

# I PLAN ESTRATÉGICO INCLUDES ALMENDRALEJO

**2021- 2024**

Febrero- 2021.



## JUSTIFICACIÓN.

Desde que nuestra entidad se conformara en 1976, hemos ido creciendo y evolucionando en nuestra forma de trabajo con un único objetivo: Las personas a las que atendemos y su bienestar.

Includes Almendralejo, ha adoptado hasta la fecha la misión, visión y valores del Movimiento asociativo Plena Inclusión. En la actualidad creemos necesaria la creación de una misión propia, así como el establecimiento de valores que nos identifiquen y que recojan las singularidades de nuestra asociación.

La metodología de trabajo seguida ha ido evolucionando según ha evolucionado el modelo de atención a la discapacidad. En la actualidad consideramos clave para nuestra evolución y crecimiento progresivo el establecimiento de un plan estratégico que marque los pasos a seguir con un horizonte temporal.

## PROCESO DE ELABORACIÓN

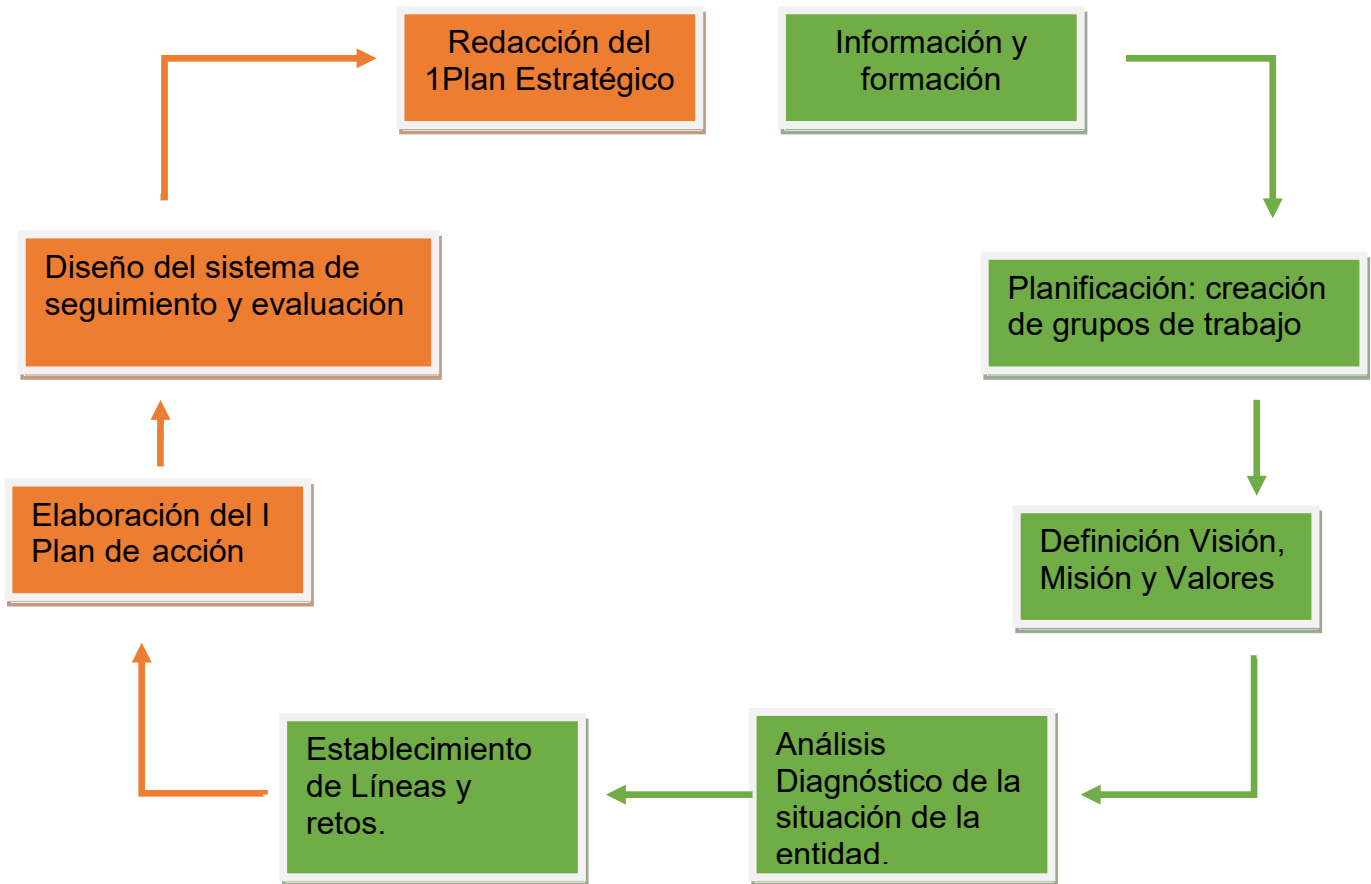
Includes Almendralejo acuerda a través de su Junta Directiva en diciembre de 2019 la elaboración de un Plan Integral que marque la estrategia de la entidad. Para ello y con la colaboración de nuestra Federación Plena Inclusión Extremadura, no formamos e informamos acerca del proceso.

El proceso de planificación se inicia con el establecimiento de diferentes grupos de trabajo. La entidad pretende recoger con ello la participación a lo largo del proceso de todas las personas e instituciones que participan de una u otra forma en nuestra asociación.

<b>1. Grupo de Informantes (todos)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Todos los trabajadores</li> <li>-Muestra de familiares representativa por servicio</li> <li>-Muestra de usuarios representativa por servicios.</li> <li>- Muestra de colaboradores</li> <li>- Muestra de diferentes agentes sociales</li> </ul>
<b>2. Grupo de generación de conocimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Gerente</li> <li>-Junta directiva</li> <li>Coordinadores de servicios</li> <li>-Resp. de calidad</li> <li>-Representante usuarios</li> </ul>
<b>3. Grupo para trabajo técnico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Gerente</li> <li>-Representante JD</li> <li>-Representante de los diferentes servicios</li> <li>-Representante del comité</li> </ul>

El proceso de elaboración del plan se ha realizado a través de reuniones presenciales, de trabajo individual y de videoconferencias de los diferentes grupos. La información se ha difundido a través de diferentes canales.

A continuación, se detalla las etapas por las que hemos pasado durante el proceso de planificación distinguiendo por colores los aspectos estratégicos (verde) y operativos (naranja)



## ESTRUCTURA DEL PLAN.

<b>MISIÓN</b>
<b>VISIÓN</b>
<b>VALORES</b>
<b>LINEAS ESTRATÉGICAS</b>
<b>RETOS ESTRATÉGICOS</b>
<b>PLAN DE ACCIÓN</b>
<b>EVALUACIÓN</b>

## MISIÓN VISIÓN VALORES

### 1. MISIÓN

La misión de Includes Almendralejo es facilitar oportunidades y apoyos a las personas con discapacidad o riesgo de padecerla y en consecuencia a sus familias de acuerdo con los valores de la entidad.

Nuestra finalidad es promover que cada persona alcance una buena vida como ciudadana de pleno derecho y ser motor de cambio hacia una sociedad justa e inclusiva.

### 2. VISIÓN

En Includes Almendralejo consideramos a cada persona única y diferente. Trabajamos para desarrollar su proyecto de vida con compromiso ético, calidad y flexibilidad estableciendo alianzas con el entorno.

Nuestras acciones van orientadas a contribuir al cambio social y legislativo.

### 3. VALORES

<b>RESPECTO</b>	Consideramos a la persona única y diferente. Velamos por la tolerancia, aceptación, el buen trato, y el libre ejercicio de derechos y deberes.
<b>IGUALDAD Y JUSTICIA</b>	Reconocer la equiparación de toda la ciudadanía en derechos y obligaciones en su justa aplicación.
<b>COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD</b>	Cumplimiento e implicación de promesas, acuerdos y obligaciones éticas recogidas por nuestra visión y misión.
<b>INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA</b>	Coherencia entre lo que se dice y se hace siendo claros y honestos.
<b>SOLIDARIDAD</b>	Ayudar y compartir de forma circunstancial a otras personas caudas o instituciones.
<b>FLEXIBILIDAD E INNOVACIÓN</b>	Capacidad de adaptación al cambio siendo novedosos y reflexivos.
<b>COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b>	Trabajar en base a un proyecto común compartiendo conocimiento y creando alianzas.
<b>CALIDAD</b>	Compromiso con un proceso de evaluación y mejora continua de la entidad.

### LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y RETOS



## LINEA ESTRATÉGICA 1- PERSONAS

Derechos	Conjunto de acciones encaminadas a conocer, reivindicar, conseguir y poner en práctica la igualdad, el cambio de mentalidad y los valores de las personas con discapacidad o riesgo de padecerla en la sociedad, para que puedan ejercer como ciudadanos de pleno derecho. La entidad velará por el cumplimiento de este reto ofreciendo los apoyos necesarios.
Autonomía: Autodeterminación, autogestión,	Acciones encaminadas a potenciar la capacidad que poseen las personas para tomar decisiones de forma independiente en todas las esferas de su vida, empoderándola para que sea el motor que guie su proyecto vital.
Empleo	Acciones encaminadas a potenciar la presencia de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en condiciones dignas. Ello incluye sensibilización de la sociedad, formación, igualdad de oportunidades y la creación de apoyos para facilitarlos.
Presencia y representación activa en órganos de participación.	Potenciar la presencia de forma real y activa a todos los niveles de la persona, velando para que ejerzan su participación y toma de decisiones en diferentes ámbito público- privada

## LINEA ESTRATEGICA 2- FAMILIA

Atención a necesidades familiares: Información, asesoramiento, formación, respiro y otros recursos.	Conocer y dar respuesta a las necesidades individuales de las familias de forma eficiente mediante la dotación de recursos necesarios. Se pretende mejorar el bienestar de las familias y en consecuencia la calidad de vida de las personas con discapacidad o riesgo de padecerla.
Implicación	Acciones encaminadas a potenciar la presencia y participación activa de la familia en la entidad para que adquieran un mayor compromiso con el proyecto común de la asociación.
Dinamización asociativa	Conseguir con todos los recursos y técnicas disponibles, que los socios sientan la asociación

como propia y colaboren en la consecución de objetivos comunes

### LINEA ESTRATÉGICA 3- RECURSOS HUMANOS

<p>Formación y reciclaje continuo alineado con la misión de la entidad.</p>	<p>Formar y capacitar a las personas vinculadas a la asociación en las metodologías de trabajo que entendemos como fundamentales, para conseguir la misión de nuestra entidad. Renovando los conocimientos adquiridos de manera continua, siguiendo los valores éticos de la entidad.</p>
<p>Metodología de trabajo alineada con la misión de la entidad.</p>	<p>Consolidar y poner en práctica líneas de trabajo comunes para todos los servicios, que respete la ética y la misión de la entidad, y así garantizar una buena calidad de vida para las personas con discapacidad o riesgo de padecerla.</p>
<p>Motivación y clima laboral.</p>	<p>Son todas las acciones que puede llevar a cabo la entidad, por pequeñas que sean, encaminadas a mejorar el bienestar de los trabajadores. El objetivo es que el trabajador se sienta motivado y valorado, fomentando la empatía y el compromiso con la asociación.</p>
<p>Voluntariado.</p>	<p>Acciones encaminadas a captar y fidelizar personas que quieran formar parte de la entidad de manera voluntaria y desinteresada. Para ello, le facilitaremos formación y apoyos necesarios para que su implicación sea mayor, con lo que se conseguirá mayor participación.</p>

### LINEA ESTRATEGICA 4-RECURSOS MATERIALES

<p>Sostenibilidad y optimización: Búsqueda recursos económicos.</p>	<p>Fomentar la autosuficiencia económica de la entidad a través de la búsqueda de nuevas fuentes de financiación, conservando la optimización de recursos disponibles y el uso responsable de los mismos.</p>
<p>Creación y modificación de recursos de apoyos para personas y familias (respiro, ocio, etc)</p>	<p>Fomentar la conciliación y el descanso de las familias adecuando y/o creando recursos que den respuesta a las necesidades del colectivo</p>

## LINEA ESTRATEGICA 5- PROYECTO COMÚN

Comunicación y coordinación	Poner en marcha una red de comunicación efectiva en nuestra entidad, en la que se detallen emisores, receptores y canales a seguir en función de la información a trasladar.
Calidad	Resultado de la interacción de tres componentes esenciales: calidad de vida, calidad en la gestión y ética en los que debe basarse todas las líneas de actuación de nuestro trabajo. Es un proceso de mejora continua que debe englobar la visión de la entidad.
Trasformación e innovación	La entidad impulsará acciones encaminada al cambio a todos los niveles para dar respuesta a nuevas necesidades y demandas, siendo flexible y estando dispuesta a innovar en las formas de hacer las cosas.
Objetivos de desarrollo sostenible	Ser partícipes como entidad del cambio social que en la actualidad se está dando a favor de los objetivos que engloba el desarrollo sostenible dando a conocer y poniendo en práctica acciones encaminadas a este fin dentro de nuestro ámbito.
Accesibilidad universal	Conseguir que el entorno de las persona con discapacidad o riesgo de padecerla, sea lo más accesible posible a todos los niveles para que puedan tener las mismas oportunidades que el resto y poder alcanzar una vida plena.

## LINEA ESTRATEGICA 6-COMUNIDAD Y ENTORNO

Sensibilización/conciencia ción social	Dar a conocer a la sociedad quienes somos y cuál es nuestra labor para normalizar nuestra presencia y participación en todos los ámbitos comunitarios.
Asociacionismo (lazos de unión y colaboración	Fomentar alianzas y acciones conjuntas con otras entidades para la realización de proyectos, la ayuda mutua, la optimización de recursos y el aumento de la presencia e importancia social.
Relaciones con diferentes organismos: educación, sanidad, servicios	Crear alianzas y fomentar la coordinación con otros organismos para generar bienestar y calidad de vida del colectivo y su familia.



sociales, ayuntamiento, etc.	
Empresas	Crear lazos de colaboración con empresas para que conozcan quienes somos y la labor que desempeñamos para fomentar la presencia laboral de la persona con discapacidad y la colaboración con la entidad.

## I PLAN ACCION 2021-2022

### LINEA ESTRATÉGICA 1- PERSONAS

RETO: OBJETIVOS	RESULTADO
<p><u>Derechos:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fomentar la educación inclusiva para que las PCDI puedan mantenerse más tiempo en la educación ordinaria de forma real y efectiva.</li> <li>2. Reducir los tiempos de espera para acceder a los servicios.</li> <li>3. Garantizar que se cumplan los derechos y deberes de las personas, y si hay algunos casos de vulnerabilidad de derechos solucionarlo y trabajarlo</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejorará la formación e información de la comunidad educativa gracias a la realización de al menos unas jornadas de trabajo/ formación al año.</li> <li>2. Mejorará la coordinación con la federación y administración. Para ello, se hará un nuevo plan de trabajo que recoja un seguimiento a todas las PCDI susceptibles de acceder a algún servicio.</li> <li>3. Se iniciará la creación de un comité de ética interno. Será un grupo transversal de Includes Almendralejo, donde estén representadas PCDI y un grupo de apoyo que lidere esta práctica.</li> </ol>
<p><u>Autonomía: Autodeterminación, autogestión</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fomentar que las PCDI puedan decidir y elegir su proyecto de vida.</li> <li>2. Fomentar que las PCDI puedan decidir el menú de</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejorará la formación de las PCDI en materia de autodeterminación.</li> <li>2. Se tendrán en cuenta los gustos y preferencias de las PCDI. Para</li> </ol>

<p>catering teniendo en cuenta gustos y preferencias, manteniendo hábitos alimenticios saludables.</p>	<p>ello se entregarán propuestas al catering de las PCDI al menos 2 veces al año.</p>
<p><u>Empleo</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Continuar y afianzar proyectos de formación e inserción laboral como Crisol, SOFIL, Fundación ONCE...</li> <li>2. Valorar la creación y mantenimiento de un CEEmpleo.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejorarán las oportunidades de acceder a un empleo personalizado.</li> <li>2. Contaremos un plan de viabilidad que delimite y guie el camino a seguir en la creación de un CEEmpleo.</li> </ol>
<p><u>Presencia y representación activa en órganos de participación.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover la participación activa de las PCDI en las reuniones de coordinación</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cada servicio contará con una PCDI en las reuniones de coordinación que participará en todos los temas que le sea posible, con los apoyos necesarios para ello.</li> </ol>

**LINEA ESTRATEGICA 2- FAMILIA**

<b>RETO : OBJETIVOS</b>	<b>RESULTADO</b>
<p><u>Atención a necesidades familiares: Información, asesoramiento, formación, respiro y otros recursos.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejorar la información de las familias acerca de los recursos con los que cuenta la asociación.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Cada servicio contará con una guía o trípticos de recursos (actividades, programas... que se entregará a las familias)</li> <li>1.2 El servicio social de la entidad establecerá un plan de trabajo anual para valorar las necesidades e información de las familias.</li> </ol>

2. Mejorar la formación de las familias en los distintos aspectos que envuelven a su familiar.
3. La entidad debe proporcionar más respiro a las familias.
4. Mejorar la atención prestada en los diferentes servicios a las familias (como acogidas, paso de un servicio a otro, etc.)

2. Se realizarán al menos un taller al año por servicio que recoja las necesidades o inquietudes de los participantes.
- 3.1 La entidad mantendrá el servicio de respiro de residencia.
- 3.2 Se propondrán respiros siempre que se realice alguna actividad con las familias.
- 4.1 Cada servicio informará al inicio del proceso de los pasos a seguir para acceder a un servicio, así como de los tiempos aproximados.
- 4.2 Se hará un seguimiento a los usuarios en los tiempos de espera en el paso de un servicio a otro o del acceso a otro recurso comunitario para cubrir las necesidades que siguen presentando durante ese proceso.

#### Implicación

1. Analizar mediante un estudio las posibilidades de implicación de las familias según sus circunstancias.

1. Contaremos con un estudio acerca de la implicación de las familias a partir del cual se puedan proponer acciones.

#### Dinamización asociativa

1. Fomentar la realización de actividades conjuntas entre las familias y profesionales y usuarios.

- 1.1 Se realizará al menos una actividad semestral dentro del programa de ocio para familias y usuarios.
- 1.2 Contaremos con un registro de la frecuencia y resultados de la participación familiar en las actividades conjuntas de entidad realizadas a lo largo del año (san marcos, concurso de postres, etc)

2. Generar actividades transversales de participación que fomenten la convivencia entre todos los servicios (familias, PCD, profesionales y colaboradores),

2. Se habrá analizado la posibilidad de crear un día de centro así como el contenido de esta actividad.

### LINEA ESTRATÉGICA 3- RECURSOS HUMANOS

RETO : OBJETIVOS	RESULTADO
<p><u>Formación y reciclaje continuo alineado con la misión de la entidad.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocer cuáles son las necesidades de formación de las personas vinculadas a nuestra entidad (resultados).</li> <li>2. Establecer un sondeo periódico de las necesidades de formación, para garantizar la formación continua y la práctica profesional actualizada de los trabajadores y voluntarios de la entidad. Realizar un sondeo anual de las necesidades de formación por servicio.</li> <li>3. Ofrecer formación basada en las necesidades detectadas en el sondeo.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contaremos con un sondeo inicial para conocer cuáles son las necesidades de formación de las personas vinculadas a la entidad</li> <li>2. Contaremos con un sondeo anual para conocer cuáles son las nuevas necesidades de formación de las personas vinculadas a la entidad.</li> <li>3. Al menos el 30 % de los profesionales de cada servicio tendrán como mínimo una formación al año sobre las necesidades detectadas en el sondeo.</li> </ol>
<p><u>Metodología de trabajo alineada con la misión de la entidad.</u></p>	

1. Formar a profesionales y voluntarios en metodologías alineadas con la misión y valores de la entidad.

2. Desarrollar nuestro proyecto bajo unas pautas éticas que constituyan obligaciones jurídicas para cualquier persona que pertenece a nuestra organización.

Motivación y clima laboral.

1. Reconocer y valorar la implicación de los trabajadores con su puesto de trabajo.  
 Mejorar la integración de las nuevas incorporaciones al centro de trabajo.  
 Apostar por la conciliación familiar y laboral de los trabajadores de la entidad.  
 Promover la socialización y el trabajo en equipo entre los trabajadores.

1.1 Se habrá revisado el manual de acogida de la entidad.

1.2 Todo el personal de la entidad, así como los nuevos profesionales que se incorporen a los diferentes servicios habrán leído un manual de acogida que recoja protocolos, estrategia y metodología de la entidad y de los diferentes servicios, etc.

1.3 Durante los primeros meses de relación con la entidad, cada profesional contará con el apoyo de un mentor que garantizará el aprendizaje de la información que contiene el plan de acogida.

2.1 Contaremos con una herramienta interna que garantizará el desarrollo de nuestro proyecto bajo unas pautas éticas.

2.2 Todo el personal de la entidad cumplirá con carácter obligatorio con lo estipulado en el manual COMPLIANCE

1. La entidad cuenta con una un plan de mejoras dentro del área de clima laboral enmarcado en el servicio de calidad de la entidad:

- Se mejorará el sistema de contratación o selección de personal
- Se revisará el Protocolo de Compensaciones Extraordinarias.
- La gerente informará en persona de temas de especial relevancia que puedan afectar a los trabajadores y causar revuelo o confusión. De igual manera, se informará a la gerente sobre las temáticas que queramos que trate con nosotros en primera persona.
- Se destinarán créditos de formación para que los gerentes y coordinadores reciban cursos sobre liderazgo y recursos

	<p>humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se creará un Plan de Igualdad de Includes siendo revisado cada 3 años</li> <li>• Se creará el I Plan de Conciliación Personal y Familiar de Includes, revisable cada 3 años</li> </ul>
<p><u>Voluntariado.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aumentar el compromiso de los voluntarios con las colaboraciones que realizan en la entidad.</li> <li>2. Conseguir mayor número de voluntarios.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 La entidad ofrecerá una formación anual al equipo de voluntarios de la entidad.</li> <li>1.2 La entidad adaptará las colaboraciones de los voluntarios a la situación personal de cada uno.</li> <li>2.1 La entidad contará con un video “promocional” donde algunos voluntarios de la asociación cuenten su experiencia y qué les aporta ser voluntarios de la misma.</li> <li>2.2 La entidad contará con folletos informativos que se repartirán en lugares estratégicos.</li> </ol>
<b>LINEA ESTRATEGICA 4-RECURSOS MATERIALES</b>	
<b>RETO : OBJETIVOS</b>	<b>RESULTADO</b>
<p><u>Sostenibilidad y optimización: Búsqueda recursos económicos.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Buscar nuevas fuentes de financiación.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La entidad cuenta con personal cualificado dedicado a la búsqueda de nuevas fuentes publico-privadas.</li> </ol>

2. Optimizar los recursos de los que dispone la entidad y hacer un uso responsable de los mismos.

2. Contaremos con medidas de ahorro en el uso de las infraestructuras, equipamientos y materiales. Para ello, se crearán documentos de normas de uso, horarios de las infraestructuras así como equipamientos para favorecer el uso responsable y sostenible de los mismos.

Creación y modificación de recursos de apoyos para personas y familias (respiro, ocio, etc.).

1. Aumentar y mejorar la oferta de ocio de la entidad.

1.1 La entidad se coordinará con otras asociaciones de la zona vinculadas con el ocio para personas con discapacidad.  
1.2 La entidad contará con un servicio de ocio propio en la entidad con personal específico para este servicio que complemente los recursos existentes en la comunidad. Para ello se creará una bolsa de trabajadores voluntarios.

**LINEA ESTRATEGICA 5- PROYECTO COMÚN**

**RETO: OBJETIVOS**

**RESULTADO**

Comunicación y coordinación

1. Mejorar la comunicación y coordinación de los servicios.

1. Contaremos con una guía de comunicación que todo el personal que conocerá y aplicará.



<p><u>Calidad</u></p> <p>1. Mejorar la calidad de la atención prestada en los distintos servicios y ámbitos de acción.</p>	<p>1. Se habrán ejecutado las acciones propuestas dentro del plan de mejora de calidad de la entidad.</p>
<p><u>Trasformación e innovación</u></p> <p>1. Dar continuidad a los procesos de transformación de los diferentes servicios de la entidad.</p>	<p>1. Cada servicio avanzará en la elaboración de sus planes y pondrá en marcha los cambios que se establezcan en el mismo dándole difusión cuando proceda.</p>
<p><u>Objetivos de desarrollo sostenible</u></p> <p>1. Poner en marcha el programa de ODS en la Entidad.</p>	<p>1. Se habrán ejecutado gracias a la implicación de usuarios, profesionales, familias y colaboradores, las acciones propuestas dentro del programa de ODS de la entidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Hambre Cero. (ODS. 2)</li> <li>b. Fin de la pobreza (ODS. 1)</li> <li>c. Reducción de las desigualdades (ODS. 10)</li> <li>d. Salud y bienestar (ODS. 3)</li> </ul>
<p><u>Accesibilidad universal</u></p> <p>1. Mejorar la accesibilidad cognitiva en los espacios de la entidad</p> <p>2. Sensibilizar y promover que se realicen cambios en pro de la accesibilidad cognitiva en algunos espacios públicos.</p>	<p>1. La entidad contará con el proyecto de accesibilidad cognitiva. Este proyecto está recogido como mejora dentro del proceso de calidad de la entidad.</p> <p>2.1 Se habrán estudiado las necesidades de accesibilidad en los diferentes edificios.</p> <p>2.2 Nos habremos coordinado con la OACEX y las distintas administraciones públicas para iniciar los cambios necesarios.</p>

## LINEA ESTRATEGICA 6-COMUNIDAD Y ENTORNO

RETO: OBJETIVOS	RESULTADO
<p><u>Sensibilización/concienciación social</u></p> <p>1. Promocionar la labor de la entidad mediante el uso de Tics</p>	<p>1. Se darán a conocer los servicios y proyectos de la entidad en las distintas redes sociales, incluyendo una breve justificación pedagógica.</p>
<p><u>Asociacionismo (lazos de unión y colaboración)</u></p> <p>1. Promover lazos de unión con asociaciones u otras entidades del entorno.</p>	<p>1. Se harán colaboraciones con otras entidades de nuestro entorno, para alcanzar diferentes proyectos comunes.</p>
<p><u>Relaciones con diferentes organismos: educación, sanidad, servicios sociales, ayuntamiento, etc.</u></p> <p>1. Fomentar coordinación con agentes externos como institutos y colegios.</p> <p>2. Mejorar la coordinación con centros de salud.</p>	<p>1. Habrá mejorado contacto con el sector de la educación de la localidad, para la colaboración entre ambas entidades.</p> <p>2. Se harán realizado diferentes charlas y jornada de trabajo para la sensibilización y el conocimiento de las experiencias concretas de las propias PCDI.</p>

## EVALUACION

Los resultados establecidos en el Plan de acción serán medidos a través de los siguientes indicadores.

RETOS	INDICADOR DE EVALUACIÓN	ESTANDAR	FRECUENCIA	PER. DE ANÁLISIS
Derechos:	1. Resultado de las encuestas suministradas tras las jornadas.	(70%)	Anual	Anual
	2.1 Documento del nuevo plan de trabajo de coordinación y seguimiento de casos pendientes	1 vez	1 vez	Anual
	2.2 Informe anual para la administración con evolución de listas de esperas donde se perciba reducción.	(↓5%)	Anual	Anual
	3.1 Resultado de las encuestas suministradas tras jornadas de formación en ética a profesionales y usuarios.	(70%)	Anual	Anual
	3.2 Acta de reunión de coordinación donde se aborden los pasos para la creación.	1 vez	Anual	Anual
Autonomía: Autodeterminación, autogestión	1. Resultado de las encuestas suministradas tras la formación	(70%)	Anual	Anual
	2. Documento semestral con propuestas de las personas que participan en el comedor.	6 meses	Semestral	Anual
Empleo	1. Resultados del estudio anual que recoja número prácticas, entrevistas, inserciones laborales, etc. y comparativa aumento progresivo.	(↑5%)	Anual	Anual

	2. Evidencia: Plan de viabilidad acerca de la creación de un CEEmplo.	1 vez	1 vez	1 vez
Presencia y representación activa en órganos de participación.	1. Evidencias: Actas de reuniones de los diferentes servicios.	(90% participación)	Semanal	Anual

### LINEA ESTRATEGICA 2- FAMILIA

Atención a necesidades familiares: Información, asesoramiento, formación, respiro y otros recursos.	1.1 Guía o trípticos de recursos de cada servicio.	1 vez	Anual	Anual
	1.2 Plan de trabajo realizado por el servicio social de la entidad.	1 vez	Anual	Anual
	1.3 Resultados de las diferentes entrevistas y los recursos facilitados por el servicio social de la entidad.	30%	Anual	Anual
	2.1 Resultado de las encuestas de satisfacción del taller anual.	70%	Anual	Anual
	3.1 Registro anual de la solicitud de respiro de residencia y uso	1 año	Anual	Anual
	3.2 Registro semestral de la solicitud de respiro para actividades y uso.	1 semestral	semestral	Anual
	4.1 Actas de las reuniones celebradas para el apoyo en el acceso o cambio de servicio.	100%	Anual	Anual
	4.2 Valoración de esas reuniones por parte de las familias	70%		

	4.3 valoración del seguimiento familiar en el proceso de cambio por parte de las familias	70%		
Implicación	1. Resultado del estudio acerca de la implicación de las familias a partir del cual se puedan proponer acciones.	1 vez	Anual	Anual
Dinamización asociativa	1 Registro de la demanda y % asistencia de dicha demanda al ocio participado por las familias.	80%	Anual	Anual
	2. Registro anual de la frecuencia y (%) satisfacción de la participación familiar en las actividades conjuntas	75%	100%Eventos	Anual
	3. Acta de acuerdos en relación a la creación de un día de Centro.	1 vez		

### LINEA ESTRATÉGICA 3- RECURSOS HUMANOS

Formación y reciclaje continuo alineado con la misión de la entidad.	1. Resultado del sondeo inicial acerca de las necesidades formativas	1 vez	Anual	Anual
	2. Resultado del sondeo anual acerca de las nuevas necesidades formativas	Anual	Anual	Anual
	3. % de profesionales de cada servicio que tendrán como mínimo una formación al año.	30%	Anual	Anual
Metodología de trabajo alineada con la misión de la entidad.	1.1 Actualización del manual de acogida de la entidad.	Una vez	Anual	Anual
	1.2 Registro de la lectura por parte de todo el personal del manual de acogida.	Una vez	Anual	Anual
	1.3 Grado de satisfacción con la ayuda recibida de los nuevos trabajadores tras el proceso de acogida.	75%	3 m tras acog.	Anual

	2.1 Evidencia: herramienta interna COMPLIANCE 2.2 Ausencia de incumplimientos en la normativa estipulada en el manual COMPLIANCE	Una vez 0%	Anual Anual	Anual Anual
Motivación y clima laboral.	1. Resultados recogidos en el plan de mejoras del área de clima laboral.	Véase plan	Véase plan	Véase plan
Voluntariado.	1.1 Grado de satisfacción de los voluntarios en la formación anual.	75%	Anual	Anual
	1.2 Resultados de la encuesta de satisfacción anual.	75%	Anual	Anual
	2.1 Video promocional y repercusión en redes sociales. 2.2 Folletos informativos y número de voluntarios que acceden a la entidad tras su lectura.	1 vez Nº volunt (↑10%).	1 vez Anual	Anual Anual

#### **LINEA ESTRATEGICA 4-RECURSOS MATERIALES**

Sostenibilidad y optimización: Búsqueda recursos económicos.	1.1 Memoria anual los proyectos solicitados, concedidos, pendientes y denegados.	anual	Anual	Anual
	1.2 Localización de nuevas fuentes	1Año	Anual	Anual
	2.1 Documentos de normas de uso, horarios de las infraestructuras, así como equipamientos para favorecer el uso responsable y sostenible de los mismos.	1 vez	Anual	Anual
	2.2 Disminuyen incidencias en las dependencias y	(↓20%)	Anual	Anual

	recursos			
Creación y modificación de recursos de apoyos para personas y familias (respiro, ocio, etc.).	1. Número de participantes en el programa de ocio y grado de satisfacción(%).	75%	Anual	Anual
<b>LINEA ESTRATEGICA 5-PROYECTO COMUN</b>				
Comunicación y coordinación	1.1 Guía de comunicación 1.2 Lectura por parte de todo el personal. 1.3 Disminuyen problemas de comunicación.	1Vez 1vez (↓20%)	Anual Anual Anual	Anual Anual Anual
Calidad	1. Resultados recogidos en el plan de mejoras del de calidad de la entidad.	Véase plan	Véase plan	Véase plan
Trasformación e innovación	1. Informe de evolución de los planes de transformación de cada servicio	N de micro transformaciones ejec.	Anual	Anual
Objetivos de desarrollo sostenible	1. Informe con el resultado de la ejecución de las acciones propuestas dentro del programa de ODS.	Anual	Anual	Anual
Accesibilidad universal	1. Proyecto de accesibilidad cognitiva	1 vez	Véase plan calidad	Anual
	2.1 Estudio de las necesidades de accesibilidad en los diferentes edificios públicos.	1 vez	Anual	Anual

	2.2 Actas de reuniones mantenidas con las distintas administraciones y la OACEX.	100%	Trimestral	Anual
--	--	------	------------	-------

### **LINEA ESTRATEGICA 6-COMUNIDAD Y ENTORNO**

Sensibilización/concienciación social	1. Número de publicaciones realizadas por la entidad y respuesta social.	Nº y comparativa con 2019	Anual	Anual
Asociacionismo (lazos de unión y colaboración)	1. Numero de colaboraciones realizadas con otras entidades al año.	Nº y comparativa con 2019	Anual	Anual
Relaciones con diferentes organismos: educación, sanidad, servicios sociales, ayuntamiento, etc.	1. Numero de contactos y acciones realizadas con otras entidades educativas.	Nº y comparativa con 2019	Anual	Anual
	2.1 Numero de charlas y jornadas de trabajo con centros de salud	Nº y comparativa con 2019	Anual	Anual
	2.2 Grado de satisfacción de dichas charlas.	75%	Anual	Anual



## **PLAN FORMATO ACCESIBILIDAD COGNITIVA**

Documento aparte