



Plan estratégico 2017-2020

*Asociación de Padres del Centro de Atención
Temprana APAT-LORCA*

INDICE

1.	CARTA DE LA PRESIDENTA	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. INTRODUCCIÓN

La asociación de padres nace en 1986 con el objetivo inicial de cubrir las necesidades de los niños y niñas con discapacidad en su etapa dentro del Centro de Atención Temprana “Fina Navarro López” (CDIAT), recurso Público y gratuito hasta los 6 años, apoyando a las familias y profesionales para garantizar una atención de calidad y velar por los Derechos de los usuarios. Desde el inicio, las familias que pasaron por la Junta Directiva han planteado asamblea tras asamblea la misma inquietud: ¿qué hacemos con estos niños una vez acabada su etapa en el Centro municipal de A. Temprana?

La imposibilidad de pagar tratamientos privados y la baja calidad de algunos servicios existentes fueron los detonantes para crear un nuevo proyecto en 2013 llamado “Contigo Avanzo”, aprovechando la cesión de un nuevo espacio para instalar nuestra sede por parte del Excelentísimo Ayuntamiento de Lorca. A día de hoy, contamos con 253 socios y 115 usuarios en tratamiento.

Por ello, hablamos de APAT-LORCA, como un Centro de Intervención integral para niños con Discapacidad Física, Psíquica, Intelectual o Sensorial, o como nos gusta denominarlo: diversidad funcional, desde su nacimiento, acompañando a las familias de los más pequeños de 0 a 6 años cumpliendo con nuestra labor de AMPA del Centro de Atención Temprana y, a partir de esta edad hasta los 16 años, a través del proyecto “Contigo Avanzo”, espacio creado como una “Unidad de atención destinada a la recuperación y rehabilitación funcional y psicosocial” de estos niños, y para proporcionar el apoyo necesario a sus familiares.

Antes de ser acreditados por la Consejería de Familia y Política Social como Centro de Atención a la Discapacidad, a muchos les parecía un sueño muy difícil de conseguir, pero en 2017 llegó. Las metas y los objetivos que nos hemos planteado a lo largo de nuestra vida se establecen a partir de deseos y satisfacciones que queremos conseguir. Para llevarlos a cabo, necesitamos un mapa de ruta que nos guíe y nos ayude en la consecución de nuestros sueños, cargado de estrategias y herramientas para afrontar las adversidades y que nos sirva, a su vez, de “brújula”, apuntando siempre a donde queremos llegar.

Para APAT-LORCA, el objetivo principal es que las personas con diversidad funcional obtengan la plena inclusión en la sociedad y que puedan establecerse metas y proyectos en función de sus deseos y no en base a las necesidades que presenten o puedan presentar. Pero el camino en la consecución de objetivos es largo y en ocasiones resulta complicado. En él es fácil perderse entre, obstáculos, burocracias, puertas cerradas, etc. por ello, este Plan Estratégico, facilitará a esta entidad los pasos a seguir e identificará en qué somos fuertes para conseguir nuestros sueños y qué debemos mejorar.

2. METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

El desarrollo del Plan Estratégico de APAT-LORCA, se realiza por decisión de la Junta Directiva, con el fin de plasmar 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 asociación, llegando a una definición consensuada en la que han participado las familias, usuarios, profesionales y Junta Directiva. 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 socios de esta entidad y el equipo técnico al completo.

A partir de este trabajo previo, hemos podido establecer 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. Hablamos pues, de un Plan Estratégico a 4 años que se tendrá que revisar al final de cada año, de manera que se pueda comprobar su grado de adecuación y cumplimiento. Para ello, contaremos con la ayuda de analistas externos que evaluarán los pasos dados en el curso escolar e identificarán las áreas que debemos mejorar.

Para su realización y puesta en marcha, hemos contado con la experiencia profesional de los técnicos que nos ayudan a su vez, a implantar el certificado ISO 9001, colaborando en la identificación de variables para el análisis DAFO, mejora en la calidad de los servicios y actividades promovidas, así como en el dibujo de nuestra “hoja de ruta” que tantos datos nos está aportando.

Durante estos 4 años, nuestro deseo es el de mejorar y cada vez más, caminar hacia nuestras metas optimizando nuestros esfuerzos y aprendiendo cada día. Desde ahora, tendremos una ayuda extra, unas indicaciones cuando nos encontremos perdidos y un manual lleno de herramientas para solventar las piedras que nos encontremos en el camino.

3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN:

- *Dotar a las personas con cualquier tipo de discapacidad (diversidad funcional), de la mayor autonomía posible y de recursos que les permita afrontar con las mayores garantías de éxito su inclusión en todos los ámbitos de la sociedad, facilitando el ejercicio de sus derechos y la creación de oportunidades.*

VISIÓN:

- *Una organización de referencia para las familias, eficiente y de calidad garante del futuro de las personas con diversidad funcional* .

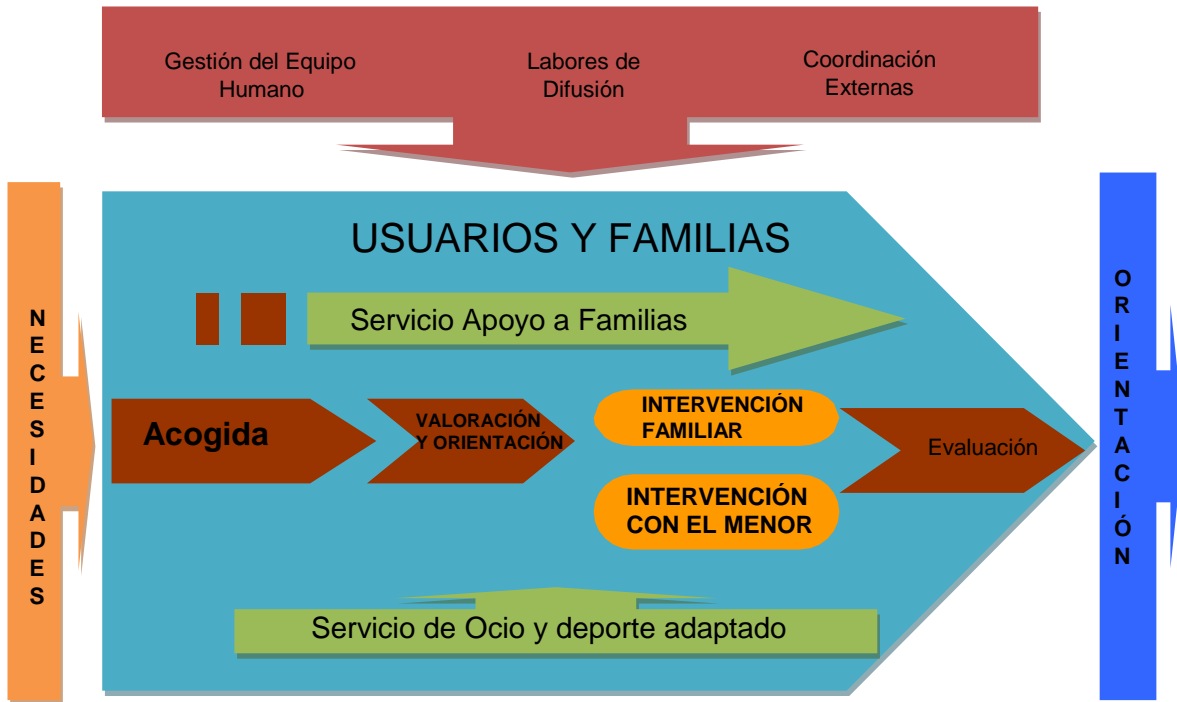
VALORES:

- *Valores Pragmáticos: compromiso, 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.*

4. ORGANIGRAMA



5. MAPA DE PROCESOS



6. ANÁLISIS DAFO

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Equipo interdisciplinar con alto grado de cualificación e implicación • Centro de Atención Integral a la discapacidad con 5 años de experiencia • Recurso específico en diversidad funcional y útil para el municipio de Lorca. • Apoyo por parte de la Administración Pública. • Capacidad de adaptación y reciclaje a las demandas presentadas por los usuarios. • Involucración de la Junta Directiva • Supervivencia de la Entidad • Financiación pública y privada en un alto porcentaje. • La Junta Directiva conoce las necesidades que genera el trabajo que se realiza • Recursos materiales y tecnológicos. • Detección inicial de las necesidades de los usuarios. • Tenemos mucho material generado y con posibilidades de compartir. • Capacidad de participación en diferentes programas • Flexibilidad en cuanto a trabajos que realizamos. • Plantilla joven, innovadora y con gran cantidad de ideas y proyectos. Así como gente veterana con mucha experiencia que podemos aprovechar y aunar conocimientos. • Motivación del personal por el trabajo que se realiza. • Capacidad de adaptación del personal • Contamos con voluntarios que nos acompañan desde el inicio • Espacio cedido por el Ayuntamiento sin coste alguno • Compañerismo • Buena acogida de los profesionales que llegan nuevos al centro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga de los servicios • Dificultad para mantener reuniones de coordinación • Falta de objetivos comunes y compartidos • Falta de recursos económicos • Faltan más voluntarios • Falta de coordinación con la Junta Directiva • Escasa planificación de formación para las familias • Desconocimiento y falta de implicación en la Asociación por parte de los trabajadores y de las familias. • Falta de socios y familias implicadas • Material generado por los profesionales no está puesto en común. • Falta de guion unificado para la realización de documentos. • Falta de tiempo para realizar laboras documentales • Horario de la conserje reducido • Unificar pautas de actuación en los diferentes espacios del centro. • Coordinación poco efectiva. • Falta de recursos tecnológicos • A veces no se procura una orientación a profesionales nuevos. • Falta de flexibilidad y movilidad de algunas personas. • Falta de liderazgo • Indefinición de puestos y tareas • Improvisación en el trabajo • Falta de comunicación a todos los niveles • Falta de recursos humanos. • Recursos mal aprovechados • Falta de valoración del personal • Falta de un terapeuta ocupacional • Centro poco atractivo por ser un edificio a las afueras • Dificultad de espacios para reuniones y coordinación y atención a familias

Amenazas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades laborales, económicas y sociales de las familias por el contexto creado por la crisis. • Desaprovechamiento del tejido social y los recursos del municipio. • Falta de recursos económicos. • Ubicación • Nivel socioeconómico de la zona • Crisis actual: recortes de la Administración Pública y entidades privadas. • Falta de alianzas asociativas • Existencia de ofertas más competitivas, completas y más atractivas en otros centros educativos similares. • Falta de centro propio 	<ul style="list-style-type: none"> • Municipio con gran cantidad de proyectos sociales y vecinales que pueden aprovecharse. • Recurso de zona • Posibilidades de formación • Entorno: biblioteca, centro cívico • Utilidad a la administración • Pertenencia a Plena Inclusión • Aumento de servicios y apertura • Intercambio de experiencias con otras asociaciones.

7. 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

8. 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.

9. 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.

LT.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	