Identificación de valores compartidos con los GI	Nº de hojas de ruta
OBJETIVO 2 Estudiar posibles colaboraciones con los agentes sociales que participaron en el proceso de la planificación		
ACCIONES	Resultado	Indicador
A1. Retomar contacto con los participantes, estudiando de forma conjunta posibles colaboraciones	Analizar 4 vías conjuntas de colaboración.	Nº de vías analizadas
A2. Diseñar y desarrollar proyecto fruto de la Colaboración con dichos agentes.	Desarrollar $\geq 2$ proyectos colaborativos	Nº de proyectos en marcha
OBJETIVO 3 Fomentar alianzas		
ACCIONES	Resultado	Indicador
A1. Desarrollar proyectos conjuntos con otros agentes sociales de otros sectores	Desarrollar, al menos, 3 proyectos	Nº de proyectos desarrollados

## LE 2. Favorecer el enfoque federativo mediante la comunicación

### OBJETIVO 1 Desarrollar una visión federativa

ACCIONES	Resultado	Indicador
A1. Preparar un 25 aniversario de la federación, colaborativo, con espacio para que todas las entidades puedan participar	Crear un grupo de trabajo diverso que diseñe el 25 Aniversario	Equipo de trabajo
A2. Establecer un protocolo de funcionamiento interno en materia de comunicación externa	Reorganización eficaz en el proceso de comunicación externa	El propio protocolo

### OBJETIVO 2 Gestionar el conocimiento con las entidades federadas

ACCIONES	Resultado	Indicador
A1. Continuar con los talleres de conocimiento mutuo de entidades	La participación de todas	Nº de entidades que participan
A2. Realizar talleres de trabajo conjuntos con las entidades, potenciando así el intercambio de conocimiento	Crear sinergias entre todos los agentes de la federación	Nº de talleres
A3. Presentar a las entidades una evaluación global de los resultados del diagnóstico realizado.	Mejorar en el apoyo que prestamos a nuestras entidades	Taller exposición de rtdo.
A4. Priorizar áreas de formación para las entidades, a partir de la evaluación del diagnóstico	Detectar $\geq 3$ áreas de formación e impartir formación como mejora	Nº de áreas detectadas y formación impartida
A5. Realizar un calendario de visitas de la federación a cada una de las entidades	Ampliar el conocimiento por parte de la federación de nuestras entidades	Nº de visitas realizadas

<b>LE 3. Fortalecimiento de la capacidad de gestión mediante el área económico</b>		
<b>OBJETIVO 1. Afianzar el proceso de proyectos</b>		
ACCIONES	Resultado	Indicador
A1. Crear un espacio dinámico en el que se genere tormentas de ideas para proyectos entre todos los profesionales.	Creación del espacio	Creado y puesta en marcha
A2. Diseñar una herramienta para la elaboración de proyectos que permita el trabajo en equipo, complementándose así los conocimientos de los distintos profesionales.	La propia herramienta	Herramienta diseñada
A3. Seguimiento de la herramienta para el trabajo en equipo de proyectos	Dinamizar los proyectos	Seguimientos hechos
<b>OBJETIVO 2. Aumentar la capacidad económica de la federación</b>		
ACCIONES	Resultado	Indicador
A1. Búsqueda de nuevos financiadores	Presentar proyecto a $\geq 4$ nuevos financiadores	El nº de financiadores nuevos
A2. Ampliar conocimientos en financiación europea	→ Realizar 1 taller interno sobre fondos europeos	Taller realizado
	→ Estudiar 1 proyecto para presentar	Proyecto elegido y adaptado
A 3. Estudiar vías alternativas de generación de recursos propios	$\geq 2$ vías analizadas	Nº de estudios hechos
<b>OBJETIVO 3. Diseñar una contabilidad analítica por centros de coste (cc)</b>		
ACCIONES	Resultado	Indicador
A1. Diseño de la herramienta	Crear un modelo específico para cada CC	Modelo por centro
A2. Dotar a la herramienta de los datos contables	Activar el modelode CC con datos reales	Modelo en activo
A3. Enlazar el modelo CC a los procesos	Conectar los CC al modelo de gestión	Herramienta conectada

## LE 4. Adaptación del modelo a la nueva corriente socio-económica

**OBJETIVO 1. Capacitar a la entidad para dar respuesta a la creciente demanda de transparencia en la gestión.**

ACCIONES	Resultado	Indicador
A1. Auditar las cuentas de la entidad	Cuentas auditadas	Informe de auditoria
A2. Formar parte del proceso de análisis de la Fundación Lealtad (FL)	Entrar en la guía de transparencia y buenas prácticas de la FL	La guía

**OBJETIVO 2. Profundizar en una gestión hacia la excelencia**

ACCIONES	Resultado	Indicador
A1. Elaborar un Código de Conducta de la federación	Tener aprobado un Código de Conducta	El Código de Conducta
A2. Iniciar el proceso de una certificación de calidad	Proceso por lo menos abierto para certificación	Estado del proceso



<b>LE 2. Favorecer el enfoque federativo mediante la comunicación</b>				
<b>OBJETIVO 1 Desarrollar una visión federativa</b>				
<b>ACCIÓN</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
A1. Preparar un 25 aniversario de la federación, colaborativo, con espacio para que todas las entidades puedan participar	■	■	■	
A2. Establecer un protocolo de funcionamiento interno en materia de comunicación externa		■		
<b>OBJETIVO 2 Gestionar el conocimiento con las entidades federadas</b>				
<b>ACCIÓN</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
A1. Continuar con los talleres de conocimiento mutuo de entidades	■	■		
A2. Realizar talleres de trabajo conjuntos con las entidades, potenciando así el intercambio de conocimiento			■	■
A3. Presentar a las entidades una evaluación global de los resultados del diagnóstico realizado		■		
A4. Priorizar áreas de formación para las entidades, a partir de la evaluación del diagnóstico			■	■
A5. Realizar un calendario de visitas de la federación a cada una de las entidades		■		

## LE 3. Fortalecimiento de la capacidad de gestión mediante el área económico

### OBJETIVO 1. Afianzar el proceso de proyectos

ACCIÓN	2014	2015	2016	2017
A1. Crear un espacio dinámico en el que se genere tormentas de ideas para proyectos entre todos los profesionales	■			
A2. Diseñar una herramienta para la elaboración de proyectos que permita el trabajo en equipo, complementándose así los conocimientos de los distintos profesionales	■			
A3. Seguimiento de la herramienta para el trabajo en equipo de proyectos		■ ■	■ ■	■ ■

### OBJETIVO 2. Aumentar la capacidad económica de la federación

ACCIÓN	2014	2015	2016	2017
A1. Búsqueda de nuevos financiadores	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■
A2. Ampliar conocimientos en financiación europea		■ ■		
A3. Estudiar vías alternativas de generación de recursos		■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■

### OBJETIVO 3. Diseñar una contabilidad analítica por centros de coste (cc)

ACCIÓN	2014	2015	2016	2017
A1. Diseño de la herramienta	■ ■ ■ ■			
A2. Dotar a la herramienta de los datos contables		■ ■ ■ ■		
A3. Enlazar el modelo CC a los procesos			■ ■ ■ ■	



## 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Cada año redactaremos el Plan Operativo Anual, que estará compuesto tanto por las acciones descritas anteriormente, es decir, las acciones necesarias para lograr los resultados previstos en esta planificación estratégica, como por las actividad que la federación viene desarrollando de forma habitual.

Todas las actividades de la federación están encuadradas dentro de alguno de los procesos, ya que trabajamos siguiendo la metodología de gestión por procesos. Cada proceso tiene sus cuadros propios con acciones, indicadores y fuentes de verificación

Cada proceso es revisado entre la gerencia y la persona responsable del mismo con carácter trimestral, de este seguimiento surgen en su caso las acciones de mejora correspondientes, siempre consultando la opinión de aquellos profesionales q estén implicados en las ejecución de las acciones, dicho análisis es presentado a la comisión ejecutiva en primera instancia, y posteriormente se informa al Consejo Regional.

De este modo existe una supervisión generalizada de todas las acciones anuales que se trabajan desde la federación.

De forma más específica desde la gerencia se realiza el seguimiento diferenciado de las acciones, seguimiento de cronograma, desviaciones y posibles áreas de mejora correspondientes solamente a la puesta en escena de la Planificación Estratégica. Dicho seguimiento se pone en común con la Comisión Ejecutiva, trasladando lo resultados de forma anual al Consejo Regional.

Al finalizar el periodo correspondiente a la planificación se realizará un documento de evaluación final de la misma, dicho documento será uno de los soportes que dotará información básica para la elaboración de la que será nuestra IV Planificación Estratégica.