



# **PLAN ESTRATEGICO 2014/2016**

## **ASOCIACION “¡SÍ, PUEDO!”**



## INDICE

1.	CARTA DEL PRESIDENTE	3
2.	INTRODUCCIÓN	3
3.	METODOLOGIA Y ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO	4
4.	MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	5
5.	ORGANIGRAMA	6
6.	MAPA DE PROCESOS	7
7.	ANALISIS DAFO	8
8.	LINEAS ESTRATÉGICAS	11
9.	OBJETIVOS	11
10.	PLAN DE ACCIÓN	13
11.	RESPONSABLES Y SEGUIMIENTO	16



## **1. CARTA DEL PRESIDENTE**

Sencillo y directo, como ese trocito de papel que a veces pegamos en nuestra nevera, pero con la trascendencia de un cuaderno de bitácora, este plan que aquí os presentamos debería guiarnos por el camino de nuestras intenciones, recordándonos los objetivos que queremos alcanzar y los errores que antes cometimos.

En el continuo de nuestro día a día, es fácil perderse en divagaciones y encontrarse en caminos sin salida, por esta razón hemos considerado de interés la redacción de esta guía, que no hace otra cosa que reflejar en un escrito: de dónde venimos, dónde estamos y ante todo dónde queremos llegar.

Aquí no hay nada nuevo, pero esperamos que su lectura, al plasmar las impresiones de los distintos colectivos que participan en nuestra asociación, nos invite a reflexionar, acercando las distintas posturas y facilitando nuestra labor en el futuro.

Por último quiero agradecer la participación de socios y profesionales en la elaboración de este plan, así como el interés y determinación que han mostrado el Equipo Directivo para hacerlo realidad.

Enero de 2014

## **2. INTRODUCCIÓN**

La *Asociación ¡Sí, Puedo!*, es una entidad sin ánimo de lucro y de utilidad pública, que se constituye en el año 2006, por padres, madres y profesionales de la enseñanza de educación especial, que convencidos de la falta de recursos socio-educativos y canales de integración social laboral adecuados para las personas con discapacidad intelectual, se unen con el objetivo de desarrollar un proyecto, no sólo formativo sino válido para todos los aspectos y etapas que se presentan en la vida de estas personas.

### **3. METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO**

El desarrollo del Plan Estratégico de la Asociación “Sí, Puedo”, se realiza por decisión de la Junta Directiva, después de casi siete años de andadura de la Asociación, de forma que se para a pensar en qué momento estamos, y con el afán de mejorar y caminar todos de la mano bajo unos mismos criterios.

El primer paso para la definición de este plan, ha sido reflexionar sobre la misión, visión y valores de la Entidad, llegando a una definición consensuada.

El segundo paso, ha sido establecer el organigrama de la Entidad, destacando las dependencias jerárquicas del mismo.

También, se ha definido un “mapa de procesos”, teniendo en cuenta que está dividido en **procesos estratégicos** (Cuya finalidad es determinar directrices para el funcionamiento de la Asociación), **operativos** (Cuya finalidad es proporcionar servicios a los usuarios y sus familias) **y de soporte** (Cuya finalidad es organizar, proveer y coordinar los recursos que la Asociación necesita para desarrollar su actividad).

A continuación, se ha definido un análisis DAFO, identificando las debilidades y fortalezas (interno) – amenazas y oportunidades (externo) de la Entidad, en el que han participado la mayoría de los miembros de la organización.

A partir de este trabajo previo, se establecen unas líneas estratégicas que nos permitan mirar hacia delante y a partir de ello, poder definir objetivos concretos, con acciones, plazos y responsables para llevarlos a cabo.

Se trata de un Plan a tres años que se tendrá que revisar al final de cada año, de manera que se pueda comprobar su grado de adecuación y cumplimiento.



## 4. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

### **MISIÓN:**

- *Dotar a las personas con discapacidad intelectual, del mayor número de recursos que les permita afrontar con las mayores garantías de éxito su inclusión en todos los ámbitos sociales con igualdad de derechos y oportunidades.*

### **VISIÓN:**

- *Una organización de referencia para las familias, eficaz, eficiente y de calidad garante del futuro de las personas con discapacidad intelectual.*

### **VALORES:**

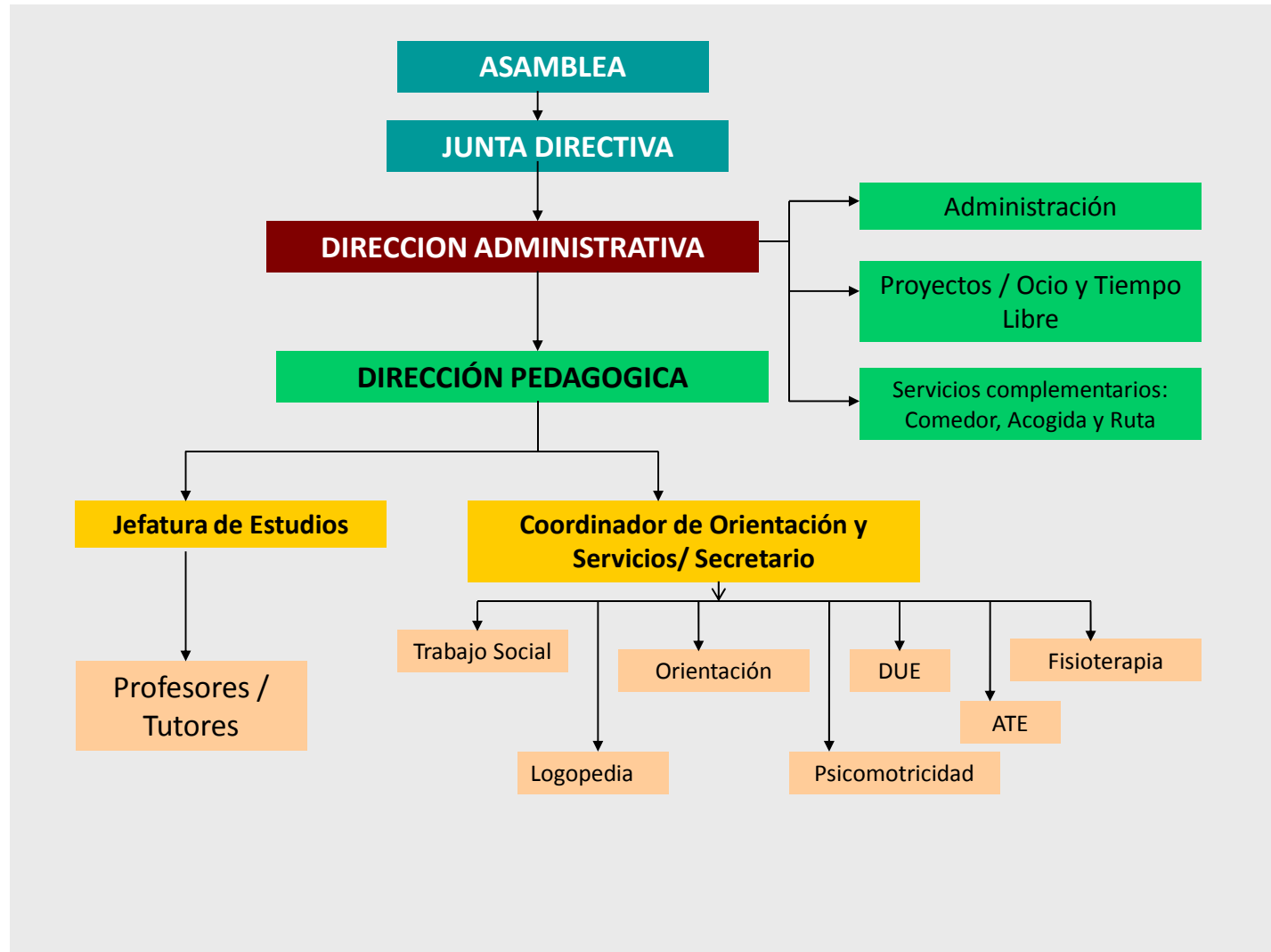
*Valores Pragmáticos: compromiso, eficacia, eficiencia, objetividad, participación, planificación, profesionalidad, responsabilidad.*

*Valores éticos: Coherencia, compromiso social, confianza, empatía, Equidad, honestidad, reconocimiento, Solidaridad y transparencia*

*Valores de desarrollo: colaboración, comunicación, cooperación, entusiasmo, equipo, flexibilidad, iniciativa, participación, proactividad, satisfacción.*

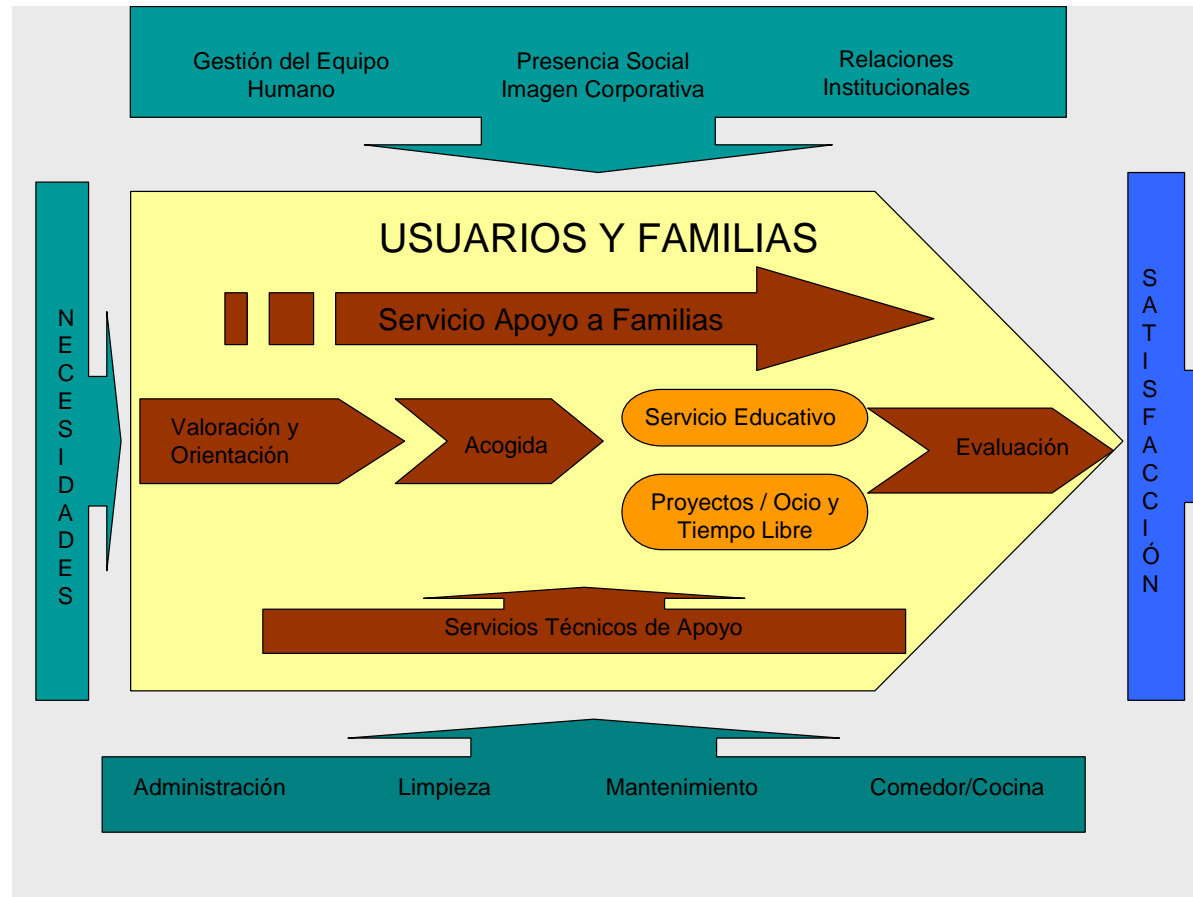


## 5. ORGANIGRAMA





## 6. MAPA DE PROCESOS





## 7. ANALISIS DAFO.

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilidad Pública</li> <li>• Centro educativo con muchos años de experiencia</li> <li>• Recurso específico y útil para el barrio, que no pone problemas en la acogida de niños.</li> <li>• Apoyo por parte de la Administración Pública .</li> <li>• Capacidad de adaptación a las circunstancias del mercado.</li> <li>• Involucración de la Junta Directiva</li> <li>• Supervivencia de la Entidad</li> <li>• Financiación pública en un alto porcentaje.</li> <li>• La Junta Directiva conoce las necesidades que genera el trabajo que se realiza</li> <li>• Recursos materiales y tecnológicos.</li> <li>• Detección inicial de las necesidades de los usuarios.</li> <li>• Tenemos mucho material generado y con posibilidades de compartir.</li> <li>• Capacidad de participación en diferentes programas.</li> <li>• Colectivo reducido</li> <li>• Flexibilidad en cuanto a trabajos que realizamos.</li> <li>• Crecimiento de alumnado y profesorado.</li> <li>• Características del centro por el perfil de alumnado</li>   <li>• Plantilla joven, innovadora y con gran cantidad de ideas y proyectos. Así como gente veterana con mucha experiencia que podemos aprovechar y aunar conocimientos.</li> <li>• Motivación del personal por el trabajo que se realiza.</li>   <li>• Capacidad de adaptación del personal</li> <li>• Esperanza en el nuevo equipo directivo</li> <li>• La oportunidad de poder conocer profesionales nuevos y valiosos al tener que cubrir bajas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay sentimiento ni cultura asociativa.</li> <li>• No se comparte misión, visión y valores.</li> <li>• Falta de objetivos comunes y compartidos</li> <li>• Falta de proyecto único</li> <li>• Somos grupo – no equipo</li> <li>• Historia y organización heredados de una realidad diferente a la actual.</li> <li>• Falta transparencia</li> <li>• Poca estabilidad de la Junta Directiva</li> <li>• Escasa planificación y motivación de espacios formativos para familias, usuarios y profesionales.</li> <li>• Junta Directiva poco profesional.</li> <li>• Desconocimiento de la Asociación por parte de los trabajadores y de las familias.</li> <li>• Falta de recursos económicos.</li> <li>• Falta de socios y familias implicadas.</li> <li>• Escasa colaboración entre familia y profesionales.</li> <li>• Mantenimiento costoso de instalaciones</li> <li>• Instalaciones cedidas y no propias.</li> <li>• Escaso número y calidad de actividades asociativas.</li>   <li>• Material generado por los profesionales no está puesto en común.</li> <li>• No hay líneas de actuación coordinadas dentro de las aulas y por lo tanto no se trabaja lo mismo ni los mismos contenidos.</li> <li>• Falta de guión unificado para la realización de documentos.</li> <li>• Al existir diferencia entre unas aulas y otras los padres y alumnos pueden ver debilidades internas de algunos profesionales.</li> <li>• Unificar y comunicar criterios de actuación a nivel conductual porque nos solapamos y no logramos objetivos.</li> <li>• Unificar un procedimiento sancionador.</li> <li>• Unificar pautas de actuación en los diferentes espacios del centro.</li> </ul>





<ul style="list-style-type: none"><li>• Equipo multidisciplinar</li><li>• Profesionales preparados y formados</li><li>• Compañerismo</li><li>• Interacción de todos los profesionales con todos los alumnos</li><li>• Buena acogida de los profesionales que llegan nuevos al centro.</li> <li>• Instalaciones que se pueden aprovechar y hacer mas completas las líneas de PTVA y PCPI.</li> <li>• El objetivo común de padres y profesionales: los alumnos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Falta de coordinación a la hora de promoción de alumnos (tutores/orientación/trabajo social)</li><li>• Necesidad de seguimiento por parte de orientación</li><li>• Coordinación poco efectiva.</li><li>• Falta de recursos tecnológicos</li> <li>• Falta de motivación en los profesionales debido a las dificultades para mejorar su posición laboral.</li><li>• Falta de motivación del personal por críticas de familias.</li><li>• Personal desmotivado por temas pasado y no saber pasar página.</li><li>• A veces no se procura una orientación a profesionales nuevos.</li><li>• Injerencia de la dirección administrativa y Junta en labores pedagógicas</li><li>• Falta de flexibilidad y movilidad de algunas personas.</li><li>• Falta de liderazgo</li><li>• Indefinición de puestos y tareas</li><li>• Improvisación en el trabajo</li><li>• Rivalidades entre profesionales y falta de compañerismo.</li><li>• Somos una panda de chismosos y correpasillos que nos cuesta coordinarnos.</li><li>• Falta de comunicación a todos los niveles: en los ciclos, entre ciclos, con dirección, entre profesionales, ....</li><li>• Falta de recursos humanos.</li><li>• Miedo a la novedad y al cambio implicando rechazo</li><li>• Recursos mal aprovechados</li><li>• Falta de valoración del personal</li><li>• Falta de un terapeuta ocupacional</li><li>• Falta de profesor de apoyo que haga sustituciones</li><li>• Falta de calendario del curso referente a reuniones y claustros.</li><li>• Falta de servicio de informática para mantenimiento.</li> <li>• Cuestionar los criterios de los profesionales por parte de la J.D.</li><li>• Subjetividad o falta de objetividad de directivos / Junta.</li><li>• Falta de estabilidad de Junta y Equipo directivo</li><li>• Ofrecer de forma involuntaria el trato</li></ul>
---	--



	<p>preferente a los socios, de igual forma, solicitar por parte de los socios, de forma inconsciente un trato preferente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trato diferente y discriminatorio ante unos profesionales y otros.</li> <li>• Priorizar el tema económico al bienestar de los alumnos.</li> <li>• Discrepancia entre intereses de padres / profesionales y lucha continua entre ellos.</li> <li>• Relación enquistada con la Junta directiva que puede afectar al funcionamiento del centro.</li> <li>• Poca confianza entre familia - colegio</li>   <li>• Organización de aulas en dos pisos y lejanía entre cursos (PCPI)</li> <li>• El mal estado de muchas instalaciones hacen que no podamos utilizarlas.</li> <li>• Falta de espacio para servicios específicos</li> <li>• Centro poco atractivo por ser un edificio viejo.</li> <li>• Dificultad de espacios para reuniones y coordinación</li> <li>• Excesiva restricción de la calefacción.</li> </ul>
--	---

<b>Amenazas</b>	<b>Oportunidades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultades laborales, económicas y sociales de las familias por el contexto creado por la crisis.</li> <li>• Desaprovechamiento del tejido social y los recursos del barrio.</li> <li>• Quedarnos sin colegio</li> <li>• Falta de recursos económicos.</li> <li>• Ubicación</li> <li>• Nivel socioeconómico de la zona</li> <li>• Crisis actual: recortes de la Administración Pública y entidades privadas.</li> <li>• Falta de alianzas asociativas</li> <li>• Existencia de ofertas más competitivas, completas y más atractivas en otros centros educativos similares.</li> <li>• Emigración de socios</li> <li>• Falta de centro propio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Barrio con gran cantidad de proyectos sociales y vecinales que pueden aprovecharse.</li> <li>• Recurso de zona</li> <li>• Posibilidades de formación</li> <li>• Gobierno PP proclive a los centros privados y concertados.</li> <li>• Entorno: biblioteca, centro cívico</li> <li>• Utilidad a la administración</li> <li>• Pertenencia a Feaps.</li> <li>• Aumento de servicios y apertura</li> <li>• El sector de la discapacidad tiene muchas orientaciones.</li> <li>• Intercambio de experiencias con otras asociaciones.</li> </ul>



## 8. LINEAS ESTRATÉGICAS

1. Dinamización Asociativa
2. Plan de Comunicación / Presencia Social
3. Desarrollo Organizativo
4. Dinamización del Personal
5. Orientación a Clientes
6. Formación
7. Mejora y Ampliación de Servicios

## 9. OBJETIVOS

### 1. DINAMIZACION ASOCIATIVA

- Recoger, atender y dar respuestas eficaces a las necesidades y expectativas de los socios de la Asociación.
- Trabajar para promover la participación activa y el compromiso de las personas socias en la organización.
- Participar activamente en los ámbitos que se ofrecen al movimiento asociativo.
- Mejorar el grado de participación, colaboración, implicación, pertenencia e identificación de las familias con el Centro.

### 2. PLAN COMUNICACIÓN / PRESENCIA SOCIAL

- Desarrollar un sistema de comunicación que englobe todos los grupos de interés que forman parte de la Asociación “Sí, Puedo”, para mejorar la eficacia del sistema de funcionamiento de la organización y el desarrollo del sentido de pertenencia.
- Dar a conocer la Asociación “Sí, Puedo” para llegar a ser una organización conocida y reconocida socialmente.

### 3. DESARROLLO ORGANIZATIVO

- Alcanzar una visión global y compartida de la Organización
- Mejorar el trabajo en equipo a nivel directivo y mandos intermedios
- Mejorar la comunicación y coordinación interna.
- Agilizar y optimizar la toma de decisiones.
- Anticiparse a los cambios del sector
- Mejorar las fuentes de financiación
- Desarrollar acciones que permitan tener en cuenta la opinión de todos.
- Definir funciones y puestos de trabajo
- Favorecer la promoción interna y cualificada de puestos de trabajo



#### **4. DINAMIZACIÓN DE PERSONAL**

- Definir, implantar y evaluar un sistema unificado de desarrollo de personas en la Asociación “Sí, Puedo” que incluya la definición, desarrollo y evaluación de competencias, el desarrollo profesional de trabajadores y voluntarios y el reconocimiento a su labor en la organización.
- Mejorar el sentido de pertenencia e identificación de la organización.
- Crear vías de comunicación e información entre todos los grupos de interés de la Organización.
- Establecer diálogo e implicación de las personas en los procesos de decisión y planificación.

#### **5. ORIENTACION A CLIENTES**

- Mejorar el grado de satisfacción de usuarios y familias
- Ofrecer una respuesta más adecuada a las necesidades de usuarios y familias
- Fomentar el empleo
- Valorar vías de colaboración y servicio con otras Entidades.

#### **6. FORMACIÓN**

- Promover la formación para los voluntarios, trabajadores, familias, Junta Directiva.

#### **7. MEJORA Y AMPLIACIÓN DE SERVICIOS**

- Mejorar el sistema de Servicios de Apoyo, en condiciones de calidad y sostenibilidad, para dar respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual, y las de sus familias, a lo largo de todo su ciclo vital.
  - Continuar con la mejora continua e innovación en nuestras prácticas de diagnóstico y tratamiento.
  - Mejorar nuestra respuesta en el ámbito de la educación.
  - Crear nuevos recursos de atención.

## 10. PLAN DE ACCIÓN

A continuación se definen las diferentes líneas de trabajo a realizar para la consecución general de los objetivos propuestos en las diferentes líneas estratégicas establecidas.

L.T.1. Crear una red eficiente de comunicación entre:

- Junta directiva-profesionales
- Junta Directiva-familias
- Familias-profesionales
- Familias-familias

Acciones:

- JD – profesionales: reuniones periódicas con los profesionales de la Asociación
- Familias – profesionales: reuniones anuales de programación y reuniones de evaluación
- JD – familias: reuniones bimensuales para trasladar información e implicación de las familias en los objetivos de la Asociación
- Familias-familias: reuniones canalizadas a través de trabajo social

L.T.2. Promover servicios y apoyos necesarios para conocer la opinión de los Grupos de interés y generar grupos de participación para el desarrollo de las acciones que se promuevan desde la Entidad.

Acciones:

- Entrega y difusión de cuestionarios de satisfacción (familias y trabajadores) para la detección de necesidades.
- Reuniones de representantes de trabajadores con la dirección y la Junta directiva
- Reuniones con las familias para comentar las demandas y necesidades de la PDI
- Reuniones con responsables de Ocio
- Estudio y análisis de quejas y sugerencias (buzón de sugerencias)

L.T.3. Planes de acción anuales

Acciones:

- Planificación, realización y seguimiento de planes de acción anuales en donde se establezcan objetivos, propuestas concretas y un cronograma en donde se prioricen las acciones a desarrollar.

L.T.4. Difusión de Políticas y Estrategias

Acciones:

- Comunicación de la visión y objetivos de la JD a corto, medio y largo plazo a todos los grupos de interés.



#### L.T.5. Funciones y seguimiento del personal

##### Acciones:

- Desarrollo y difusión del Manual de funciones a todos los trabajadores de la Asociación en el que se detalle la misión, funciones, cargos, autoridad, relaciones y responsabilidad de cada empleado que ocupa un puesto jerarquizado en la asociación. Así como su seguimiento.

#### L.T.6. Formación de los grupos de interés:

##### Acciones:

- Planificar los procesos de formación de los grupos de interés de nuestra Entidad.
- Facilitar una mayor especialización de los trabajadores en su puesto de trabajo
- Actualizar periódicamente la información y conocimientos que se facilita a las familias
- Actualizar periódicamente la información sobre formación existente y de interés para los profesionales.

#### L.T.7. Estudio sobre creación de servicios específicos

##### Acciones:

- Seguimiento y orientación específica a los usuarios que responda a los deseos y capacidades profesionales de cada uno a través de los psicólogos y trabajadora social de la Asociación.
- Fomento y desarrollo de programas de ocio individuales abiertos a todas las PDI independientemente de su capacidad.
- Estudio de viabilidad para la creación de servicios que tengan como objetivo principal proporcionar el desarrollo integral de las PDI en todas las etapas de su vida.
- Desarrollo de acciones y propuestas que impliquen la continuidad de alumnos en el Centro mayores de 21 años.

#### L.T.8. Desarrollo de Habilidades Sociales

##### Acciones:

- Trabajar de forma específica, programada y de forma prioritaria las Habilidades sociales de todos los usuarios de la Entidad.
- Elaborar un proyecto integral sobre habilidades sociales que sea pionero e integrado en la actividad anual de la Asociación.

#### L.T.9. Desarrollo y mantenimiento de la Página Web de la Asociación

##### Acciones:

- Servicio externo para el mantenimiento de la página web
- Se actualizará periódicamente haciéndola dinámica y como recurso de comunicación entre todos los grupos de interés.



#### L.T.10. Participación activa de la Asociación en el sector

##### Acciones:

- Presencia activa en Instituciones
- Participar en espacios existentes para el intercambio de información relativa al sector de la discapacidad intelectual e incentivar a los profesionales para que participen.
- Participación de la Asociación en Actos y Eventos sociales.
- Fomentar actividades que puedan incluir la participación de PDI externas a la Asociación
- Reconocimiento a la mejor práctica profesional intraorganizacional y a la mejor práctica extraorganizacional.

#### L.T.11. Soporte Audiovisual de presentación de la Asociación / Colegio.

##### Acciones:

- Elaborar un soporte audiovisual de presentación del Centro de calidad

#### L.T.12. Prospeccionar el sistema de financiación del Sector

##### Acciones:

- Elaborar un documento en el que se identifiquen las líneas de ayudas y financiación de aplicación a la Asociación, indicando como acceder a ellas (plazos, responsables...)

#### L.T.13. Escuela de Familias

##### Acciones:

- Potenciaremos la formación institucional a las familias, realizando una charla bimensual.
- Creación de un tríptico informativo sobre el rol de las familias.



## 1. RESPONSABLES Y SEGUIMIENTO

LÍNEA DE TRABAJO	RESPONSABLES	SEGUIMIENTO /PERIODICIDAD	DOCUMENTOS
Crear una red eficiente de comunicación	Junta Directiva y Equipo Directivo	Mensual	
Promover servicios y apoyos necesarios para conocer la opinión de los Grupos de interés y generar grupos de participación para el desarrollo de las acciones que se promuevan desde la Entidad.	Junta Directiva y Equipo Directivo	Trimestral y Anual	Encuestas
Planes de acción anuales	Equipo Directivo	Anual	Documentos generados al efecto
Difusión de Políticas y Estrategias	Equipo Directivo	Mensual	
Funciones y seguimiento de personal	Dirección Administrativa	Mensual	
Formación de los grupos de interés	Equipo Directivo y responsable de formación	Anual	Tablón de anuncios
Desarrollo de Habilidades Sociales	Jefe de Estudios y responsables de proyecto	Trimestral	Proyecto
Desarrollo y mantenimiento de la Página Web de la Asociación	Equipo Directivo	Quincenal	
Participación activa de la Asociación en el sector	Junta Directiva y Dirección Administrativa y Pedagógica.	Mensual	
Soporte Audiovisual de presentación de la Asociación / Colegio.	Equipo Directivo		
Prospeccionar el sistema de financiación del Sector	Dirección Administrativa	Anual	
Escuela de Familias	Equipo Directivo y Trabajadora Social	Trimestral	