IV PLAN ESTRATÉGICO ASPAPROS 2019-2022

1.- INTRODUCCIÓN

Vivimos en una época de cambio constante y a un ritmo vertiginoso, en la que es necesario tener, además de gran capacidad de adaptación, una visión de medio y largo plazo del lugar en el que entendemos debemos estar posicionados para continuar cumpliendo cabalmente con los objetivos asignados y dando respuesta apropiada a los desafíos por venir. En ese sentido, el IV Plan Estratégico es la brújula que nos indica el camino hacia la consecución de nuestros objetivos como entidad comprometida con su Misión: *contribuir desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.*

El planeamiento estratégico es el motor de la sinergia, pues sin planeamiento y sin estrategias se corre el riesgo de realizar esfuerzos improductivos y quizás, hasta innecesarios, dilapidando recursos y tiempo, y demorando en forma consecuente el logro de los objetivos que nos planteemos. Nuestro desafío es pensar en objetivos a corto, medio y largo plazo con alineamientos, pautas y acciones de desarrollo concreto, para producir esa sinergia entre todos los grupos de interés de la Asociación, con un plan de capacitación integrador que mejore, en definitiva, nuestra labor y acreciente nuestra contribución al logro de los objetivos de gobierno.

Quienes están a cargo de instituciones y representan los intereses de la comunidad deben esforzarse por estar unidos y trabajar en conjunto, haciendo honor al concepto de responsabilidad social porque detrás de su trabajo hay necesidades concretas que están en juego.

El IV Plan Estratégico que aquí se presenta es el resultado de la participación, la discusión y el consenso de los integrantes del grupo de trabajo constituido para su elaboración, y expone los objetivos y cursos de acción propiciados para concretar la Misión que se han planteado para el futuro de nuestra asociación.

Por último, la Junta Directiva considera que es justo reconocer y agradecer el compromiso y la actitud positiva de todos los participantes, tanto los que integraron de manera directa el equipo de planificación estratégica, como de todas aquellas personas que contribuyeron realizando aportaciones para mejorar en cualquier aspecto, por pequeño que éste fuera.

2.-PROCESO DE ELABORACIÓN

Surge este IV Plan Estratégico de la asociación ASPAPROS 2019-2022, documento inspirador de las acciones futuras que guiarán el proyecto asociativo durante los próximos cuatro años, fruto de la participación de todos los distintos grupos de interés de la asociación, con el objetivo fundamental de perseverar en el cumplimiento de nuestra **misión**, con la **visión** compartida de formar parte de una organización armónica y sustentada en sus reconocidos **valores**, elementos siempre vertebradores de nuestra acción.

Con una primera fase de evaluación del cumplimiento de los objetivos contenidos en el Plan Estratégico anterior y el consecuente proceso de diagnóstico de la situación actual, recibió las aportaciones que visualizaron la estrategia futura, así como el proceso ordenado de adaptación a la misma.

En el diseño fueron tenidas en cuenta las herramientas ya consolidadas con las que contamos y hemos venido trabajando en el período anterior: Un **Diseño Organizativo** flexible y adaptado a nuestras necesidades, un **Plan de Personas** actualmente en fase de revisión, complementado con un Manual de las Funciones Operativas de cada Estructura y un Catálogo de Perfiles y Competencias de los Puestos de Trabajo, una **Política de Calidad** bien definida, un **Procedimiento General de Comunicación** en continuo proceso de mejora y adaptación a las nuevas tecnologías y requisitos normativos que le son de aplicación, órganos consultivos y garantes de la participación y salvaguarda de los principios éticos que defendemos, como el **Consejo de Familias** o la **Comisión Ética**, reforzada ésta última con la reciente aprobación de un Código de Buen Gobierno.

Con todas ellas, se pretende continuar desarrollando el modelo de Calidad de Vida de Plena Inclusión, basado en los conocidos principios fundamentales e irrenunciables de concepción de la discapacidad intelectual por los que el valor de cualquier persona está por encima de sus capacidades o limitaciones, que ésta puede progresar si cuenta con los apoyos necesarios, que debe ser agente indiscutible en la planificación de su futuro, contando con la familia como base de inclusión social y asumiendo el papel esencial del entorno.

En una sociedad competitiva como la actual, la calidad de los servicios ofrecidos, la solvencia económica y una comunicación eficaz, son factores cada vez a tener más en cuenta. De ahí que nuestra asociación debe ser referente desde el punto de vista organizativo, participativo y ético, con una trasparencia en sus procesos debidamente acreditada, encaminando la futura oferta de servicios a cubrir las demandas hasta ahora detectadas y a las que no pudimos dar respuesta satisfactoria, con especial incidencia en terapias dirigidas a personas mayores y trastornos del espectro autista. Por último, superado el largo período de crisis económica, gran parte de los esfuerzos deben tener como eje de actuación prioritario, la promoción y búsqueda de empleo para las personas con discapacidad intelectual.

3.- MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN:

"**Contribuir**, desde su compromiso ético, con **apoyos y oportunidades**, a que **cada** persona con discapacidad intelectual y/o del desarrollo (PDID) y su familia, puedan desarrollar **su proyecto de calidad de vida**, así como a promover **su inclusión como ciudadana** de pleno derecho, en una **sociedad justa y solidaria**".

VISIÓN:

"Conseguir una organización armónica que genere confianza entre sus **clientes**, **PDID y sus familias**, dando respuestas a las necesidades de promoción de sus derechos y prestándoles los apoyos personalizados que necesiten; entre sus **trabajadores y voluntarios**, mediante el desarrollo consensuado del Plan de Personas de la Asociación; y en las relaciones con las **administraciones públicas**, mediante una gestión guiada por los principios de calidad y ética que conduzcan a obtener la excelencia en el cumplimiento de la Misión".

¿Qué significa ser una **"organización armónica"**?

- Todos los servicios y personas integrados en ASPAPROS cooperan de forma unida para un mismo fin.
- Todos tienen un papel que cumplir, todos son conscientes de su papel y todos los papeles se complementan, añadiendo valor a la Misión de ASPAPROS.
- Todas las iniciativas y proyectos, siempre que se identifiquen con la Misión, Visión y Valores, forman parte del mismo proyecto.
- No existencia de competencia interna entre Centros o Servicios de la Asociación, siguiendo una estrategia de unión y solidaridad en la que todos los participantes en el proyecto ASPAPROS ofrecen con generosidad su conocimiento, saber y apoyo al resto.
- La mejor valoración del trabajo de los demás se consigue profundizando en el conocimiento mutuo, alcanzándose con la mejora permanente de la comunicación.

VALORES:

Los valores de ASPAPROS responden a una visión compartida del mundo, de las PDID y de la relación de éstas con ese mundo que les rodea.

Así, desde el pleno compromiso con los valores de Plena Inclusión, se definen los valores específicos de esta Asociación:

1. Compromiso ético hacia la PDID, al considerarla como ciudadano de pleno derecho, sujeto de derechos y deberes, enfocando los esfuerzos hacia el respeto y defensa de su dignidad como persona.
2. Compromiso ético hacia sus familias, para informar con transparencia de las actuaciones en los distintos centros o servicios, facilitando su participación en igualdad de oportunidades y atendiendo sus quejas, propuestas o sugerencias.
3. Compromiso ético con los profesionales y voluntarios, para su consideración como elemento imprescindible para la consecución de la Misión y con el reconocimiento de la importancia de su participación en los logros obtenidos y en las propuestas de mejora, con el absoluto respeto a sus derechos profesionales y personales.
4. Compromiso ético de utilidad social y de gestión clara y transparente, así como con la disposición de mejora continua, que debe asentarse en la eficiencia y máximo rigor en la gestión económica, financiera, legal y fiscal; así como en el decidido respeto por el medio ambiente y su sostenibilidad.

4.- ALCANCE DEL PLAN

Dado que todos compartimos la misma Misión, las diversas estructuras de la Asociación deben asumir la responsabilidad que les corresponda para el logro de ese fin común, implicando en dicha tarea a los integrantes de todos los grupos de interés para contribuir al cumplimiento de aquélla, lo que dará sentido de pertenencia a la organización y pondrá en valor el derecho irrenunciable a la participación.

Este IV Plan Estratégico ASPAPROS, a propuesta del gerente de la entidad y posterior aprobación por la Junta Directiva, se vertebrará en los sucesivos Planes de Acción Anuales y en aquellos que se consideren necesarios, de carácter transversal, en los que se irán plasmando los objetivos de forma más concreta.

Durante el segundo año de su vigencia se constituirá un equipo de trabajo representativo, encargado de su seguimiento, evaluación y formulación de propuestas para la reorientación de objetivos. La composición del mismo se determinará por la Junta Directiva de ASPAPROS.

El IV Plan Estratégico ASPAPROS, como documento guía e inspirador de acciones estratégicas futuras, no es un listado cerrado de acciones u objetivos a alcanzar. Su contenido señala la dirección estratégica y no debe constreñir, siempre que no suponga contradicción con sus principios, cualquier actuación que pueda considerarse beneficiosa porque suponga oportunidad de mejora para la organización.

5.- ESTRUCTURA DEL PLAN

Aunque durante su elaboración han existido opiniones contradictorias respecto a si debía seguir la estructura de los anteriores planes estratégicos, la voluntad mayoritaria de los participantes consideraba conveniente un cambio, dado lo farragoso de las múltiples divisiones, o la confusión que en algunos casos representaba distinguir entre Objetivos y Resultados, proponiendo la consecución de unos compromisos, de los que resultara sencillo evaluar su cumplimiento. Finalmente, hemos decidido optar por la denominación de compromisos, agrupando los definitivamente consensuados en cinco grupos que, al tiempo de guardar cierta similitud con el Plan Estratégico de Plena Inclusión, constituyen los grupos y áreas de interés hacia los que deben dirigirse los esfuerzos de la asociación en los próximos años.

5.1.- <u>ASOCIACIONISMO. ESTRUCTURA ASOCIATIVA</u>.

- Crearemos un Grupo de dinamización asociativa que involucre a todos los grupos de interés, encaminada a aumentar la participación de todos ellos.
    - ✓ El Consejo de Familias, órgano consultivo que la asociación promueve para, entre otros fines, conseguir una mayor labor participativa de las familias, deberá celebrar, al menos, dos reuniones al año.
    - ✓ Con la finalidad de conocer de primera mano el desarrollo de la vida y actividades cotidianas que se desarrollan en los centros, los miembros de la Junta Directiva realizarán, al menos, una visita semestral a los mismos.

- Elaboraremos un plan para la mejora económica de la asociación.
    - ✓ Para fortalecer nuestra organización, y poder acometer su crecimiento, se hace preciso ampliar la base social. Para ello es necesario una campaña de captación de socios y fijarnos como objetivo que, al menos el 70 % de las familias serán socias.
    - ✓ En línea con el objetivo anterior, llevaremos a cabo distintas campañas de captación de fondos privados que permitan incrementar el actual nivel de donaciones, fijándonos como objetivo un crecimiento del 25% de las aportaciones procedentes de nuestros proveedores y/o prestadores de servicios habituales.
    - ✓ Al final del período de vigencia, al menos el 1% del presupuesto se cubrirá con aportaciones de socios y donaciones privadas.
    - ✓ Exploraremos todas las oportunidades que se nos ofrezcan para ampliar las actuales líneas de negocio del CEE.
    - ✓ Los servicios ofrecidos tienen un coste que es preciso reconocer. Ante la oferta futura de nuevos servicios, los clientes de los mismos participarán económicamente de acuerdo a las prestaciones recibidas.

• Con la finalidad de conseguir un carácter más dinámico y revitalizar la asociación, fomentaremos el relevo generacional en los órganos de dirección, de manera escalonada y procurando mantener el necesario equilibrio entre experiencia y novedad.

• Fomentaremos el uso de las comunicaciones telemáticas entre los distintos grupos de interés de la organización.

- ✓ El 100% de los socios aceptarán comunicaciones telemáticas.
- ✓ Incentivaremos la comunicación telemática con familiares. Al menos el 90% de las familias utilizará este medio de comunicación.

• Estableceremos un protocolo de incompatibilidades de los miembros de la Junta Directiva de acuerdo con lo previsto en el Código de Buen Gobierno.

• Climatizaremos del taller de jardinería para mejorar las condiciones de vida de las personas que desarrollan su actividad en él.

• Con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad tuteladas, pondremos en funcionamiento la Fundación Tutelar ASPAPROS.

- ✓ Realizaremos una campaña informativa entre los familiares para dar a conocer su puesta en marcha, así como promover la asignación de las personas tuteladas a la fundación.
- ✓ El 100% de usuarios tutelados pertenecerán a la Fundación ASPAPROS.

• Con la participación de todos los grupos de interés y liderado en su vertiente cognitiva por las personas con discapacidad intelectual, que previamente habremos formado como evaluadores, elaboraremos un plan de accesibilidad con el que evaluaremos y mejoraremos nuestras instalaciones.

5.2.- PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y SUS FAMILIAS.

• Para que las personas se sientan bien es fundamental que posean un buen estado de salud física y mental. Para ello, lo mejor es la prevención.

- ✓ Fomentaremos y desarrollaremos un buen estado físico y de salud integral de las PDID, con seguimiento individualizado de su evolución.
- ✓ Haremos especial énfasis en la promoción de la salud mental y el bienestar emocional.

• Elaboraremos programas propios de formación para las PDID, dirigidos principalmente a aumentar su desarrollo personal y calidad de vida.

- ✓ Formaremos en liderazgo a un grupo de PDID, para que puedan ejercer su derecho a la auto representación.
- ✓ Obtendrán un mayor conocimiento de los derechos y de cómo ejercerlos y defenderlos.

- ✓ Fomentaremos el uso de las nuevas tecnologías, tanto para usuarios como para los familiares, creando los apoyos necesarios para la comprensión y utilización de aplicaciones que faciliten la inmersión tecnológica.
- ✓ Promoveremos la generación de itinerarios personales de objetivos enfocados a la autodeterminación.

- Crearemos un grupo de trabajo que promueva la vida independiente.
  - ✓ Definiremos el modelo de Servicio de Apoyo a la Vida Independiente.

- Promoveremos la autodeterminación generando itinerarios personales de objetivos de autodeterminación

- Aumentaremos el número de trabajadores con discapacidad intelectual y/o del desarrollo en la asociación.

- Valoraremos y diseñaremos una reestructuración de las actividades de los talleres del centro ocupacional, atendiendo a las necesidades de cada una de las PDID.

- Diseñaremos acciones formativas dirigidas a las familias, encaminadas a mejorar su calidad de vida y su capacitación, constituyendo una fuente básica para su empoderamiento.
  - ✓ Ofreceremos a las familias un curso anual de "Apoyo Conductual Positivo".
  - ✓ Iniciaremos el modelo de planificación centrada en la familia (PCF), con experiencias en el CAIT.
  - ✓ Ofreceremos a las familias programas de formación en el desarrollo de habilidades y competencias para el ejercicio de sus responsabilidades de apoyo y educación.

- Fruto del análisis de la situación actual y el futuro que esperamos, elaboraremos un plan de acción, con evaluación periódica, que nos permita promover la evolución de los servicios ofrecidos hacia servicios centrados en la persona.

- Diseñaremos un Plan de Apoyo para la etapa educativa, dirigido a las PDID y sus familias, con acciones destinadas a acompañar, informar, formar y asesorar tanto a familias como a otros profesionales de los recursos existentes.

5.3.- PERSONAS DE APOYO.

- Editaremos un Manual de acogida general en la asociación, en el que se vean reflejados, una vez redefinidos, los planes de acogida de los distintos grupos de interés, destacando especialmente el de las personas de apoyo, capital fundamental de la asociación.

- Lucharemos en todos los contextos para que pueda haber una subida de sueldo a todos los trabajadores.

- Aumentaremos la participación del voluntariado en la organización.
  - ✓ Aumentaremos su cuota de participación en el Comité Ético y otros órganos y/o comisiones de futura creación.
  - ✓ Implicaremos a las PDID en el itinerario del voluntariado.
  - ✓ Conseguiremos que al menos, un 5% de las familias perceptoras de algún servicio de la asociación tengan algún voluntario, ofreciendo para ello charlas informativas.

- Avanzaremos en el ocio inclusivo, orientando los apoyos hacia resultados individuales y metas vitales.
  - ✓ Aumentaremos las cuotas de inclusión en los centros, sobre todo en la RPGA, con actividades adaptadas a sus necesidades.

- Constitución del Órgano de Formación Interno.
  - ✓ Extenderemos a todos los centros, con las adaptaciones específicas que resulten necesarias, el procedimiento de intervención ante problemas de conducta.
  - ✓ Contaremos con un plan de formación amplio y continuo, basado en el modelo de prestación de apoyos donde los profesionales inicien la formación en el momento de incorporarse a la asociación y lo continúen a lo largo de toda su vida laboral. Contendrá acciones formativas específicas para las personas voluntarias y contendrá tanto sesiones teóricas como prácticas.
  - ✓ Desarrollaremos para profesionales y voluntarios, acciones formativas en sistemas aumentativos y alternativos de la comunicación de las PDID, donde aprenderemos los veinte items más frecuentes del sistema de comunicación aumentativa Schafer.
  - ✓ Se formará a los trabajadores que tienen personal a su cargo en dirección y liderazgo por valores.

5.4. ENTORNO.

- Mantendremos y afianzaremos alianzas estratégicas y/o acuerdos con las diferentes Administraciones.
  - ✓ Conseguiremos concierto de plazas en los nuevos centros.
  - ✓ Trabajaremos para obtener una nueva cesión de terreno municipal para ampliación de servicios.
  - ✓ Negociaremos con la administración una herramienta que mejore la evaluación que determina el servicio que corresponde a cada usuario.
  - ✓ Gestionaremos con la administración la habilitación de un espacio en la residencia de PDID gravemente afectadas, para la libre deambulación de los usuarios que necesitan más apoyos para desplazarse.

- ✓ El plan de accesibilidad a cuya elaboración nos comprometemos en el apartado 5.1, preveerá la evaluación y mejora de las instalaciones comunitarias.

• Lucharemos por conseguir el cumplimiento de los derechos reconocidos para las PDID, exigiéndolo de las administraciones y autoridades competentes.

- ✓ Exigiremos a la Administración el cumplimiento de cláusulas sociales en los contratos de licitación.
- ✓ Exigiremos a la Administración el cumplimiento de la ley de contratos del sector público.
- ✓ Elaboraremos una guía de buen trato a las PDID que presentaremos ante las administraciones y estamentos públicos.
- ✓ Participaremos en actividades para conseguir eliminar los prejuicios de la sociedad hacia las personas con discapacidad.
- ✓ Realizaremos una campaña para fomentar la accesibilidad cognitiva en administraciones y empresas del área de influencia.

• Estableceremos contactos con entidades relacionadas con la discapacidad intelectual para plantear uniones/fusiones a medio plazo.

- ✓ Impulsaremos actuaciones conjuntas con otras entidades provinciales fuera del ámbito de Plena Inclusión.
- ✓ Impulsaremos acciones que conduzcan a una futura Agrupación Provincial de Entidades.

• Fomentaremos las relaciones y acercamiento entre la asociación y las entidades cercanas a los centros (día de convivencia invitaremos al alcalde, dirección de colegios, policía, etc).

• La transparencia debe ser una seña de identificación de ASPAPROS y para acreditarlo, completaremos registro en Fundación Lealtad.

• Mejoraremos nuestra influencia en Plena Inclusión, incrementando la participación en los distintos foros de debate que se ofrezcan.

• Promoveremos acciones tendentes a la mejora de la línea de transporte público que une el complejo de Viator con el centro de la ciudad.

5.5.- CALIDAD, COMUNICACIÓN E IMPACTO.

• Evaluaremos la acción social de ASPAPROS mediante SROI.

• Consolidaremos el proceso de auditoría interna.

- Nos comprometeremos a iniciar el proceso de Calidad en AT para obtener así la acreditación como centro formador para profesionales y otras unidades.

- Obtendremos la acreditación Calidad Plena, así como la derivada del sistema de evaluación de la Junta de Andalucía.

- Promoveremos un salto tecnológico en la organización. Contaremos con Red wifi en instalaciones, adquisición de tablets y formación del personal.

- Aumentaremos un 25% los seguidores de los perfiles de ASPAPROS en las diferentes redes sociales.

- Potenciaremos Youtube como medio para tener mayor difusión con, al menos, un vídeo mensual.

- Implantaremos G Suite Google como plataforma de gestión de los procesos de la entidad.

- Mejoraremos la comunicación corporativa, presentando toda la documentación básica de la asociación en lectura fácil.