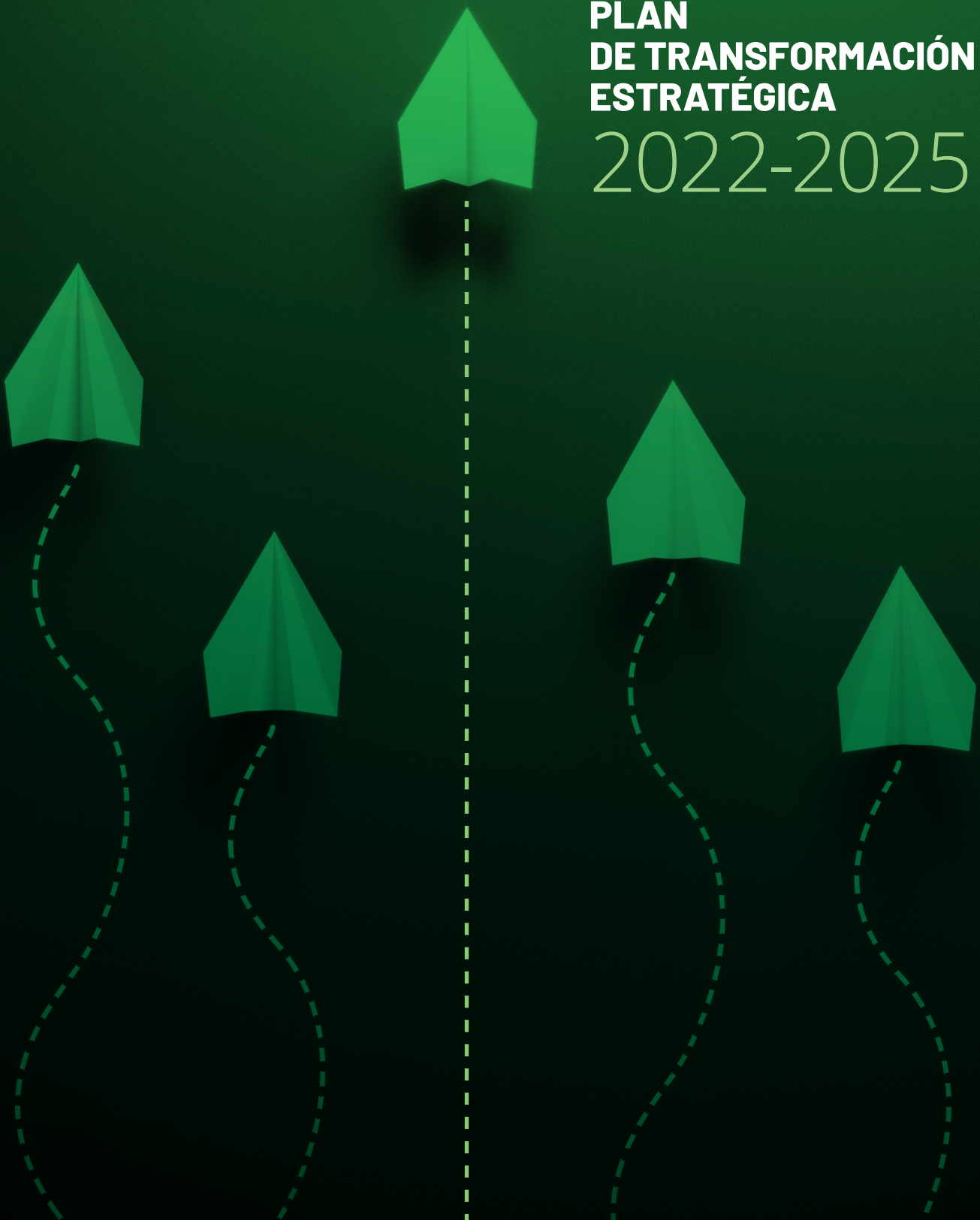


# COFAM<sup>1</sup>

**PLAN  
DE TRANSFORMACIÓN  
ESTRATÉGICA**  
2022-2025





# Índice

<b>Introducción</b>	<b>03</b>
<b>Marco de construcción del plan</b>	<b>05</b>
Fase consultiva	05
Principales conclusiones	06
Nuestro propósito	07
Los valores que nos sustentan	08
<b>Plan de transformación estratégica</b>	<b>10</b>
Ejes y objetivos estratégicos	10
Mapa de iniciativas	14
Descripción general de iniciativas	15
Hoja de ruta general	24
Oficina de Proyectos	25
<b>Cierre</b>	<b>27</b>

---

# Introducción

Estimado colegiado, querido colega:

Como dejamos claro durante nuestra campaña y hemos corroborado en nuestros primeros meses al frente del Colegio, la Junta de Gobierno que presidido se presentó a las elecciones el año pasado con un proyecto de transformación. Tenemos claro que el profesional farmacéutico, en sus diferentes ámbitos de ejercicio, desempeña un papel crítico en la sanidad y la sociedad modernas. La salud se liga de forma estrecha a la economía, al desarrollo, al bienestar en general de la población. Lo constatamos con la experiencia dura de la pandemia por la Covid19.

El cuidado de la salud evoluciona y se enfrenta a nuevos desafíos. Envejecimiento, cronicidad, dependencia...; el medicamento gana en relevancia como instrumento primordial; hay que reforzar la prevención y la educación para la salud; la eficiencia no es sólo un deber, sino una necesidad, puesto que la sanidad demanda cada vez más recursos. En definitiva, la sanidad ha de salir al encuentro de los pacientes y de la población general, para anticiparse a la enfermedad y para garantizar un seguimiento a los pacientes que asegure el control de sus patologías, su calidad de vida y, como se ha dicho, la mejor eficiencia en el uso de los recursos.

El farmacéutico ha de ser una pieza clave ante estos nuevos retos, parte de la solución. La transformación de nuestra profesión, por consiguiente, no es tanto un deseo como una necesidad, y no sólo con respecto al nivel de los servicios, sino también con el modo de ofrecer esos servicios. Un ejemplo es la traslación al ámbito digital de la cercanía física y personalización del trabajo del farmacéutico con los pacientes.

Queremos trabajar con la Administración, con los representantes políticos, con el resto de profesionales sanitarios y con el conjunto de la sociedad para definir el marco de actuación del farmacéutico hoy y en el futuro, y queremos ayudar a nuestros profesionales a asumir el desafío, acompañarle y facilitarle los recursos adecuados.

Para hacerlo, la transformación ha de empezar por el propio Colegio. Necesitamos dotarnos de la estrategia, la estructura y el modelo de trabajo adecuados para responder con diligencia a estos objetivos indiscutibles.

A ello nos pusimos desde el mismo momento en que tomamos posesión de nuestros cargos. A lo largo de un año hemos trabajado en el Plan de Transformación Estratégica 2022-2025 que ahora tienes en tus manos. Se sustenta en la visión reformadora que compartimos los miembros de la Junta y el equipo colegial, en una serie de valores irrenunciables -que van desde la transparencia y la responsabilidad hasta el compromiso con la deontología, la lealtad institucional, la sostenibilidad y la vocación de servicio- y, muy especialmente, en la escucha y la participación.

A lo largo de meses, hemos hablado con colegiados y con representantes de los grupos de interés de nuestro sector, de empresas a colegas sanitarios y organizaciones de pacientes, y los resultados de esa escucha han modelado los cimientos del plan: la definición de unas líneas estratégicas claras y la adecuación de la estructura y el modelo de gobernanza del Colegio para llevarlas a término.

No se trata de cambiar por cambiar. Se trata de hacerlo porque es una necesidad y una oportunidad. La transformación no es posible sin ti, sin cada uno de los colegiados. Es nuestro propósito liderar la regulación y desarrollo de la profesión y dar el más efectivo y eficiente soporte a los colegiados para la prestación de servicios farmacéuticos de calidad.

Trabajaremos, lo estamos haciendo ya, para involucrarte más, para que definamos juntos nuestro futuro y el valor que deseamos aportar a la sociedad.



**Manuel Martínez del Peral Mayor**  
Presidente del COFM

# Marco de construcción del plan

## Fase consultiva

En el mes de junio de 2022 la Junta de Gobierno del COFM pone en marcha un proceso consultivo orientado a la propiciar la participación de todos los Centros de interés del ecosistema COFM para identificar y asentar las bases sobre las que construir el Plan de Transformación Estratégica 2022-2025.

En este proceso, que se desarrolla durante aproximadamente dos meses, se realizan una serie de acciones (entrevistas, cuestionarios, *focus group* y talleres...) con trabajadores, directivos, colegiados, colaboradores y la Junta de Gobierno del COFM.

El objetivo era fomentar una amplia participación para escuchar y trabajar sobre las ideas y propuestas de todo el entorno del COFM para obtener el contenido base sobre el que sustentar un plan de transformación estratégica de y para todos.



### BLOQUE 01 EMPLEADOS

Entrevistas a directores y responsables.

Talleres de análisis e ideación con empleados COFM.



### BLOQUE 02 COLEGIADOS

Encuesta digital a colegiados.

Talleres tipo *focus group*.



### BLOQUE 03 COLABORADORES

Entrevistas individuales con colaboradores estratégicos COFM.

Veridata, Telefónica, Bancofar, Isblink...



### BLOQUE 04 JUNTA DE GOBIERNO

Talleres tipo *focus group*.

Expectativas y retos. Grupos de Interés.

Talleres reflexión y generación estratégica.

# Principales conclusiones

Las principales conclusiones que se establecen como resultado del proceso de trabajo con los diferentes grupos de interés se pueden resumir en las siguientes.

## IDEAS CONFLUYENTES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

### 1 | ESTRATEGIA

- 1 Plan maestro que establezca prioridades, guíe y oriente en todo momento a los distintos grupos de interesados.
- 2 Definir el posicionamiento del COFM en su defensa de los derechos y el rol farmacéutico.
- 3 Construcción, comunicación y difusión de la propuesta de valor y servicios del COFM (interno/externo).
- 4 Desarrollar la organización más efectiva para construir un COFM moderno, productivo y rentable orientado a prestar los mejores servicios a sus colegiados y a la sociedad.
- 5 Digitalización del COFM y apoyo en el proceso TdX de sus colegiados, empleados y colaboradores.

### 2 | CULTURA Y ORGANIZACIÓN

- 1 Estructura rentable y sostenible.
- 2 Institución moderna y colaborativa.
- 3 Organización atractiva: propuesta de valor a sus colegiados, empleados y colaboradores estratégicos.
- 4 Orientada a la eficiencia y productividad de procesos y servicios.
- 5 Organización con Valores (éticos, sociales...)

### 3 | LIDERAZGO

- 1 Estilo de gobierno claro, definido y colaborativo (Junta y Equipo de Dirección).
- 2 Equipo de Dirección alineado, empoderado y formado en el nuevo modelo de gestión.
- 3 Estilo de liderazgo basado en el empoderamiento y el desarrollo de los colaboradores (generación de nuevos líderes).
- 4 Impulsar y promover las iniciativas y el talento para buscar la excelencia operativa y crear experiencias y servicios de valor (todos los grupos de interés).
- 5 Promover el alineamiento, la unidad y la colaboración (trabajo en equipo) de los roles con responsabilidad directa en gestión de equipos y personas.

### 4 | SISTEMAS DE TRABAJO Y CONTROL DE GESTIÓN

- 1 Procedimientos homogéneos, automatizados que potencien la productividad y eficiencia interna/externa del COFM.
- 2 Sistemas de valoración objetiva del trabajo y la aportación de valor de los colaboradores.
- 3 Sistemas de reconocimiento e incentivo que impulsen la motivación y el compromiso de los colaboradores.
- 4 Criterios y sistemas de seguimiento y evaluación (tipo Kpi) que ayuden a medir/cuantificar la rentabilidad y los resultados de gestión de los proyectos e iniciativas que se ponen en marcha.
- 5 Nuevos sistemas de trabajo que promuevan metodologías colaborativas en el impulso, diseño y gestión de proyectos transversales.



Todas estas conclusiones generan la base desde la que construir los ejes y cimientos básicos del Plan de Transformación Estratégica del COFM 2022-2025.

# Nuestro propósito

**Ser la organización de referencia en el ámbito de la Comunidad de Madrid, para liderar la regulación y el desarrollo de la profesión y para dar el más efectivo soporte a sus colegiados en la prestación de servicios farmacéuticos de calidad.**

- ▶ Velar por la satisfacción de los intereses generales relacionados con el ejercicio de la profesión farmacéutica.
- ▶ La prestación exclusiva de la profesión en el ámbito de su competencia.
- ▶ La defensa de los derechos e intereses profesionales de los colegiados.
- ▶ La ordenación del ejercicio profesional para el logro del mayor prestigio y progreso de la actividad farmacéutica.
- ▶ La mejora permanente de los niveles cultural, científico, económico y social de los colegiados, para lo cual el COFM podrá promover y fomentar toda clase de iniciativas y desarrollar los sistemas idóneos de previsión y protección social.
- ▶ La cooperación con los poderes públicos en la defensa y promoción de la salud.
- ▶ Proveer servicios que aporten elementos para el éxito de nuestros clientes, que propicie el desarrollo permanente de nuestra organización y de las personas vinculadas y relacionadas con ella.



# Los valores que nos sustentan

Los valores y principios del COFM vienen descritos en el Código Ético y de Conducta aprobado por la Junta de Gobierno del COFM el 8 de junio de 2017.

## TRANSPARENCIA

Para el COFM la transparencia es un mecanismo sobre el que sustenta su actividad pública, el derecho de acceso a la información sobre dicha actividad y el cumplimiento de las obligaciones de buen gobierno corporativo. Del mismo modo, la transparencia se configura como un medio fundamental para el fomento de comportamientos éticos, para la contratación de servicios y el seguimiento de los mismos, para la gestión global de la Corporación y para la resolución de cualquier controversia que pudiese perjudicar los intereses de los colegiados.

## LEALTAD INSTITUCIONAL

Las decisiones tomadas por el COFM deben satisfacer los intereses corporativos y de los colegiados a los que representa. Esta forma de actuar fomenta la cooperación institucional y da visibilidad a su compromiso con los valores, principios y funciones que constituyen su razón de ser.

## FORMACIÓN

Uno de los objetivos del COFM es procurar la mejora del nivel profesional y científico de los farmacéuticos y, para ello, vela por su adecuada y continua formación. De esta forma impulsa su excelencia en la prestación de servicios sanitarios y asistenciales y facilita su adaptación a los nuevos y cambiantes entornos sociales y tecnológicos.

## SALUD PÚBLICA

El Colegio, bien a iniciativa propia, bien en colaboración con instituciones públicas o privadas, participa en programas y campañas cuyo objetivo es la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad. Para ello realiza una importante labor de divulgación y sensibilización.

## SOSTENIBILIDAD

Para el COFM, la sostenibilidad es un valor fundamental y una perspectiva transversal desde la que planifica su gestión global. La sostenibilidad debe ser entendida como fórmula a través de la que satisfacer las necesidades actuales de la Corporación y del personal sujeto al presente código. La sostenibilidad se pone de manifiesto a través del compromiso del COFM con el crecimiento económico, el medio ambiente y el bienestar social.

## SOLIDARIDAD

El COFM se ha construido sobre los principios de solidaridad, cooperación y trabajo en equipo. Quienes trabajamos en el Colegio compartimos una misma meta y un mismo proyecto global y estamos dispuestos a poner en común nuestros logros y dificultades. El altruismo, la generosidad y el compromiso con quienes más lo necesitan son rasgos esenciales de la actividad diaria del Colegio.



## RESPONSABILIDAD

Para el COFM responsabilidad es anticipación, es hacerse cargo de las consecuencias de nuestras acciones y decisiones, es saber responder a las expectativas legítimas del personal sujeto al presente código, dando cuenta de los compromisos adquiridos más allá de lo estipulado en el marco jurídico vigente.

## DEONTOLOGÍA

Constituye una función esencial del COFM la ordenación, en el marco de sus competencias, y conforme a lo establecido en la legislación vigente, del ejercicio de la profesión en todos sus ámbitos y modalidades, velando por ello por el cumplimiento del Código Deontológico (conjunto de principios y reglas éticas que guían el desarrollo de la profesión farmacéutica) y vigilando potenciales desviaciones del mismo, con el fin de corregirlas e impedir su repetición.

## DIÁLOGO PERMANENTE

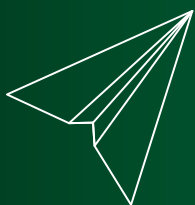
Las actividades desarrolladas por el COFM se sustentan en el principio del diálogo fluido y permanente, con la finalidad de mejorar su relación con los distintos grupos de interés. Toda comunicación desarrollada por el COFM se rige por los principios de transparencia, veracidad y respeto.

## ÉTICA

El comportamiento de las personas sujetas al presente código debe basarse en criterios de ética -personal y profesional- y de responsabilidad. Por ello, el Colegio vela por que en todo momento estas personas actúen de forma adecuada, diligente y honesta para que la imagen e información que se proyecte sea precisa, objetiva, completa, inmediata y veraz.

## VOCACIÓN EN SERVICIO

La misión del Colegio es ordenar el ejercicio de la profesión farmacéutica y representarla, defender los derechos e intereses profesionales de los colegiados e impulsar una correcta prestación de los servicios farmacéuticos. Para ello el COFM está abierto a cualquier sugerencia o propuesta procedente tanto de colegiados como de pacientes y usuarios de sus servicios, a fin de adaptarse a sus necesidades en el marco de sus competencias.



Los nueva Junta de Gobierno mantiene el compromiso con los valores de COFM y plantea, mediante la iniciativa 9 de su Plan de Transformación Estratégica, un desarrollo, actualización y operativización de estos valores y código ético mediante la puesta en marcha de sus políticas y planes de ESG, *Compliance*, Calidad y Objetivos de Desarrollo Sostenible del COFM.

# Plan de Transformación Estratégica

## Ejes y objetivos estratégicos

El contenido del plan se sustenta en cuatro ejes estratégicos que engloban el conjunto de los objetivos e iniciativas de transformación y desarrollo organizacional del COFM para el periodo 2022-2025.

### EJE ESTRATÉGICO 1: DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE VALOR Y NUEVOS SERVICIOS

Incrementar el número de colegiados en todas las modalidades (% en función de la segmentación) y la rentabilidad de los servicios ofrecidos mediante una propuesta de valor integral que potencie el rol del farmacéutico en la sociedad y una mayor participación en el COFM.

#### INICIATIVAS Y PROYECTOS

- Construcción de una Propuesta de Valor y Servicios COFM que contemple al conjunto de los colegiados.
- Definición de las líneas de posicionamiento del COFM en su defensa de los derechos y competencias del rol farmacéutico.
- Plan de comunicación externa para el posicionamiento de la profesión, difusión de los servicios y acercamiento al colegiado y la sociedad.
- Plan para el incremento de la colegiación y el *engagement*: mejorar la participación e implicación de los colegiados en el COFM.

Liderar la estrategia de digitalización interna y externa para maximizar la eficiencia y la rentabilidad de los servicios y aportaciones del COFM a sus colegiados, la industria y la sociedad.

#### INICIATIVAS Y PROYECTOS

- Plan de Digitalización del COFM y apoyo en el proceso TdX de sus colegiados, empleados y colaboradores (Incluye automatización de procesos - tareas y protocolos de trabajos eficientes digitales. Sistemas de Gestión en RED de la Información. Creación de bases de datos ágiles y compartidas. Repositorio de documentación único.

Construir la propuesta de valor competitiva y mejorar la rentabilidad de la Sociedad COFM31 mediante la definición y puesta en marcha de un nuevo plan de negocio vinculado a la nueva estrategia del COFM.

#### INICIATIVAS Y PROYECTOS

- Plan estratégico y de negocio encaminado a potenciar los resultados y servicios COFM31.

Crear y liderar un marco global de alianzas y colaboraciones en el ecosistema del COFM que posibilite el desarrollo de los proyectos y actuaciones necesarias para su transformación y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

#### INICIATIVAS Y PROYECTOS

- Plan de liderazgo para el establecimiento de alianzas y colaboraciones con proveedores, instituciones y organizaciones que impulsen los objetivos y Servicios del COFM.

## EJE ESTRATÉGICO 2: NUEVA CULTURA Y MODELO ORGANIZATIVO

Diseñar un modelo organizativo moderno, ágil y sostenible que garantice una respuesta eficaz y eficiente a la nueva propuesta de valor que la organización quiere hacer llegar a empleados, colegiados, colaboradores y sociedad.

### INICIATIVAS Y PROYECTOS

- Definir la nueva organización del COFM (nuevos criterios). Diseño del contenido de las diferentes áreas de trabajo. Manual de funciones y áreas de responsabilidad actualizado a las necesidades del COFM. (Incluye en su fase previa: inventario de capital humano con valoración de puestos y análisis de cargas de trabajo).

Crear y promover una cultura con alma que demuestre en la práctica diaria valores acordes de servicio al colegiado, la promoción de la salud, la transparencia, la sostenibilidad y el compromiso social del farmacéutico con los ciudadanos.

### INICIATIVAS Y PROYECTOS

- Definición de la nueva cultura y valores COFM. Establecer normas de comportamiento y código ético (Incluye políticas de RSC, Calidad y Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS COFM 2030).

### EJE ESTRATÉGICO 3: SISTEMAS DE CONTROL Y GESTIÓN DEL CAMBIO

Crear los sistemas, canales y modelos internos de comunicación y relación de equipo humano del COFM para asegurar el alineamiento, la coordinación y la generación de sinergias en la gestión, promoviendo la productividad, la motivación y el mejor servicio al colegiado.

#### INICIATIVAS Y PROYECTOS

- Plan de comunicación interna que facilite el conocimiento, la gestión de la información y el alineamiento entre empleados. Incluye el diseño de los circuitos internos de integración, socialización y relación con el empleado para promover su motivación y *engagement* con el COFM (*onboarding, networking, cambios/transiciones de puestos,...*)

Diseñar e implantar un modelo de valoración objetiva del desempeño de los colaboradores orientada a apoyar su desarrollo profesional y a obtener información relevante de su trabajo para garantizar su mejor rendimiento.

#### INICIATIVAS Y PROYECTOS

- Definición de un sistema de evaluación del desempeño asociado a objetivos/OKR.

Poner en marcha planes y actuaciones motivadoras orientadas a mejorar las capacidades de los profesionales y a promover y desarrollar el talento interno en la organización.

#### INICIATIVAS Y PROYECTOS

- Diseño de los sistemas y planes formación, promoción y desarrollo de la carrera profesional (Talento).

Confección de una política retributiva global competitiva en mercado, que promueva la motivación y la asunción de responsabilidades y retos de los colaboradores, a partir del desempeño destacado de su rol y la consecución de objetivos y méritos.

#### INICIATIVAS Y PROYECTOS

- Diseño de un modelo retributivo y de incentivos adaptado a responsabilidades y méritos de los empleados.

Diseñar cuadros e indicadores de medida (KPI) asociados a los servicios/proyectos para medir y hacer seguimiento de forma precisa de los resultados obtenidos para la toma de decisiones de gestión.

#### INICIATIVAS Y PROYECTOS

- Elaboración de los cuadros de mando para el seguimiento y control útil y efectivo de la rentabilidad de los servicios y proyectos que se prestan/desarrollan.

## EJE ESTRATÉGICO 4: MODELO DE GOBIERNO Y LIDERAZGO

Crear y poner en marcha los órganos de Gobierno en las diferentes escalas y jerarquías del COFM, estableciendo las competencias, funciones y áreas de responsabilidad, así como los criterios y normas básicas de gestión y relación entre órganos y equipos.

### INICIATIVAS Y PROYECTOS

- Definición del Modelo de Gobierno COFM (Junta-Equipo Dirección-Employados).

Diseño de las claves del nuevo modelo de gestión directiva, creación de las condiciones y sistemas internos, así como proceso de alineamiento, formación y entrenamiento de los líderes y responsables de equipo en el nuevo modelo/metodología.

### INICIATIVAS Y PROYECTOS

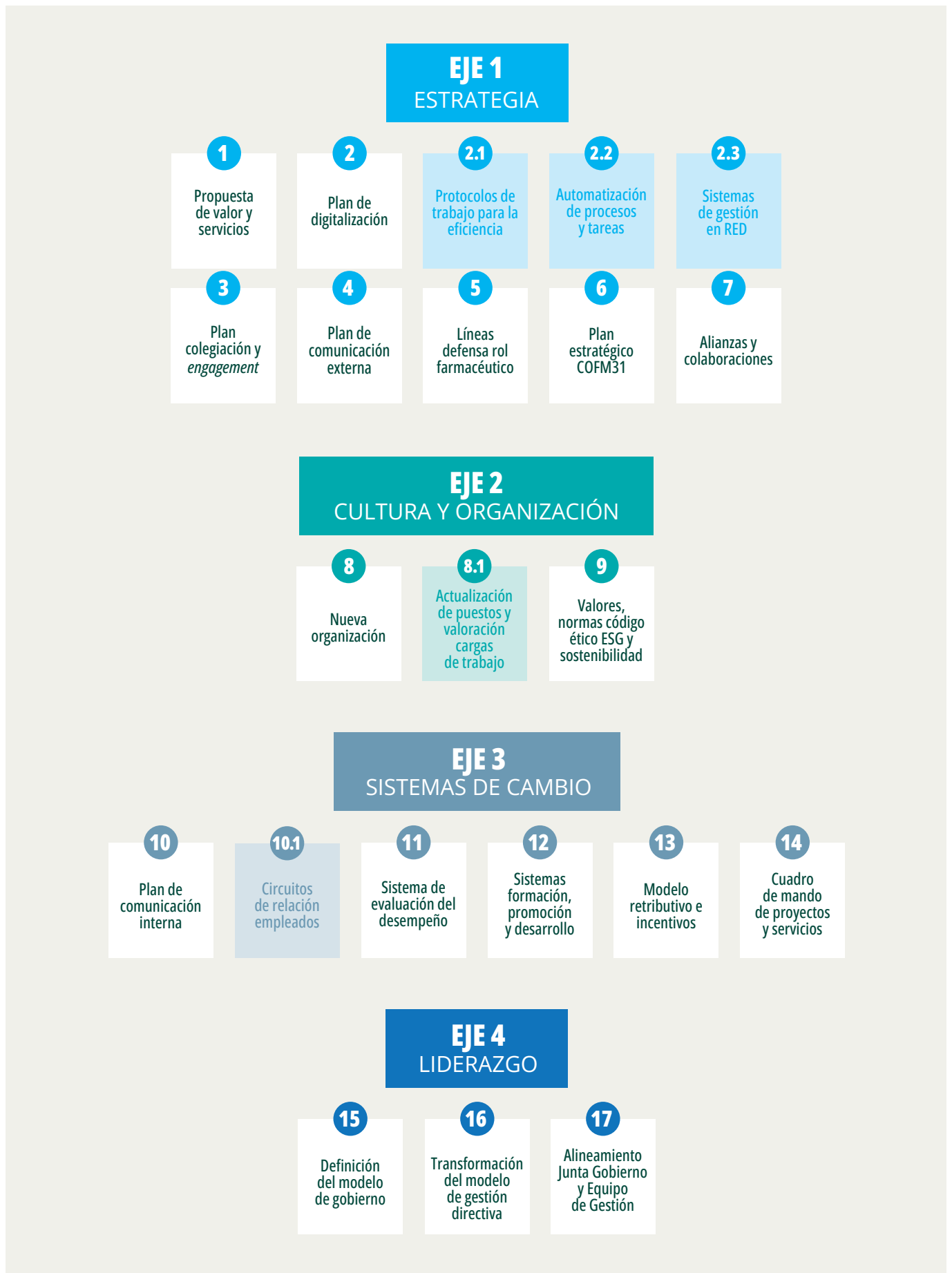
- Plan de transformación del modelo de gestión directiva (rol de líder) desde un modelo basado en el desarrollo profesional de equipos y personas: *Leadership* COFM.

Incrementar las capacidades de los órganos de gobierno para garantizar el alineamiento y *el saber, saber hacer, saber ser* en la gestión y seguimiento del plan de transformación y en el desempeño del rol cotidiano.

### INICIATIVAS Y PROYECTOS

- Alineamiento de la Junta de Gobierno y su equipo de gestión. Desarrollar un plan de mejora global de las competencias y capacidades del equipo de gobierno, para conseguir un grupo cohesionado que lidere el plan de transformación del COFM.

# Mapa de Iniciativas



# Descripción general de iniciativas

## EJE ESTRATÉGICO 1: DESARROLLO DE PROPUESTA DE VALOR Y NUEVOS SERVICIOS

### Nombre de la Iniciativa:

Construcción de una propuesta de valor y servicios del COFM que contemple al conjunto de los colegiados

### Mentor Junta:

Pablo Barral Lozano

### Descripción del alcance del proyecto:

Desarrollar un proceso de análisis de los servicios que actualmente el COFM presta al colegiado, resaltando aquellos que aportan valor real e identificando las principales carencias y áreas de mejora, para desarrollar una propuesta de valor que permita cubrir el espectro global de necesidades de los colegiados tanto en las oficinas de farmacia como en el resto de los segmentos y disciplinas de la profesión farmacéutica (hospitalaria, industrial, etc.) ...

### Planificación de las iniciativas. Objetivos:

- ▶ 1. Conocer las áreas de mejora de los servicios que actualmente se prestan a los colegiados.
- ▶ 2. Identificar el déficit en áreas de servicio que el colegio presta a los colegiados que no pertenecen a oficina de farmacia.
- ▶ 3. Detectar necesidades imprescindibles de servicio por parte del colectivo global farmacéutico.
- ▶ 4. Entender qué servicios no imprescindibles generan y aportan valor, incrementando el interés y satisfacción de los colegiados.
- ▶ 5. Diseñar una cartera de servicios para el conjunto de miembros del colegio sectorizada en función de las diferentes especialidades.
- ▶ 6. Elaborar una propuesta de servicios que genere valor añadido a los colegiados de forma global.
- ▶ 7. Establecer un proceso de seguimiento y evaluación continua de los diferentes servicios que nos permita evaluar el impacto en el nivel de satisfacción de los colegiados.

### Nombre de la Iniciativa:

Definición de las líneas de posicionamiento del COFM en su defensa de los derechos y competencias del rol farmacéutico

### Mentor Junta:

José Manuel Becerra Villamor / María del Carmen Magro Horcajada

### Descripción del alcance del proyecto:

Desarrollar un proceso de trabajo encaminado al reconocimiento del rol del farmacéutico en la sociedad y su figura como agente sanitario con competencias propias, definidas de forma clara e inequívoca e integrada en el sistema sanitario general. Defendiendo los derechos del colectivo e impidiendo la invasión de competencias e intrusismo profesional. Elaborando para ello acuerdos con las administraciones públicas y privadas que nos permitan desarrollar sinergias en el ejercicio de la profesión.

### Planificación de las iniciativas. Objetivos:

- ▶ 1. Mejorar la imagen actual del colectivo farmacéutico en la sociedad, poniendo en valor su vocación de servicio y compromiso.
- ▶ 2. Verificar los niveles de invasión de competencias e intrusismo profesional actuales que afectan al correcto ejercicio profesional.
- ▶ 3. Establecer acuerdos con los diferentes órganos gestores de las administraciones públicas y organizaciones privadas para promover y proteger el rol farmacéutico.
- ▶ 4. Definir un nuevo marco competencial de los farmacéuticos acorde a sus conocimientos y capacidades.
- ▶ 5. Desarrollar acuerdos y procesos de trabajo comunes con otros colegios y entidades sanitarias, desarrollando protocolos de trabajo coordinados y eficaces.
- ▶ 6. Posicionar al colectivo como agente sanitario implicado en la red de atención primaria con capacidades y responsabilidades específicas.

### Nombre de la Iniciativa:

Plan de comunicación externa para el posicionamiento de la profesión, difusión de los servicios y acercamiento al colegiado y la sociedad

#### Mentor Junta:

Elena Manso Salinas

#### Descripción del alcance del proyecto:

Desarrollo de las acciones necesarias, dentro de un plan de comunicación estratégico y estructurado, para acercar al conjunto de la sociedad y de las diferentes entidades con las que colabora al COFM la imagen, los valores y el compromiso social que tiene el colectivo farmacéutico.

#### Planificación de las iniciativas. Objetivos:

- ▶ 1. Acercar la imagen del colectivo a la sociedad dando visibilidad a la vocación de servicio y compromiso.
- ▶ 2. Ayudar a entender la figura del farmacéutico y su aportación a la sociedad como profesional.
- ▶ 3. Dar visibilidad a las diferentes especialidades farmacéuticas existentes y sus diferentes funciones.
- ▶ 4. Potenciar la accesibilidad del ciudadano a los diferentes servicios que se pueden prestar desde las farmacias.
- ▶ 5. Posicionar a los farmacéuticos como agentes sociosanitarios.
- ▶ 6. Atraer posibles entidades como socios/colaboradores en el desarrollo y mejora de la profesión.
- ▶ 7. Atraer a la farmacia el interés de estudiantes y jóvenes profesionales sobre la base de una carrera profesional atractiva y el alto valor sanitario y social que se aporta a la población.

### Nombre de la Iniciativa:

Plan para el incremento de la colegiación y el *engagement*: Mejorar la participación e implicación de los colegiados en el COFM

#### Mentor Junta:

Cecilia Cueto-Felgueroso Ojeda

#### Descripción del alcance del proyecto:

Elaborar un plan de acción encaminado a la fidelización de los colegiados existentes y a la captación de nuevos, desarrollando actividades que promuevan la adhesión y que hagan llegar al conjunto del colectivo las ventajas reales de pertenecer al COFM, siendo este un referente de la profesión y el líder del conjunto de farmacéuticos madrileños.

#### Planificación de las iniciativas. Objetivos:

- ▶ 1. Fidelizar al conjunto de colegiados actuales y promover una participación más activa en el colegio.
- ▶ 2. Incrementar la incorporación de nuevos licenciados al colegio, así como de farmacéuticos en ejercicio y no colegiados.
- ▶ 3. Crear cauces y canales de comunicación eficaces entre el colegio y los colegiados.
- ▶ 4. Agrupar a todo el colectivo independientemente de la especialidad farmacéutica.
- ▶ 5. Establecer redes de comunicación y colaboración entre todos los miembros del colegio.
- ▶ 6. Potenciar el sentido de pertenencia al colectivo.
- ▶ 7. Ofrecer servicios especiales, personalizados y segmentados con ventajas para los colegiados.
- ▶ 8. Crear espacios de encuentro sociales/lúdicos que potencien y mejoren las relaciones entre los colegiados.



**Nombre de la Iniciativa:**

Plan de Digitalización del COFM y apoyo en la transformación digital de sus colegiados, empleados y colaboradores

**Mentor Junta:**Ignacio Padrino Herrera / M<sup>a</sup> Soledad Santiso Martínez**Descripción del alcance del proyecto:**

Iniciar un proceso global de transformación digital en el COFM con el objetivo de, por un lado, contribuir a la mejora de la rentabilidad y la eficiencia de los procesos y servicios que se desarrollan y, por otro, ampliar el portfolio-oferta de servicios de valor hacia empleados, colegiados y sociedad (pacientes/ciudadanos). Este proyecto implica el liderazgo y el apoyo decidido del proceso de transformación digital de todo el ecosistema del COFM como herramienta fundamental de cambio, mejora de la comunicación y relaciones con los interesados y con la industria y maximización de los resultados/rentabilidad de la actividad del colegio profesional.

**Planificación de las iniciativas. Objetivos:****▶ FASE 1: DIGITALIZACIÓN DEL COFM**

1. Crear una cultura digital orientada a la eficiencia y la maximización de los resultados sobre la base de un servicio adaptado de calidad y alto valor.
2. Mejorar los procesos internos/externos para incrementar la eficiencia y los resultados de gestión y de los servicios actuales que se prestan en el COFM.

Apoyo y capacitación del equipo humano del COFM en la adquisición de cultura y competencia digital.

3. Utilizar el proceso de digitalización de la institución para la ideación y desarrollo de nuevos servicios y soluciones que se adecuen a las necesidades de los colegiados y/o colaboradores e incrementen su negocio.

**▶ FASE 2: APOYO AL PROCESO DE DIGITALIZACIÓN DEL COLEGIADO**

1. Utilizar nuevos canales y herramientas digitales para mejorar la comunicación, la relación e implicación de colegiado con el COFM e incrementar el sentimiento de pertenencia y el engagement.
2. Ofrecer soluciones de digitalización para mejorar la eficiencia, calidad y satisfacción de los servicios que presta el COFM al colegiado.
3. Apoyar al colegiado en su proceso de digitalización para hacer más eficaz y eficiente su rendimiento y resultados profesionales.

**▶ FASE 3: DIGITALIZACIÓN DE PROCESOS/SERVICIOS QUE APORTEN VALOR A PACIENTES-CIUDADANOS**

1. Utilizar nuevos canales y herramientas digitales para mejorar la comunicación, la relación y la percepción que tiene el paciente-ciudadano-sociedad del COFM y de la profesión/rol farmacéutico.
2. Estudiar soluciones de digitalización para mejorar la eficiencia, calidad y satisfacción de los servicios que prestamos en colaboración con otras instituciones o administraciones de salud al ciudadano/paciente.

**Nombre de la Iniciativa:**

Plan Estratégico y de Negocio encaminado a potenciar los resultados y servicios COFM31

**Mentor Junta:**

Luis Panadero Carlavilla

**Descripción del alcance del proyecto:**

Realizar un análisis inicial del momento actual de la Sociedad, para identificar ámbitos de mejora y desarrollar un plan de crecimiento de la cifra de negocio de la Compañía 2023, incrementado el volumen de negocio y los márgenes de rentabilidad a través de acciones de redefinición de servicios, captación de clientes y reestructuración de la organización.

**Objetivos:**

- ▶ 1. Analizar los resultados actuales de la compañía, identificando la situación económica y el posicionamiento de la organización en el sector.
- ▶ 2. Conocer la competencia directa y la capacidad de penetración de mercado para COFM31.
- ▶ 3. Redefinir servicios y tarifas especiales para los colegiados y desarrollar nuevas líneas de negocio.
- ▶ 4. Diseñar un modelo de atención al cliente ágil, resolutive y eficaz que fidelice a los clientes y atraiga potenciales.
- ▶ 5. Crear un plan de negocios para 2023 con un incremento de la cuota de mercado, facturación y rentabilidad.
- ▶ 6. Desarrollar un proceso global de capacitación del equipo existente y de las incorporaciones para afrontar la nueva gama de servicios y aportar mejoras en los existentes.
- ▶ 7. Incrementar la rentabilidad de la compañía, mejorando la productividad a través de la eficacia y eficiencia organizacional.
- ▶ 8. Planificar e implementar una campaña de captación comercial y fidelización del cliente existente.
- ▶ 9. Diseñar un plan de seguimiento y evaluación de resultados.

**Nombre de la Iniciativa:**

Plan de liderazgo para el establecimiento de alianzas y colaboraciones con proveedores, instituciones y organizaciones

**Mentor Junta:**

Óscar López Moreno

**Descripción del alcance del proyecto:**

Realizar un proceso de trabajo con entidades de diferentes ámbitos profesionales que facilite al colegio el establecimiento de acuerdos de colaboración a largo plazo que permitan el alineamiento con su estrategia de transformación y el fortalecimiento de la posición global del COFM para producir sinergias corporativas que le ayuden al cumplimiento de sus objetivos, constituyéndose como un colegio transparente, moderno e innovador, referente del resto de colegios oficiales del sector.

**Objetivos:**

- ▶ 1. Analizar las necesidades de colaboración primarias del colegio para desarrollar las iniciativas estratégicas 2023-2025.
- ▶ 2. Designar las líneas de colaboración secundarias para los próximos años vinculadas al posicionamiento del colegio.
- ▶ 3. Identificar las entidades clave para establecer procesos de colaboración que deriven en la producción de sinergias entre las organizaciones.
- ▶ 4. Definir los acuerdos marco por sectores o áreas de incidencia iniciando procesos de negociación con las entidades diana.
- ▶ 5. Establecer acuerdos estables de trabajo en el medio largo plazo y desarrollar mecanismos de seguimiento y evaluación de resultados.

**Nombre de la Iniciativa:**

Definir la nueva organización del COFM. Diseño del contenido de las áreas de trabajo. Manual de funciones y áreas de responsabilidad actualizado a las necesidades del COFM

**Mentor Junta:**

Marta de Zarandíeta Romero

**Descripción del alcance del proyecto:**

Definir y clarificar el modelo organizativo y el organigrama global del COFM, estableciendo un esquema de funcionamiento que permita a la organización desarrollar su cometido de forma ágil y eficaz, incrementando la satisfacción del colectivo, su adhesión y sentimiento de pertenencia al COFM. Este objetivo se pretende desarrollar desde una profunda redefinición de las diferentes áreas y servicios y una valoración de los puestos y posición actuales.

**Planificación de las iniciativas. Objetivos:**

- ▶ 1. Realizar un inventario del capital humano de la compañía por área/posición.
- ▶ 2. Identificar las competencias profesionales de los equipos de trabajo de la compañía de cara a poder aprovechar el talento y optimizar el funcionamiento del COFM.
- ▶ 3. Analizar la organización actual para identificar puntos de mejora y aspectos que consolidar.
- ▶ 4. Diseñar un modelo organizacional con nuevas funciones y responsabilidades que permita a la entidad prestar un servicio óptimo al colectivo.
- ▶ 5. Realizar un dimensionamiento de las áreas adecuado al volumen/carga de trabajo.
- ▶ 6. Adaptar los profesigramas de los puestos de trabajo a la estructura y necesidades del colegio y sus colegiados.
- ▶ 7. Establecer mecanismos y sistemas de comunicación y coordinación transparentes y que potencien el trabajo y la colaboración en todos los departamentos del COFM para proporcionar el mejor servicio a los colegiados.

## EJE ESTRATÉGICO 2: NUEVA CULTURA Y ORGANIZACIÓN

### Nombre de la Iniciativa:

Definición de la nueva cultura y valores COFM. Establecer normas de comportamiento y código ético  
Políticas ESG, Calidad y Sostenibilidad

### Mentor Junta:

Esther Calvo de Mora Álvarez / Alicia Moro Valverde

### Descripción del alcance del proyecto:

Definir los nuevos valores sobre los que el COFM pretende desarrollar toda su estrategia de transformación, evolución y cambio. El objetivo es el de crear una cultura con alma que conecte a las personas con valores, normas de comportamiento y con un sólido código ético, para fortalecer la identidad de los rasgos de la institución y facilitar el alineamiento, la integración y el desarrollo de los colaboradores, tanto actuales como futuros, mediante la creación de una propuesta de valor sustentada en la participación (*Colegio de Todos*), la transparencia, la calidad, la Responsabilidad Social Corporativa y la sostenibilidad.

### Planificación de las iniciativas. Objetivos:

- ▶ 1. Definir los elementos principales de la nueva Cultura COFM para generar una propuesta de valor ilusionante, coherente y comprometida con los diferentes grupos interesados hacia el plan de transformación estratégico.
- ▶ 2. Promover y divulgar los valores del COFM que inspiren en empleados, colaboradores y colegiados la movilización hacia el proceso de transformación y mejora de la Institución y del rol profesional.
- ▶ 3. Diseñar e implantar los planes que permitan el cumplimiento de los compromisos en el incremento y la mejora de la participación, la transparencia, la calidad, la ESG y la sostenibilidad del COFM.

### Nombre de la Iniciativa:

Plan de comunicación y socialización interna que facilite el conocimiento, la gestión de la información y el alineamiento entre empleados

### Mentor Junta:

Carmen Mijimolle Cuadrado

### Descripción del alcance del proyecto:

Diseñar y establecer un plan de comunicación interna mediante la definición de contenidos, canales y herramientas que nos permitan generar un proceso estructurado de comunicación ascendente y descendente, orientado a una mejora global en los procesos de alineamiento, identificación, relación, comunicación y desarrollo de los empleados con la institución, con el objeto de incrementar su motivación, su rendimiento y el mejor servicio al colegiado. Este plan incluye la confección de aquellos itinerarios y mecanismos de integración y socialización de personas y equipos para mejorar la identificación con el proyecto del COFM, la coordinación interna y las sinergias entre áreas/proyectos /personas.

### Objetivos:

- ▶ 1. Analizar la situación actual a nivel de sistemas, actuaciones e iniciativas de comunicación interna en la compañía y determinación de las áreas de mejora.
- ▶ 2. Obtener información relevante para diseñar una propuesta que permita articular un plan de comunicación e integración interna que responda a los objetivos y necesidades del COFM.
- ▶ 3. Diseñar un plan de comunicación interna adaptado a las necesidades y retos del COFM para garantizar el alineamiento y coordinación de su equipo humano.
- ▶ 4. Poner en marcha las primeras actuaciones de lanzamiento para dar a conocer la propuesta y maximizar el impacto del plan en el día a día con acciones de impacto.
- ▶ 5. Desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación que permita ajustar la planificación y ajustes necesarios en función de las necesidades y demandas específicas planteadas por los empleados y líderes de comunicación.

## EJE ESTRATÉGICO 3: SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL DEL CAMBIO

### Nombre de la Iniciativa:

Definición de un sistema de evaluación del desempeño asociado a objetivos (OKR)

#### Mentor Junta:

Alicia Herrero Ambrosio

#### Descripción del alcance del proyecto:

El proyecto consiste en diseñar y poner marcha un sistema de valoración del desempeño orientado al desarrollo y la mejora de los equipos profesionales del COFM. Para ello, es necesario establecer los parámetros básicos y criterios objetivos (OKR) desde los cuales poder articular un modelo de gestión del desempeño y el rendimiento que ofrezca un marco de trabajo simple, ágil y personalizado que permita a los líderes y *managers* de equipo realizar las tareas de supervisión, desarrollo y seguimiento del desempeño/rendimiento de sus colaboradores de una forma objetiva y profesional. Acorde a la definición de los OKR de desempeño y rendimiento asociados a cada posición, es preciso crear, como parte de la iniciativa, el soporte metodológico y tecnológico que haga posible generar una solución efectiva y real para promover un modelo de gestión orientado a la toma de decisiones en el ámbito de los recursos humanos para maximizar el rendimiento y mejorar el servicio que los profesionales realizan en el ejercicio de su trabajo.

#### Objetivos:

- ▶ **1.** Definir un sistema de gestión de OKR de desempeño y rendimiento ajustado a posiciones, y en consonancia con los nuevos elementos organizacionales promovidos por el COFM (cultura, valores, modelo organizativo, nueva descripción de puestos...) orientado al desarrollo y mejora de los equipos.
- ▶ **2.** Diseñar el marco de gestión necesario para ofrecer soporte al modelo de gestión de desempeño y rendimiento asociados a OKR con el objetivo de conseguir equipos y profesionales más preparados y motivados con los objetivos y retos del COFM.

### Nombre de la Iniciativa:

Diseño de los sistemas y planes de formación, promoción y desarrollo de carrera profesional (Gestión del Talento)

#### Mentor Junta:

Rosa Virto García

#### Descripción del alcance del proyecto:

El proyecto pretende poner en marcha un conjunto de iniciativas, planes y acciones encaminadas a identificar, potenciar, desarrollar y fidelizar el talento existente en el equipo del COFM (tanto el identificado como el emergente) con el objetivo de emprender procesos estructurados que incrementen el potencial y el compromiso de los colaboradores con la institución. Las medidas comprenden acciones con diferentes objetivos en función de las necesidades de la compañía y las capacidades, expectativas y motivaciones de los empleados (formación y desarrollo, carrera, sucesión...). El fin último es el de disponer del mejor talento para brindar el mejor servicio a nuestros colegiados.

#### Objetivos:

- ▶ **1.** Descubrir e identificar el talento en la organización sobre el que realizar planes y acciones de desarrollo y fidelización, así como el mapeo y diseño de los itinerarios y acciones necesarias para conciliar los intereses de la empresa y su talento más operacional-táctico-estratégico.
- ▶ **2.** Realizar el proceso de implantación y seguimiento de los planes e iniciativas para garantizar la adaptación y el máximo resultado de los itinerarios de desarrollo, carrera y formación planteados.
- ▶ **3.** Apoyar las transiciones en los procesos de acompañamiento y en el lanzamiento de nuevos roles, cargos y posiciones. Evaluación del proceso y resultados.

**Nombre de la Iniciativa:**

Diseño de un modelo retributivo y de incentivos adaptado a responsabilidades y méritos de los empleados

**Mentor Junta:**

Antonio Gálvez Fernández

**Descripción del alcance del proyecto:**

Determinar la política retributiva del COFM (atendiendo a conceptos salariales fijos, variables y/o incentivos, así como otros elementos y beneficios sociales) bajo criterios equitativos y objetivos que se encuentren directamente referenciados al mercado, a las franjas por posiciones y roles internos y a la consecución de objetivos de productividad y méritos de los profesionales en el ejercicio de su trabajo. El diseño del modelo debe estar sustentado bajo un mandato claro de sostenibilidad de la estructura de costes del personal de COFM y de la eficiencia y rentabilidad del modelo retributivo planteado.

**Objetivos:**

- ▶ 1. Analizar la situación actual del modelo retributivo del COFM de cara a obtener información relevante para diseñar un nuevo modelo global de retribución e incentivos bajo criterios de sostenibilidad, equidad y objetividad en la valoración de los logros y objetivos profesionales.
- ▶ 2. Diseñar y comunicar la nueva política retributiva integral del COFM, efectuando las negociaciones y los procesos de alineamiento necesarios para conseguir un modelo que permita homogeneizar jerarquías-roles y medir e incentivar de manera objetiva las aportaciones de los colaboradores.

**Nombre de la Iniciativa:**

Elaboración de los cuadros de mando para el seguimiento y control de la rentabilidad de los servicios y proyectos del COFM

**Mentor Junta:**

Luis Panadero Carlavilla / Marta de Zarandieta Romero

**Descripción del alcance del proyecto:**

La presente iniciativa viene a responder a la necesidad de tener información-datos relevantes y útiles para realizar una gestión óptima de los proyectos y servicios del COFM, de forma que se puedan tomar decisiones que maximicen los resultados y la rentabilidad de las iniciativas y líneas de servicio de la organización. Se trata de establecer un cuadro de mando que permita a los líderes, responsables y *managers* realizar un seguimiento y una evaluación centrada en datos objetivos de consecución para adoptar las medidas oportunas (aceleración, reorientación, cancelación...) para garantizar una gestión consecuente y exitosa.

**Objetivos:**

- ▶ 1. Diseño de un cuadro de mando ajustado a las necesidades de control y medición de los proyectos y servicios del COFM, que permita la obtención de información/datos reales y fiables (en tiempo y forma) para facilitar el proceso de toma de decisiones.
- ▶ 2. Formar a responsables de servicio y líderes de proyecto en las metodologías de control y seguimiento de los Kpi para poder dirigir los resultados de gestión de una forma eficaz y eficiente.

## EJE ESTRATÉGICO 4: MODELO DE GOBIERNO Y LIDERAZGO

### Nombre de la Iniciativa:

Definición del modelo de gobierno del COFM

#### Mentor Junta:

Carlos Enrique Muñoz Sanz

#### Descripción del alcance del proyecto:

Desarrollar un nuevo modelo de gobierno que facilite el alineamiento y la gestión del Colegio, estableciendo los diferentes niveles para la toma de decisiones y definiendo las interacciones entre los órganos y niveles de gestión (estratégico, táctico y operativo). Es preciso definir las funciones y responsabilidades de cada órgano de gestión, estableciendo los criterios y principios básicos de funcionamiento, relación y decisión.

#### Objetivos:

- ▶ 1. Diseñar un modelo de gobierno eficaz y ágil que permita una interacción alineada y sinérgica entre los diferentes niveles de gestión (Junta Gobierno, Comité de Dirección, Equipo directivo).
- ▶ 2. Definir los diferentes órganos y mecanismos de gestión clarificando las funciones, responsabilidades y capacidad para tomar decisiones de cada uno de ellos.
- ▶ 3. Crear una sistemática de trabajo e interacción basada en la comunicación transparente y la coordinación eficaz entre los diferentes colectivos intervinientes.
- ▶ 4. Diseñar una estructura que conecte los órganos de gestión del COFM con las áreas operativas.
- ▶ 5. Desarrollar mecanismos de trabajo eficaces para coordinar la gestión del colegio de forma unificada y alineada en todas sus estructuras.

### Nombre de la Iniciativa:

Plan de transformación del modelo de gestión directiva (rol de líder) desde un modelo basado en el desarrollo profesional: **Leadership COFM**

#### Mentor Junta:

Beatriz Collado Pérez

#### Descripción del alcance del proyecto:

Se trata de un proyecto clave para el cambio en el modelo de gestión que quiere implantar el COFM. La iniciativa de transformación pretende impulsar y mejorar las capacidades de líderes y mandos medios en relación con la gestión de sus equipos, proporcionándoles modelos, metodologías, herramientas y conocimientos específicos que posibiliten el desarrollo de sus capacidades para promover la gestión exitosa de sus colaboradores (desempeño y rendimiento). En definitiva, el objetivo es conseguir un equipo de líderes orientados al desarrollo y la mejora de sus equipos, alineado con el nuevo modelo de gestión directiva.

#### Objetivos:

- ▶ 1. Diseñar las claves del nuevo rol de líder, así como trabajar en la creación de las condiciones organizacionales para que la transformación de la función directiva esté alineada con el modelo de gestión deseado.
- ▶ **“Una nueva visión del líder para promover el cambio en el liderazgo que queremos”.**
- ▶ 2. Implantar, de forma sistemática y gradual, el programa de transformación del rol, con especial apoyo a la transferencia de las nuevas prácticas a las situaciones de gestión cotidianas.
- ▶ **“El nuevo líder influye, desarrolla y trabaja transformando desde las acciones del día a día”.**
- ▶ 3. Efectuar un seguimiento de la integración de las nuevas prácticas y creación de los espacios y condiciones de trabajo para el desempeño del rol, tanto con el equipo de líderes actual como en las nuevas incorporaciones.
- ▶ **“Crear un ecosistema de liderazgo orientado al reconocimiento de las nuevas prácticas y exigencias del rol”.**

**Nombre de la Iniciativa:**

Alineamiento de la Junta de Gobierno y su Equipo de gestión

**Mentor Junta:**

Raquel Aguado Benito

**Descripción del alcance del proyecto:**

Alinear a la Junta y al equipo de gestión del COFM en torno al proyecto de cambio y las líneas de acción necesarias para cumplir con los objetivos del mismo, potenciando la participación en base a los diferentes roles existentes. Se desarrollará para ello un plan de mejora global de las competencias y capacidades del equipo de gobierno, para conseguir un grupo alineado y cohesionado que lidere el plan de transformación estratégico del COFM.

**Planificación de las iniciativas. Objetivos:**

- ▶ 1. Potenciar el conocimiento y las relaciones positivas entre los diferentes componentes del equipo de gobierno.
- ▶ 2. Tener un objetivo consensuado y compartido por todos de lealtad y unidad.
- ▶ 3. Transmitir a los colegiados, empleados y colaboradores seguridad, coordinación y transparencia.
- ▶ 4. Aprender a trabajar como un equipo eficaz y coordinado entendiendo las responsabilidades propias y del resto del equipo.
- ▶ 5. Saber confiar y delegar en los diferentes miembros del equipo y de la organización.
- ▶ 6. Respetar los diferentes cauces de gestión y coordinación de las áreas y proyectos de trabajo.
- ▶ 7. Aprender a planificar e implementar sistemas de seguimiento y evaluación de proyectos y personas.
- ▶ 8. Desarrollar habilidades, capacidades y competencias para el desarrollo global de su cometido y rol profesional.

# Hoja de ruta general





# Oficina de Proyectos

**El Colegio debe seguir trabajando con eficacia en el día a día para garantizar el mejor servicio posible a sus colegiados.**

Para ello, gran parte de los recursos y personal de la Institución se debe centrar en el presente (trabajo actual) y otra parte debe empezar a trabajar en los retos del futuro para que el cambio que todos deseamos se convierta en una realidad.

Por esta razón, la Junta de Gobierno ha puesto en marcha la **Oficina de Proyectos**. Este mecanismo pretende impulsar, hacer visible y poner foco en la dirección, implantación y seguimiento de las iniciativas y proyectos del plan de transformación estratégica que hemos presentado para garantizar que *las cosas pasen*.

**Cumplimiento, protección,  
control, orientación a resultados.**

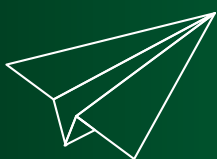


**Capacidad relacional y conciencia de uno mismo y del sistema**

Su composición y su funcionamiento se explica con más detalle en el siguiente cuadro resumen:



Cualquier colegiado puede visitarnos en la 6º planta del COFM o ponerse en contacto con nosotros en [oficina.planestrategico@cofm.es](mailto:oficina.planestrategico@cofm.es) para conocer la evolución o el punto en el que se encuentra cualquiera de las iniciativas.



Igualmente, si estás interesado en participar en alguno de los proyectos puedes contactar con nosotros. Ya sabes: cuantos más seamos, mejor!!

# Objetivos, organización, personas

Un Colegio de referencia. Un Colegio líder, útil, eficaz y eficiente. Un Colegio transparente y participativo.

El mandato de la Junta de Gobierno es claro. Quiere una profesión farmacéutica cada vez más relevante, mejor preparada para responder a los desafíos que tiene por delante y que aporte aún más valor sanitario y social a la población madrileña.

Y para eso hace falta un Colegio distinto, capaz de liderar esa transformación sobre la base de la escucha y la implicación de los colegiados, de la responsabilidad, la utilidad, la transparencia y la eficiencia. Los farmacéuticos, en sus diferentes ámbitos de ejercicio, son parte de la solución a los retos en salud de nuestra sociedad, y el Colegio debe ser el espacio donde se debatan esas soluciones, se defina cómo llevarlas a la práctica y se ayude a los farmacéuticos a hacerlo.

Con ese fin hemos trabajado en este Plan de Transformación Estratégica 2022-2025, que se apoya sobre tres binomios esenciales: estrategia/ejecución, coordinación/cooperación y eficacia/eficiencia.

Qué profesión queremos; qué valor debemos aportar a la sociedad; qué debemos hacer desde el Colegio para hacerlo posible. Estas tres preguntas definen la estrategia. Y esta se completa con la definición de los servicios que entendemos que el Colegio debe aportar a los profesionales y los valores innegociables sobre los que deben sustentarse.

La segunda parte del binomio es la ejecución de esa estrategia. El papel lo aguanta todo, ya se sabe. Tan difícil como definir la estrategia es concretarla en proyectos e iniciativas que permitan alcanzarla. Era una demanda clara de colegiados, empleados del Colegio y representantes de grupos de interés en las entrevistas y grupos de trabajo preparatorios. Llevemos las ideas a término.

Esto se liga estrechamente al segundo binomio: coordinación/cooperación. Un Colegio profesional, y en particular uno tan grande como el de farmacéuticos de Madrid, es una organización compleja. Necesitamos un modelo de gobierno sólido y claro, que asegure el mejor alineamiento entre la Junta de gobierno, que marca la estrategia, y su equipo de gestión, que la ejecuta. Hace falta una nueva cultura organizativa, con responsabilidades bien definidas, instrumentos para asegurar la cooperación y robusta comunicación interna. Y necesitamos sistemas de gestión del cambio que rompan inercias, acompañen, evalúen e incentiven.

Si la coordinación/cooperación es crítica para convertir la estrategia en acciones, la eficacia/eficiencia lo es para tornar esas acciones en logros, en resultados medibles. Formación, digitalización y alianzas con nuestros grupos de interés son instrumentos primordiales.

Todo esto se sustenta, como es natural, en las personas. El entusiasmo, la energía y el ánimo de cambio que aporta la Junta de Gobierno se suma a la experiencia y profesionalidad de un equipo técnico de muy alto nivel. Imbricar las aportaciones de unos y otros y enriquecerlas con la participación de los colegiados es a la vez el reto y la clave del éxito.

Con este plan estratégico ya en marcha sabemos a dónde vamos y cómo queremos hacerlo. Es el comienzo obligado. Ahora es el momento de las personas. Ante una transformación tan ambiciosa, cada persona es esencial, cada visión suma, cada talento complementa al resto. Nuestro objetivo es crear el marco adecuado para que todo esto confluya, en el que cada persona esté donde más pueda brillar y aportar, en el que todos compartamos, propongamos, nos atrevamos a inventar e incluso a equivocarnos. Será la señal de que estamos en el camino correcto.

**Francisco Javier Fernández**  
Director General



**cofm.es**

C/ Santa Engracia, 31- 28010 Madrid. [cofm@cofm.es](mailto:cofm@cofm.es). **91 406 84 00**

El contenido de esta obra es propiedad del COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS DE MADRID o, si es el caso, dispone de licencia o autorización expresa por parte de los autores. Todos los contenidos de esta obra se encuentran debidamente protegidos por la normativa vigente aplicable en materia de Propiedad Intelectual. Independientemente de la finalidad para la que fuera destinada, la reproducción total o parcial, uso, explotación, distribución y comercialización de la obra requiere, en todo caso, de la autorización previa y por escrito por parte del COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS DE MADRID. Cualquier uso no autorizado previamente se considera un incumplimiento grave de los derechos de Propiedad Intelectual del COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS DE MADRID.