

# **II PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 2016-2019.**

ASOCIACION ASPAPRONIAS.

---

2016-19

# 0. PROLOGO

Estamos convencidos de que no es suficiente las buenas intenciones, para ello hemos elaborado y aprobado el II Plan Estratégico de ASPAPRONIAS para el periodo 2016 a 2019, con el que pretendemos seguir siendo **líderes en nuestra zona de influencia**.

Para su diseño y elaboración hemos utilizado una metodología participativa fruto del consenso y el diálogo, y dentro de un ámbito heterogéneo formado por los diferentes grupos de interés que forman nuestro proyecto común.

El citado Plan afronta un proceso continuo de transformación ante un entorno que varía en todos los sentidos y aceleradamente. La clave de la estrategia precisa de revisiones constantes y mejoras progresivas guiadas por nuestros principios y valores y orientados a conseguir nuestra misión: ***Contribuir, desde nuestro 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.***

Para lograr ese cambio progresivo, el concepto de **CALIDAD DE VIDA** establece que las acciones a todos los niveles deben hacer hincapié en modificar las actitudes proactivas de directivos y profesionales, gestionando nuestra cultura y recursos con **actividades centradas en cada persona** posibilitando su participación en todos los procesos y decisiones que les afectan.

Este II Plan Estratégico tiene como referencia el modelo de Excelencia EFQM<sup>1</sup> éste implica una manera diferente de hacer las cosas, no es un objetivo en sí mismo, es una herramienta de gestión y mejora propia de la organización y las personas que la conforman, estamos en **CONSTANTE CAMBIO** y en **CONSTANTE CRECIMIENTO**.

Para que esta nueva mentalidad se instale en NUESTRA ORGANIZACIÓN es necesario que su filosofía sea comprendida y asumida por cada una de las personas que conformamos ASPAPRONIAS. De nuestro compromiso con la calidad, la transparencia y la responsabilidad ética, y nuestra capacidad de comunicación, cohesión, participación e implicación..., dependerá que este **COMPROMISO**, este caminar ilusionante de progresar nos acerque a nuestra **VISION** que es las de ser una **organización COMPROMETIDA** con su **MISION**, con participación e implicación de sus asociados, **bien posicionada en el ENTORNO**, que **ofrezca y promueva servicios especializados**.

**Fdo. Francisco Molina Fernández**  
**Presidente de ASPAPRONIAS**

---

<sup>1</sup> *European Foundation for Quality Management*

# ASPAPRONIAS ESTRATEGIA

---

1. Presentación.
2. Metodología de trabajo.
3. Grupos de interés.
4. Misión, visión y valores de la asociación.
5. Cuadro de mando integrado.
6. Cuadro de iniciativas estratégicas.
7. Definiciones.

# 1. INTRODUCCIÓN

---

La Asociación de Padres y Protectores de Personas con Discapacidd Intelectual ( ASPAPRONIAS), fue fundada el día 14 de Febrero de 1.964 y legalmente se constituye el día 14 de Mayo de 1.966. Está inscrita en el Registro General de Asociaciones con el número 64.

Declarada de Utilidad Pública en Consejo de Ministros de fecha 3 de mayo de 1.980. En la actualidad cuenta con una plantilla formada por 63 trabajadores, para atender a un total de 150 personas con discapacidad, en edades comprendidas entre los seis y sesenta y cinco años.

Dotándose para ellos con los siguientes servicios.

- Colegio Privado Concertado de Educación Especial “Virgen de la Cinta”
- Centro de Día con Terapia Ocupacional “Virgen de la Cinta”
- Centro de Día con Terapia Ocupacional “Carpintería”
- Centro de Día con Terapia Ocupacional “ASPAPRONIAS”
- Centro de Día “ASPAPRONIAS”
- Residencia de Adultos “Ntra. Sra. de la Esperanza”
- Centro Especial de Empleo “ASPAPRONIAS-ARTES GRAFICAS”

Teniendo los siguientes reconocimientos:

- 1ª Uva Humanitaria de la Cadena Ser- diciembre 1.993
- Onubense del Año- Huelva Información 1.999
- Medalla de la Ciudad a la Solidaridad- Ayuntamiento de Huelva 2.003
- Premio Huelva- Junta de Andalucía 2.003
- Una calle de Huelva lleva su nombre.

## 2. METODOLOGÍA DE TRABAJO.

---

En 18 sesiones de análisis, debate y reflexión, en las que se han integrado personas de todas las áreas de trabajo de la ASOCIACIÓN, se ha dado forma al II Plan Estratégico 2016-2019. En este documento se recogen los retos e iniciativas que la organización se ha marcado para su consolidación en los próximos años.

El proyecto para la realización del Plan Estratégico de la organización se ha elaborado con las siguientes características:

- Metodología CMI.
- Cercano, asequible, práctico.
- Útil, concreto, rápido.
- que nos ayude a pensar en lo que tenemos que hacer.
- Que se pueda comunicar con facilidad.



En esta línea se ha seguido las siguientes fases metodológicas:



### 3. GRUPOS DE INTERÉS. (Stakeholders)

Uno de los puntos esenciales del trabajo de redacción II Plan Estratégico ha sido redefinir y concretar los grupos de interés, tanto físicos como jurídicos, que de algún modo pueden verse afectados o estén interesados por la MISIÓN de la Asociación. Con las distintas actuaciones y propuestas que se recoge en el presente documento se pretende satisfacer las expectativas de nuestros grupos de interés y afrontar los nuevos retos que surgen en esta etapa que ahora comenzamos. En este sentido, se identificaron los grupos de interés que reflejamos en el gráfico adjunto.



## 4. MISIÓN, VISION VALORES.

---

### MISIÓN

Contribuir, desde nuestro 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.

### VISION

Queremos ser una organización comprometida con cada persona y su proyecto vital, referente en el entorno y coherente con sus VALORES.

### VALORES

- Compromiso ético e integral centrado en las personas con discapacidad intelectual y sus familias; con respeto a su dignidad y el derecho a decidir.
  - Excelencia, basada en la mejora continua y la innovación.
  - Ser una entidad útil, capaz de generar un impacto social positivo
    - Transparente en la gestión
- Respeto a todos los agentes implicados en nuestra misión: Personas con Discapacidad, Familias, Profesionales, Sociedad en general.

## 5. CUADRO DE MANDO INTEGRADO.

---

En el siguiente Cuadro de Mando Integrado, se podrá ver cómo se relacionan los 21 Objetivos Estratégicos que se deben conseguir, teniendo en cuenta el área donde se desarrollen (Sociedad, Empresas, Usuarios, Financiadores) y dentro de cada área se debe prestar atención y estudiar las actividades según la perspectiva (Clientes, Interna, Aprendizaje y Crecimiento, Responsabilidad Social, Financiera) desde la que se va a desarrollar y conseguir cada objetivo:

- **Perspectiva Clientes**

Para alcanzar nuestra visión, ¿Qué debemos abordar en relación a los ciudadanos y la sociedad?

- **Perspectiva Interna**

Para satisfacer a los clientes y usuarios, y ser más eficientes ¿en qué procesos operativos debemos destacar y/o mejorar?

- **Perspectiva Aprendizaje y crecimiento**

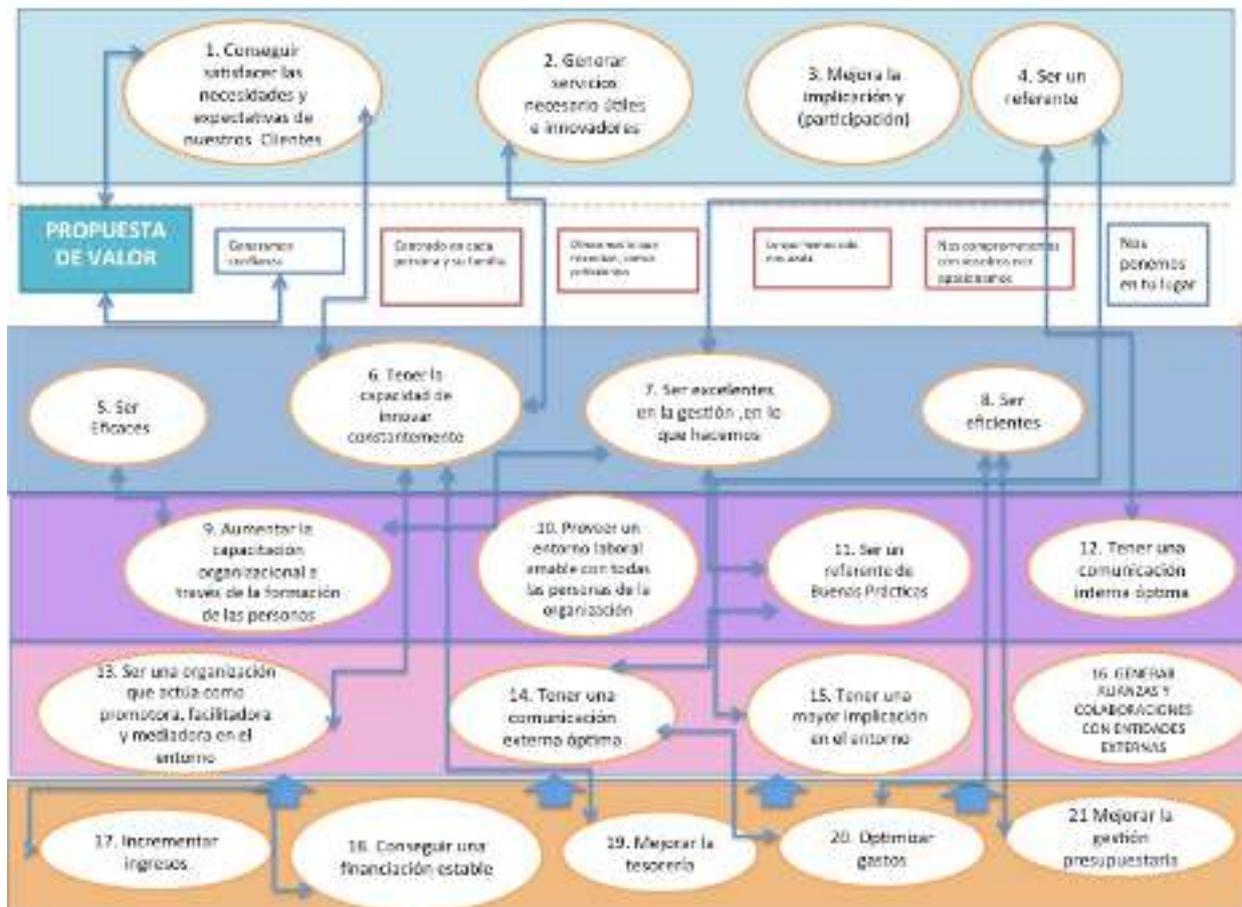
¿Cómo mantendremos nuestra capacidad de cambiar y mejorar?

- **Perspectiva Responsabilidad Social**

¿Cómo es nuestra integración con el Entorno?

- **Perspectiva financiera**

Para sostener financieramente nuestra misión y alcanzar nuestra Visión: ¿En que debemos centrarnos



## 6. CUADRO DE INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Las metas marcadas en la fase de elaboración del Plan Estratégico se han desplegado en un **CUADRO DE INICIATIVAS ESTRATÉGICAS**, una herramienta que facilita la expresión de los objetivos e iniciativas necesarias para cumplir con la estrategia.

En total se han establecido, **7 PROYECTOS, 13 INICIATIVAS con 21 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS** cuyo éxito se medirá a través de **60 indicadores**.

PROYECTOS	INICIATIVAS	DESCRIPCIÓN
1. ALIANZAS	1. Alianzas de colaboración	Promover Alianzas que favorezcan el cumplimiento de nuestra Misión, generen valor y mejoren su posicionamiento en el entorno.
	2. Caminando hacia la Excelencia	Vincular el II Plan Estratégico con los resultados de la autoevaluación el Modelo de EFQM.
2. CALIDAD	3. Gestionando por procesos	Revisar el camino recorrido hasta la actualidad con respecto a la gestión de procesos y diseñar un plan de acción para la implementación de procesos.
	4. Midiendo la Satisfacción	Diseñar instrumentos que puedan medir con eficacia el nivel de satisfacción y las necesidades de personas con discapacidad, familias y profesionales en relación a todo lo que les afecta. Elaborar un documento que recoja el estudio de los resultados para que la organización de una respuesta adecuada.
3. COMUNICACIÓN	5. Interna de familias	Identificar las necesidades y expectativas de las familias con respecto a su comunicación con la Aspapronias para diseñar e implantar un Plan de Comunicación que cubra éstas y las que puedan surgir.
	6. Interna de Profesionales	Identificar las necesidades y expectativas de los profesionales con respecto a la comunicación, para diseñar e implantar un Plan de Comunicación interna que cubra estas necesidades y las que puedan surgir.
	7. Internas de PDI	Identificar las necesidades y expectativas de las personas con discapacidad con respecto a su comunicación, para diseñar e implantar un Plan de Comunicación que cubra esas expectativas y las que puedan surgir.

<b>4.</b>	<b>DESARROLLO ORGANIZATIVO</b>	8. Revisión del Sistema Organizativo	Revisar el diseño de organización interna, establecer visualmente las relaciones entre los miembros y modificar si fuera necesario.
<b>5.</b>	<b>INNOVACION</b>	9. Innovar en ASPAPRONIAS	Diseñar y desplegar un proyecto TIC compartido que facilite a las personas con discapacidad intelectual la incorporación de las TICC en su vida diaria.
<b>6.</b>	<b>PCDI y FAMILIAS</b>	10. Proyectos de Vida	Diseñar el proceso de Planes Individualizados de Apoyo incorporando las mejoras oportunas y elaborar un plan para su puesta en marcha.
		11. Revisión y Diseño de un Modelo de Atención Familias	Revisar y diseñar un modelo de atención a familias donde se refleje cómo atender adecuadamente las necesidades e intereses de las familias que acuden a ASPAPRONIAS.
		12. Protocolo de Sexualidad	Abordar los Planes Personales de Apoyo desde un enfoque multidisciplinar y simplificar su formato para facilitar su uso al Personal de atención directa.
<b>7.</b>	<b>PERSONAS</b>	13. Política de Personas	Diseñar y desplegar un Plan de Personas.

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATEGICO	INDICADORES ASOCIADOS
Perspectiva cliente	1. Conseguir satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros Clientes	1. % de personas usuarias satisfechas con el trato personalizado 2. % de personas usuarias satisfechas con la profesionalidad del personal.
	2. Generar servicios necesario útiles e innovadores	3. % de personas usuarias satisfechas con las instalaciones 4. % de familiares que presentan alguna queja o reclamación 5. % de familiares satisfechos/as con el servicio prestado
	3. Mejorar la implicación de las familias y socios (participación)	6. % de Familias a las que se les mide sus necesidades y expectativas de comunicación y participación respecto a la entidad 7. % de Familias que participan en las actividades organizadas por ASPAPRONIAS
	4. Ser una referente.	8. Nº de acuerdos con empresas u otras organizaciones. 9. % de personal empleado satisfecho con el clima laboral 10. Nº de personas que solicitan hacer voluntariado 11. Nº de Convenios de colaboración o prácticas firmado 12. Nº de Visitas grupales recibidas en los centros
Perspectiva Interna	5. Ser eficaces.	13. % de Procesos diseñados y desplegados 14. % de indicadores de control de los procesos conseguidos 15. % de ocupación del servicio
	6. Tener la capacidad de innovar constantemente	16. Nº de servicios innovadores. 17. Nº de personas formadas en metodologías innovadoras
	7. Ser excelentes en la gestión, en lo que hacemos	18. Puntuación total en la autoevaluación EFQM validada por un/a licenciario/a
	8. Ser eficientes	19. % de cumplimiento de los ingresos previstos 20. % de cumplimiento de los gastos previstos 21. % proyectos aceptados sobre presentados. 22. % de reducción/ 0% aumento de costes
	9. Aumentar la capacitación organizacional a través de la formación de las personas	23. % de personas que cumplen los perfiles de empleo 24. % de personas formadas en sus perfiles

	10. Promover un entorno laboral amable con todas las personas de la organización	25. % de trabajadores/as que participan en la planificación 26. % de personal que conoce y comparte los planes de la organización 27. Nº de sugerencias por personal empleado
	11. Ser un referente de buenas prácticas	28. Nº de vistas de colectivos externos. 29. Número de participaciones como ponente, asesores, consultores
	12. Tener una comunicación interna óptima	30. % de trabajadores/as que participan en la planificación 31. % de personal que conoce y comparte los planes de la organización 32. Nº de sugerencias por personal empleado 33. % de participación del personal en los cuestionarios de satisfacción
<b>Perspectiva Responsabilidad Social</b>	13. Ser una organización que actúa como promotora, facilitadora y mediadora en el entorno	34. Nº de participaciones en sesiones de trabajo con la administración pública para el enfoque de nuevas políticas. 35. Nº de participaciones en foros, encuentros, ... con otras organizaciones sociales. 36. Nº de proyectos innovadores presentados
	14. Tener una comunicación externa óptima	37. Nº de visitas a la web 38. Nº de actualizaciones anuales de la web 39. Nº de apariciones en prensa 40. Nº de asistentes a eventos organizados.
	15. Tener una mayor implicación en el entorno	41. Nº de participaciones de ASPAPRONIAS organizadas por otras entidades. 42. Nº de participaciones de ASPAPRONIAS en actividades organizadas por la Administración
	16. Generar Alianzas y Colaboradores con entidades Externas	43. Nº anual de reuniones con alianzas 44. Nº anual de reuniones en apoyo al Tercer Sector
<b>Perspectiva Financiera</b>	17. Incrementar ingresos.	45. % de financiación pública de la organización 46. % de ingresos no condicionados 47. % de ingresos que pagan las personas usuarias 48. % de ingresos de socios/as y donantes 49. % de ingresos provenientes de nuevos clientes o proyectos
	18. Conseguir una financiación estable	50. Nº de servicios concertados con la administración.
	19. Mejorar la tesorería	51. Fondo de maniobra (Tesorería + realizable /deudas a corto plazo). 52. Rotación de activos: Ingresos / activos

	20. Optimizar gastos	<p>53. Rentabilidad sobre fondos propios: (Beneficios / Fondos propios) *100.</p> <p>54. Rentabilidad sobre ingresos.</p> <p>55. % de reducción de costes</p>
	21. Mejorar la gestión presupuestaria	<p>56. % de gastos de gestión.</p> <p>57. % gastos en tecnologías.</p> <p>58. % gastos en comunicación.</p> <p>59. % de cumplimiento de los ingresos previstos.</p> <p>60. % de cumplimiento de los gastos previstos</p>

## 8. Definiciones.

---

### Qué es discapacidad intelectual

La **discapacidad intelectual** implica una serie de limitaciones en las habilidades que la persona aprende para funcionar en su vida diaria y que le permiten responder ante distintas situaciones y lugares.

La **discapacidad intelectual** se expresa en la relación con el entorno. Por tanto, depende tanto de la propia persona como de las barreras u obstáculos que tiene alrededor. Si logramos un entorno más fácil y accesible, las personas con discapacidad intelectual tendrán menos dificultades, y por ello, su discapacidad parecerá menor.

A las personas con **discapacidad intelectual** les cuesta más que a los demás aprender, comprender y comunicarse.

La **discapacidad intelectual** generalmente es permanente, es decir, para toda la vida, y tiene un impacto importante en la vida de la persona y de su familia.

Es importante señalar que:

- La **discapacidad intelectual** no es una enfermedad mental.
- Las **personas con discapacidad intelectual** son ciudadanos y ciudadanas como el resto.
- Cada una de estas personas tienen capacidades, gustos, sueños y necesidades particulares. Como cualquiera de nosotros.
- **Todas las personas con discapacidad intelectual** tienen posibilidad de progresar si le damos los apoyos adecuados.

### Qué es discapacidad del desarrollo

Este término se utiliza para todas aquellas discapacidades que se originan en el tiempo del desarrollo; generalmente, en nuestra cultura, este tiempo se ciñe a los primeros 18 años de vida de la persona. Indica que existen limitaciones en áreas relevantes de la vida tales como el lenguaje, la movilidad, el aprendizaje, el autocuidado y la vida independiente.

Las discapacidades del desarrollo engloban una serie de condiciones como:

- La propia discapacidad intelectual.
- Los trastornos del espectro de autismo (TEA)
- La parálisis cerebral.
- Otras situaciones estrechamente relacionadas con la discapacidad intelectual.

