

PLAN ESTRATÉGICO

ASOCIACIÓN VALE



2022-2025

Deseamos agradecer el apoyo recibido durante la elaboración de este Plan Estratégico por parte de Santos Hernandez, a Manuel Gutiérrez Puertas y Cristóbal Juárez Soto por la cesión de las preciosas imágenes del Valle de Lecrín.

PRESENTACIÓN PLAN ESTRATÉGICO 2022-2025 DE VALE

En el año 2016 nuestra entidad aprobó y puso en marcha el 2º Plan Estratégico 2016-2019. Un ambicioso proyecto, elaborado por investigadoras de la Universidad de Granada y VALE, cuya finalidad era poder responder a los nuevos retos y cambios sociales que vivía nuestra sociedad, integrando en nuestra organización una cultura de análisis sistemático y planificación, de definición de objetivos y estrategias, de mejora de la coordinación y de aumento de la predisposición a los cambios para poder afrontarlos de forma organizada. Muchos objetivos, planes y programas de este 2º Plan Estratégico se han cumplido y desarrollado; otros, no ha sido posible. Pero sobre todo, ha permitido instaurar una metodología para que el trabajo diario de los y las profesionales tuvieran una guía medible y unos objetivos claramente identificables para avanzar en la misma dirección. En definitiva, saber hacia dónde y cómo vamos; y que no es a otro sitio que a lograr la inclusión de nuestros familiares como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho en todos los ámbitos y espacios en los que desarrollan sus vidas.

Nuestra firme convicción de que cualquier persona puede desarrollar su proyecto de vida con los apoyos oportunos, como también se indicaba en el anterior Plan Estratégico, ha hecho que profundicemos más en ella, con la búsqueda de nuevos modos de organización y metodologías de trabajo, que nos permitan mayor flexibilidad y adaptación a las personas y a sus necesidades individuales, y que podamos abordar los cambios con garantías de éxito e incluso aportar experiencias novedosas y compartidas en el marco del sector de la discapacidad.

En estos años ha habido cambios legislativos muy positivos, y la situación de nuestros familiares, las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, está mejorando, aunque no todo lo que quisiéramos. Ya tienen, (hemos conseguido desde nuestro sector) muchos derechos reconocidos como ciudadanas y ciudadanos de este país, al igual que tiene cualquier persona, independientemente de sus capacidades. Derechos que son consustanciales a los individuos desde el mismo momento de su nacimiento.

Desde 2015, año en que se aprobó por Naciones Unidas la Agenda 2030, que está en pleno desarrollo, y donde se marcan objetivos para lograr la inclusión de las personas y la no discriminación en todos los países, se han ido produciendo cambios legislativos y de percepción de la ciudadanía hacia las personas con discapacidad, y más inversión de recursos para remover obstáculos para avanzar en ello. En nuestro país, y recientemente, se ha recuperado para las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo el derecho al voto, se ha prohibido la esterilización forzada, se ha eliminado la incapacitación judicial, se han dado pasos para el acceso al empleo en condiciones de no discriminación...

Pero todavía nos queda mucho camino por delante para ampliar y profundizar los logros conseguidos, y por supuesto, sumar otros muchos más. La agenda de la inclusión plena es larga. Y VALE está firmemente comprometida en ello. Desde nuestra entidad y lo más cercano, pero también participando en proyectos nacionales e internacionales, porque tenemos claro que, desde la perspectiva de la inclusión y no discriminación, nuestros pasos han de acercarnos cada vez más a lograr que nuestros familiares y las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo sean una persona más en la comunidad, con sus proyectos de vida, sus individualidades, sus derechos.

El nuevo Plan Estratégico 2022-2025 que os presentamos se ha elaborado desde esta perspectiva dinámica, de participación, de reconocimiento de derechos y de inclusión. Hay un cambio de enfoque: de la Organización a la Persona.

Todos los retos, objetivos y planes de trabajo que aparecen en él están elaborados desde esta perspectiva: la participación de las personas con discapacidad en conformar su propio futuro, facilitándoles los apoyos necesarios y los instrumentos para lograr su plena ciudadanía.

Es un Plan Estratégico transversal, flexible en su implementación, participativo, dinámico, para poder adaptar los cambios necesarios. En él, tienen su papel las personas profesionales y trabajadoras de la entidad, las personas con discapacidad, los familiares, y también la comunidad.

Este Plan Estratégico 2022-25 ha llevado muchas horas de trabajo, y en situaciones muy complicadas, en especial en 2020 y principios de 2021 con motivo de la pandemia de Covid-19 que nos hizo priorizar el bienestar y la salud de nuestros familiares, ante todo, y aunque se comenzó en 2020, no es hasta ahora que hemos podido aprobarlo en la Junta Directiva.

De esa grave situación vivida hemos sabido extraer oportunidades y las hemos implementado en el Plan Estratégico, innovando metodologías y organización, pues de forma precipitada tuvimos que cambiar la estructura y funcionamiento de los centros en grupos más pequeños y con una atención más personalizada, experiencia que pese lo preocupante de la situación, ha redundado en un mayor bienestar y nuevas oportunidades para nuestros familiares.

Hemos de agradecer, y nunca será poco, el esfuerzo y trabajo que han realizado todas las personas que componemos VALE, en especial y, en primer lugar, a quienes aquí trabajan, pues sin su dedicación, horas de formación y profesionalidad este Plan Estratégico no hubiera sido posible y han contado con la colaboración de Plena Inclusión. Y también a nuestros familiares y personas con discapacidad y del desarrollo que colaboran activamente día a día en su implementación. Asimismo, a todos los familiares, que han aportado ideas y apoyo a las propuestas de innovación que desde VALE se han hecho. Todas y todos hacemos posible VALE. Gracias.

Es para mí un orgullo presentaros este nuevo Plan Estratégico 2022-2025, que es un pilar más en la construcción de un mundo mejor para nuestros familiares.

Rosa de Castro Díaz
Presidenta de Vale

CONTENIDO

- I** INTRODUCCIÓN
- II** IDENTIDAD INSTITUCIONAL
- III** ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICO
- IV** IMPLANTACION Y SEGUIMIENTO



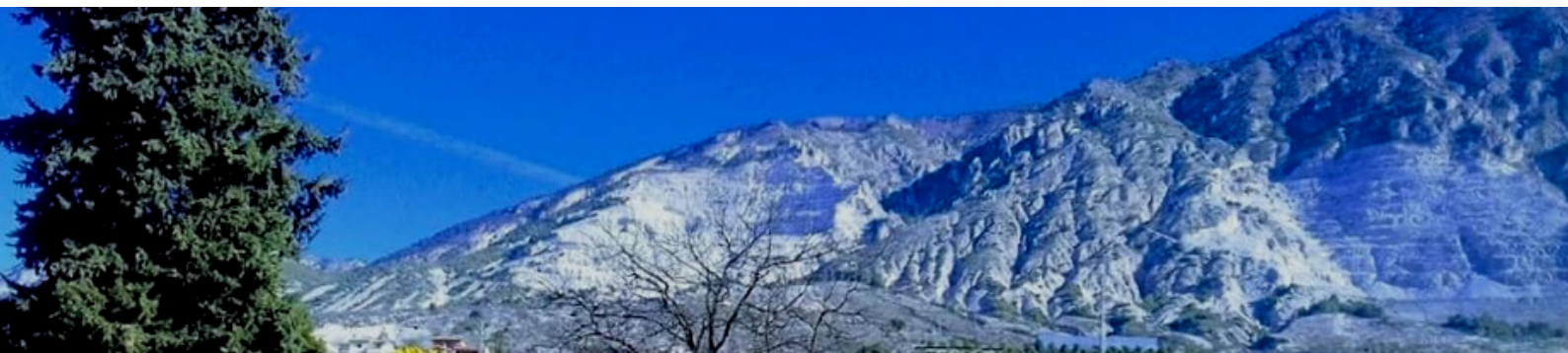
I INTRODUCCIÓN

Desde la Asociación Vale, sustentándonos en los pilares de La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (13 de diciembre de 2006) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), enfocamos una nueva estrategia 2022-2025 como proyecto común de todos/as y para todos/as. Tras el análisis de la consecución de objetivos y retos del plan anterior, así como todo lo que no se ha podido llevar a cabo, se ha plasmado en este nuevo documento cual será nuestra estrategia para llevar a cabo en los próximos años.

Dicha estrategia parte de las diferencias e individualidades y centra su despliegue en proyectos de vida personales. Estos proyectos personales están anclados en derechos y se desarrollan en los espacios donde discurre la vida de forma natural (en el barrio, en casa, en el trabajo, en la ciudad o en un pueblo...). El objetivo es impulsar la reflexión, el conocimiento y la confianza entre los diferentes grupos de interés (personas, profesionales, familiares, sociedad civil, administración...), para tender puentes que nos conecten y den seguridad, que promuevan una orientación compartida, venciendo miedos y resistencias.

A la hora de plantear los proyectos que conforman nuestra nueva estrategia, estos se han basado en una nueva estructura más acorde con los nuevos modelos de apoyo para las personas, ubicando nuestra línea de trabajo anterior acorde con la nueva estructura. Para poder hacer esta renovación hemos contado con el apoyo de Santos Hernández que nos ha ayudado a poner orden en los proyectos acorde con el modelo que propone Plena Inclusión.

La estructura del Plan se sustenta sobre el concepto de líneas estratégicas, retos estratégicos y la identificación de los proyectos para el despliegue que llevaremos a cabo a través de los planes anuales de gestión. Cada uno de estos proyectos cuenta con dos personas responsables pertenecientes al equipo técnico que a su vez son los responsables junto con su equipo de trabajo de llevar a cabo las acciones propuestas. En muchos proyectos se ha optado por equipos mixtos: personas con discapacidad intelectual, familias, directivos y personal laboral.





II IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Las organizaciones que poseen una declaración explícita y compartida de su misión, visión y valores, poseen una cultura mucho más definida y orientan mejor sus acciones ya que tanto sus directivos como los empleados saben quiénes son como organización, a dónde quieren llegar (poseen una meta motivadora e inspiradora) y con qué valores cuentan para poder conseguirlo

MISIÓN

Actuando en base a nuestros principios éticos, valores y fines fundacionales, tenemos como misión que cada persona con discapacidad intelectual desarrolle su proyecto de vida, promoviendo su inclusión como ciudadanos de pleno derecho e instando a los poderes públicos a establecer políticas coherentes para conseguir una sociedad más justa. Con este fin, prestamos una gama completa de apoyos especializados que persiguen responder a las necesidades presentes y futuras de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias en la Comarca del Valle de Lecrín y en la provincia de Granada.

VISIÓN

Aspiramos a ser una entidad de referencia en el apoyo a personas con discapacidad intelectual y a consolidarnos como una organización social del siglo XXI, innovadora, cohesionada, participativa y volcada en la búsqueda de la excelencia y de la mejora continua de los apoyos prestados a quienes representa.

“Una organización, reconocida, fiable, innovadora y sostenible, que está comprometida con la mejora de la vida de las personas y los entornos en que habitan, promoviendo la igualdad, la inclusión y la cohesión social”



COMPROMISOS

Escuchar y conocer necesidades y deseos de las personas.

Garantizar un proyecto vital participado por la propia persona con su círculo de apoyos, facilitando la participación directa de cada familia en apoyos y oportunidades en los casos que sea conveniente.

Destinar recursos y apoyos que impacten en la calidad de vida familiar.

Impulsar la dinamización asociativa.

Hacer incidencia política y social a través de la sensibilización y la reivindicación.

Transformar los servicios adaptándolos a las personas, generando nuevas formas y oportunidades de apoyo.

Identificar nuevos roles profesionales, y adaptar los actuales.
Favorecer la Vida en comunidad. Participación activa en el entorno donde viven las personas.

Respetar y apostar por el contexto rural en el que estamos.
Fomentar y ejercer la defensa de derechos en el marco de la Convención.

Desarrollar nuestro proyecto ético.

VALORES

Paralelamente al trabajo de marcar la estrategia se han revisado y unificado los valores en los que creemos y que nos guían:

CENTRADOS EN LAS PERSONAS

Todas nuestras actuaciones irán encaminadas en la defensa de los derechos de las PCDI. Prestando apoyos personalizados, para que cada persona pueda disfrutar de una vida plena y ser ciudadano de pleno derecho.

Decidiendo y participando en la toma de decisiones sobre la dirección de su vida, con los apoyos necesarios y el ofrecimiento de oportunidades

CIUDADANIA PLENA

Apostamos y trabajamos por la plena inclusión social que permita a todas las personas experimentar satisfacción y ganar estatus, participando de forma activa en la vida económica, social y cultural del entorno en el que viven.

INNOVACIÓN

Poseemos una clara voluntad transformadora orientando nuestra mirada hacia nuevos modelos, con un compromiso permanente dirigido al incremento constante de la calidad en todas nuestras actuaciones para desarrollar ideas originales dirigidas a ofrecer buenos apoyos.

SENTIDO DE PERTENENCIA

Nos sentimos altamente identificados con nuestra misión, trabajando en equipo para contribuir la consecución de esta desde la profesionalidad, la transparencia y un liderazgo transformador.

SOLIDARIDAD Y APOYO MUTUO

Estamos orgullosos de nuestros sentimientos y actitudes basadas en metas e intereses comunes. Ayudamos en todo aquello que podemos y ofrecemos colaboración a las personas, familias y grupos de interés para el beneficio mutuo.

*Somos una entidad altamente concienciada y comprometida
que aplicamos una serie de creencias y valores*





III ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICO

El Plan Estratégico se divide en 4 líneas que dan respuesta a nuestros retos y organizan las acciones para lograr la consecución de nuestros objetivos. Estas líneas son la Estrategia, Personas, Sociedad e Innovación.

1. ESTRATEGIA

1.1. Proyecto de diseño, despliegue y evaluación de la estrategia de Vale

Reto estratégico: Desarrollar una estrategia transformadora

- Diseñar el Plan Estratégico
- Formar a líderes en visión y comunicación estratégica (Escuela liderazgo)
- Plan de comunicación para difundir el Plan Estratégico a todos los grupos de interés
- Crear una comisión de seguimiento del Plan Estratégico. Informes periódicos.
- Realizar Planes de gestión de centros- servicios anuales alineados con el Plan
- de gestión anual y la estrategia
- Gestionar el Cuadro de Mando
- Realizar memoria de gestión anual

1.2 .Proyecto de Diseño Organizativo y redes de coordinación

Reto estratégico: Generar una estructura ágil, participativa y bien coordinada

- Actualizar el Diseño organizativo a la luz de la nueva estrategia.
- Asegurar la coherencia del enfoque y despliegue de la estrategia, analizando las necesidades de transversalidad y coordinación.
- Revisar la estructura de equipos. Definir coordinación, acciones, recursos y resultados esperados.
- Desarrollar un proyecto transferencia del conocimiento.

Reto estratégico: Desarrollar una red de aliados y colaboradores que multipliquen oportunidades para mejorar la vida de las personas y los territorios en que habitan.

- Transitar de una red de servicios a red de apoyos.
- Potenciar los planes individuales.
- Continuar tejiendo Redes y alianzas en ámbitos de interés para la consecución
- de nuestra misión: desarrollo rural, salud, formación y empleo, tecnología, cultura y ocio,
- investigación, educación...
- Relación con Administraciones. Cambios legales y pilotajes de nuevas realidades
- Relación con Salud. Mejorar Coordinación sociosanitaria.
- Relación con Empresas. Ampliar opciones normalizadas de formación-empleo
- Relación con la Comunidad. Desarrollar una comunidad inclusiva (espacios de ocio, cultura, educativos...)
- Tecnologías de apoyo. Impulsar conexiones con empresas tecnológicas
- para desarrollar tecnologías de apoyo a personas

1.3. Proyecto de Liderazgo

Reto estratégico: Impulsar un liderazgo ético, con visión global y transformadora

- Potenciar la Escuela de liderazgo (técnicos y responsables)
- Potenciar las competencias de liderazgo político de los miembros de junta directiva/patronato
- Identificación de puestos clave en la organización y plan para el aseguramiento responsabilidades y proyectos asignados.
- Despliegue de planes profesionales en líderes
- Iniciativa para la identificación del talento. Cantera de liderazgo técnico (directores, técnicos, responsables). Red de personas de apoyo a otros profesionales

1.4. Proyecto Fomento de la Comunicación Interna y externa

Reto estratégico: Gestionar bien la comunicación

- Actualizar y desplegar el plan de comunicación
- Crear una red de enlaces que faciliten la comunicación.
- Delimitar los contenidos estratégicos de comunicación y planificar su difusión de forma organizada
- Formar a líderes en la competencia de comunicación
- Potenciar la formación en lectura fácil y la adaptación de materiales relevantes
- Mejorar la eficacia de las reuniones
- Coordinar y potenciar las redes sociales
- Elaborar Plan de medios sociales
- Gestión de la web, intranet...
- Campañas de difusión de logros



1.5. Proyecto de Gestión ética

Reto estratégico: Liderazgo ético y Transformación.

- Desarrollar principios básicos de gestión ética (coherencia, democracia y participación, gestión responsable y transparencia)
- Desarrollar una línea de comunicación que afiance la confianza en la gestión ética de nuestra entidad
- Impulsar la participación de las personas con DID.
- Implantar el método deliberativo en la organización. Formación de formadores.
- Procedimentar las actuaciones, espacios y responsables para dirimir situaciones dilemáticas, malas prácticas, posibles negligencias... (Comité de ética)

1.6. Proyecto de Desarrollo y Sostenibilidad de la Asociación

Reto estratégico: Conseguir viabilidad, asegurando la proporcionalidad entre recursos y resultados esperados

- Diseñar un modelo de control presupuestario
- Realizar y Desplegar un plan de inversiones
- Minimizar riesgos financieros a través de realizar un control de riesgos
- Captación de fondos. Desarrollo de iniciativas para la participación en proyectos nacionales y de fondos europeos, explorar fórmulas de mecenazgo y responsabilidad corporativa de empresas, obras sociales y premios...
- Establecer una política de compras que generen disminución de costes. Compatibilizar con enfoques de compra local.
- Diseñar iniciativas de eficiencia energética en toda la entidad
- Planificación y desarrollo del Plan de inversiones en la entidad
- Mejorar la accesibilidad física-cognitiva de nuestros espacios
- Desarrollar un plan de mantenimiento de instalaciones, equipamiento y maquinaria
- Contar con un Plan de mejora en TICs y tecnología para el período estratégico
- Impulsar la seguridad informática, asegurar la información y datos
- Introducir sistemas y programas que mejoren la eficiencia de nuestros procesos
- Formación, Mejorar las competencias tecnológicas y digitales de los profesionales

1.7. Proyecto de Dinamización Asociativa

Reto estratégico: Generar una estructura ágil, participativa y bien coordinada

- Articular el área de asociacionismo dentro del marco estratégico
- Ampliar y actualizar la base de socios-as
- Activar la participación de familiares en áreas estratégicas (por ej. Transformación de los servicios, derechos de las personas en el marco familiar...)
- Asegurar el relevo generacional, potenciando programa de hermanos y otras actuaciones
- Mejorar el compromiso a través de la formación. Impulso de espacios mixtos (familiares, profesionales, personas ...) de formación y aprendizaje





2. PERSONAS

2.1. Proyecto de planes de vida.

Reto estratégico: Mejorar la calidad de vida y la igualdad de oportunidades de las personas

- Profundizar e impulsar una estructura de apoyos basada en los proyectos vitales de cada persona
- Asegurar que las personas con DID que así lo decidan, tengan un proyecto vital y su plan de apoyos correspondiente.
- Utilizar escalas de evaluación que midan el impacto que tiene los apoyos recibidos en el proyecto vital de las personas.

2.2. Proyecto Cartera de apoyos y transformación de servicios

Retos estratégicos: Contribuir al compromiso de universalidad de apoyos para todas las personas con DID de nuestro territorio

- Actualizar periódicamente la Cartera de Servicios y Apoyos que ofrecemos
- Revisar y actualizar la estructura de equipos vinculados a la Cartera de Servicios y Apoyos
- Ampliar las oportunidades de vivienda- residencia
- Dar respuesta a las nuevas realidades de jubilación de un número de personas
- Ampliar y diversificar las opciones de formación-empleo

Reto estratégico: Mejorar la calidad de vida y la igualdad de oportunidades de las personas

- Profundizar en el modelo de apoyos, vinculado a un proyecto de transformación (de servicios a apoyos) y desarrollar pilotajes que visualicen estos nuevos enfoques
- Gestionar el conocimiento alrededor de iniciativas basadas en un modelo “de servicios a apoyos”.
- Desarrollar, organizar y compartir una base de conocimiento que nos sirva para “entender y avanzar” juntos a profesionales, familiares y personas.
- Actitudes profesionales y relación de apoyo. Desarrollar una comunidad de aprendizaje.
- Todos somos todos. Desarrollar iniciativas para mejorar los apoyos de las personas con más necesidades de apoyo.
- Envejecimiento. Diseñar un plan integral de atención a personas que envejecen, con vistas a las necesidades previstas para los próximos 4 años.
- Diseñar un plan integral de atención a personas con graves problemas conductuales/patología dual
- Diseñar un plan integral de atención a personas con discapacidad en riesgo/situación de exclusión- marginalidad- pobreza
- Mujer y discapacidad. Análisis desde una perspectiva de género. Plan de medidas de discriminación positiva.
- Salud. Desarrollo de un plan integral compartido entre grupos de interés para la mejora de la salud de las personas
- Vínculos. Desarrollar actuaciones planificadas para impulsar las redes de amistad y afectivas entre personas diversas (con y sin discapacidad)
- Derechos de las personas. Desarrollar un plan integral para la mejora de los derechos de las personas
- Vida independiente. Profundizar la apuesta por la vida independiente y la asistencia personal.
- Familia. Diseñar iniciativas que activen el papel de la familia como impulsor de la transformación de los servicios.
- Movilidad y transporte. Analizar las necesidades de movilidad/transporte de las personas para impulsar la inclusión y participación ciudadana.
- Ocio en comunidad. Convertir el servicio de ocio en un laboratorio de propuestas de ocio, deporte y cultura inclusivos.

2.3. Proyecto de Enfoque Centrado en la familia

Reto estratégico: Mejorar la calidad de vida y la igualdad de oportunidades de las personas

- Generar una nueva visión y un nuevo rol de familias
- Potenciar el rol del profesional, más de colaboración y menos de experto.
- Promover una organización de servicios que promueva este enfoque.
- Acompañar a las familias en la elaboración, desarrollo y evaluación de su plan de acción.
- Movilizar recursos de información, formación, orientación y apoyo a familias en función de sus prioridades.
- Identificar y reconocer de cada familia sus fortalezas y recursos para impulsar las intervenciones individuales.
- Capacitar y empoderar a las familias atendiendo a sus singularidades, partiendo de sus fortalezas y confiando en sus elecciones.
- Identificar fuentes de ayuda cercanas al contexto familiar.

2.4. Proyecto de Gestión de Personas

Reto estratégico: Contar con profesionales bien formados, comprometidos y satisfechos

- Sentar las bases y enfoque del Plan de Política de personas integral para el período estratégico
- Incorporar las mejoras en la fase de Acogida de profesionales
- Promover medidas de igualdad a través del Plan de Igualdad
- Dar respuesta a las necesidades formativas de cada persona a través de una oferta personalizada, vinculada a su plan de desarrollo profesional
- Explorar herramientas de formación on line
- Promover medidas para prevenir riesgos laborales (y psicosociales) a partir de las diferentes evaluaciones y herramientas de análisis
- Impulsar acciones para mejorar la comunicación interna, a través del Plan de comunicación
- Implantar totalmente los planes de desarrollo profesional, y las entrevistas periódicas de valoración y mejora
- Incorporar en todos los procesos de política de personas (selección, acogida, formación...) acciones relacionadas con valores y actitudes del profesional de apoyo a personas



2.5. Proyecto Gestión por Competencias (Estilos de liderazgo)

Reto estratégico: Contar con profesionales bien formados, comprometidos y satisfechos

- Contar con sistema de evaluación del desempeño que nos sirva como herramienta de desarrollo profesional, reconocimiento...
- Contaremos con un sistema de recogida de necesidades de aprendizaje y formación derivado de los procesos de evaluación del desempeño.
- Contar con un catálogo de perfiles y puestos actualizado
- Habremos incrementado el nivel de competencias de los profesionales y su grado de satisfacción

2.6. Proyecto de Gestión Voluntariado

Reto estratégico: Colaborar e influir en el entorno para mejorar el mundo

- Aprobar y desarrollar el plan de voluntariado de la organización
- Impulsar el voluntariado de personas con discapacidad
- Ampliar la base de voluntariado con la que cuenta VALE, haciendo especial hincapié en el voluntariado rural
- Desarrollar un proyecto que genere “enlaces personales” entre personas con DID y personas voluntarias, especialmente en los servicios de vivienda y residencia.



3. SOCIEDAD

3.1. Proyecto Sociedad y derechos

Reto estratégico: Colaborar e influir en el entorno para mejorar el mundo

- Diseñar una estrategia de Presencia social de la entidad basada en la defensa de derechos de las personas
- Diseñar una estrategia de reivindicación desde el marco asociativo, articulada alrededor de temas clave.
- Desarrollar el concepto de apoyos naturales, impulsando iniciativas que lo potencien
- Explorar oportunidades de desarrollar acciones de Cooperación internacional vinculadas a la mejora de la situación de la discapacidad
- Explorar oportunidades de desarrollar alianzas vinculadas a la mejora de la situación de la discapacidad y de Vale

3.2. Proyecto de Sensibilización a la Comunidad

Reto estratégico: Colaborar e influir en el entorno para mejorar el mundo

- Llegar a todos los agentes de interés por lo que todo estará en lectura fácil.
- Impacto positivo en el entorno con nuestras campañas de sensibilización "comunidades amables"
- Compartir conocimiento.

Reto estratégico: Mejorar la imagen de VALE

- Reducir los tiempos de espera en las llamadas externas y mejorar el servicio
- Contar con una plantilla unificada para enviar documentos al exterior

4. INNOVACIÓN

4.1 Proyecto de Calidad, innovación y gestión del conocimiento

Reto estratégico: Conseguir viabilidad, asegurando la proporcionalidad entre recursos y resultados esperados

- Aseguramiento de la calidad, a través de los referenciales del modelo de Calidad Plena y ACSA
- Desplegar acciones que impulsen competencias personales y de equipo vinculadas a la creatividad y la innovación
- Potenciar una estructura de equipos, vinculada a proyectos con potencial innovador
- Planteamiento o desarrollo de la intranet. Dinamización de contenidos de la intranet
- Plan de formación. Delimitar formatos para compartir y aprender. Experiencias y Buenas prácticas asociativas. Desarrollar un proyecto de transferencia del conocimiento
- Asesoramiento. Potenciar la faceta de la organización como asesor externo en aquello que es experto o destaca.
- Desarrollo de pilotajes con potencial experimental-innovador, en alianza con la Administración u otras.





CON ESTA ESTRUCTURA QUEREMOS:

- Delimitar con claridad los facilitadores/ coordinadores de los diferentes proyectos estratégicos.
- Impulsar el trabajo por proyectos
- Desplegar los diferentes proyectos estratégicos, con sus diferentes líneas de acción, responsables y recursos precisos para avanzar hacia los resultados
- Clarificar el mapa de retos estratégicos del plan.
- Visualizar la relación entre los proyectos estratégicos y los retos estratégicos.
- Vincular retos estratégicos con Indicadores (cuantitativos y cualitativos), que nos den retorno de si estamos avanzando en la consecución de los resultados esperados
- Conectar todo el proyecto a una base de valores y actitudes reconocibles, que nos diferencien de otros proyectos y otras organizaciones.

LOS APRENDIZAJES QUE DEBEMOS IMPLEMENTAR EN LA NUEVA ESTRATEGIA TIENEN QUE VER CON:

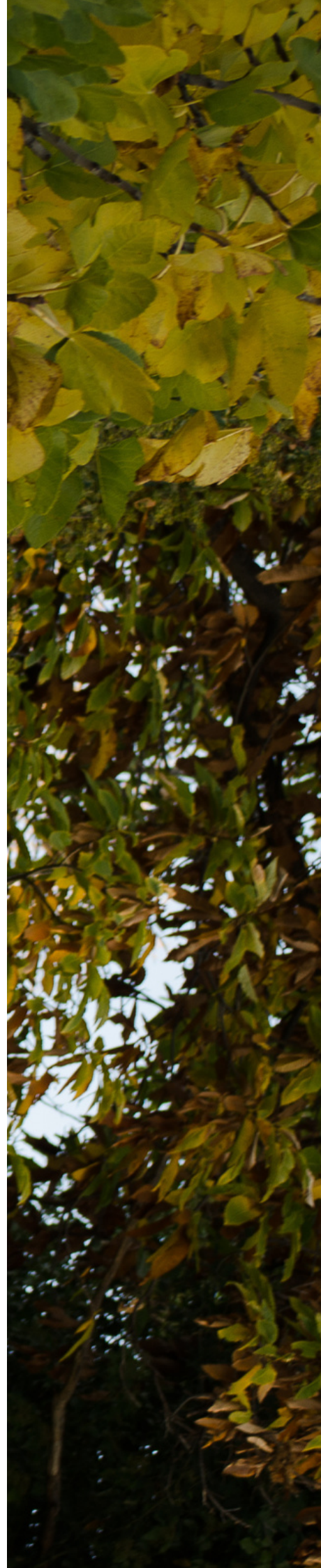
- Impulsar de forma más clara un proyecto común inclusivo. Todas las personas y familiares se deben sentir incluidas y acogidas en él. Damos respuesta, a través de proyectos, acciones y equipos, a las necesidades e intereses diversos de personas con perfiles diversos
- Comunicar de forma efectiva las líneas fundamentales del proyecto común a través de toda la cadena de liderazgo y con los soportes de comunicación más adecuados
- Cuidar el equilibrio entre el desarrollo de proyectos estratégicos innovadores y el mantenimiento de los apoyos cotidianos a las personas en los servicios-actividades ya existentes.
- Ajustar de forma proporcional los recursos a los proyectos- acciones y resultados esperados
- Desarrollar un modelo organizativo que impulse la flexibilidad, el trabajo por proyectos, la coordinación y la coherencia transversal de la estrategia, alineando el diseño organizativo con un modelo de prestación de apoyos que busca la individualización, la inclusión y la ciudadanía activa de las personas, así como una imagen de organización cohesionada y profesional.

VI. IMPLANTACION Y SEGUIMIENTO

Cada año se establecerá un plan de acción por cada proyecto, en el que se estableceremos a quién va dirigido, las acciones y la temporalización, los recursos que vamos a necesitar, los retos estratégicos a los que le vamos a dar respuesta, que resultados esperamos alcanzar, definiremos también quien va a ser el equipo de trabajo fijo aunque este se puede ampliar según los objetivos que se trabajen, estableceremos los canales de comunicación definiremos los productos que se quieren conseguir así como los indicadores de consecución y posibles vías de financiación.

Los resultados se recogerán en una memoria y se programará el año siguiente teniendo en cuenta los resultados lo que se consiguió y lo que queda por hacer así como los cambios acontecidos en el entorno a fin de adecuar si fuese necesario los objetivos y adaptarlos a las circunstancias

Se establecerá un equipo de seguimiento que contará con unos criterios para la valoración de la consecución de los objetivos planteados, informando a la Junta Directiva de las desviaciones producidas en los resultados frente a las metas establecidas, justificando las razones de las desviaciones y las decisiones tomadas respecto a las medidas correctoras.





Juntos  vale mos