



I PLAN ESTRATÉGICO DE DISGENIL

2014-2017

INDICE:

I.- Prólogo.

II.- Introducción.

III.- Misión, visión y valores.

IV. Estructuración del plan estratégico

V.- Grupos de interés.

VI. Grupos de trabajo.

VII.- Desarrollo del Plan.

PRÓLOGO

PALABRAS DE LA PRESIDENTA

Es una satisfacción para mí como presidenta de DISGENIL presentaros el primer plan estratégico a realizar del 2014 al 2017.

Este año 2014 cumpliremos 10 años de nuestra fundación y son muchos los logros conseguidos, son muchos los proyectos cumplidos, pero con este plan estratégico queremos que los retos que nos proponemos, se sustenten en pilares sólidos, estrategias de consenso y sobre todo en el futuro desarrollo de cuantas personas forman parte de Disgenil.

Este plan surge del análisis de nuestra situación actual, nuestras debilidades y nuestras fortalezas, de las características de nuestros usuarios y de sus familias, de nuestros servicios y de las necesidades que detectamos en nuestra sociedad.

Es fruto del trabajo minucioso y exhaustivo del grupo humano que compone nuestra entidad, y por tanto en él están impresas las ilusiones de los que creemos que es posible alcanzar nuestra misión, que no es otra que un futuro de independencia e inclusión, trabajado desde hoy, para todas las Personas con Discapacidad de nuestro pueblo y nuestra comarca.

Está pensado para que todos los que componemos esta Asociación participemos en la ejecución del mismo.

Por estas razones desde la Junta Directiva a la que represento, os invito a que lo conozcáis y seamos participes en su desarrollo

II. INTRODUCCIÓN

El I plan estratégico de Disgenil, se concibe ante la necesidad percibida, desde la entidad, de contar con un documento orientador de las estrategias futuras que han de guiar, en el marco de FEAPS Andalucía, el desarrollo del proyecto asociativo durante los próximos años.

Surge de un proceso de diagnóstico de la situación interna de nuestra asociación, en su relación con el entorno y con la finalidad clara de proporcionar lo mejor a las personas con distintas capacidades y a sus familias.

Una vez concluido su período de desarrollo, contaremos con el diseño organizativo que resulte más eficiente para cumplir con nuestra misión y adaptado a nuestras necesidades. Habremos implantado los procesos de gestión y calidad EFQM en nuestros centros y desarrollaremos el modelo de calidad de vida, con la finalidad clara de proporcionar los apoyos necesarios a las personas con distintas capacidades y a sus familias.

III. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

1.- Misión

“Mejorar la calidad de vida de las personas con distintas capacidades y sus familias, desde el compromiso ético, proporcionándole los apoyos necesarios en todas las etapas de su vida”.

Mejorar la calidad de vida de las personas con distintas capacidades: Desde el marco teórico planteado por el modelo de Calidad de Vida propuesto por Sharlock y Verdugo (2002), apostamos por el desarrollo de las personas con distintas capacidades.

Mejorar la calidad de vida de las familias: Entendemos la calidad de vida en el ámbito familiar desde el impacto de la discapacidad en la persona y el rol a desempeñar por la familia, siendo necesario generar servicios de apoyo a la familia en las diferentes fases de evolución, para que puedan llevar a cabo su proyecto de vida.

2. Visión

“Ser una entidad referente para las personas con distintas capacidades y sus familias desde un compromiso ético y apostando por el desarrollo pleno de la persona, su normalización e inclusión, y potenciando su visibilidad en el ámbito social, desde un modelo asociacionista centrado en la cohesión y calidad”.

Entidad referente: Desde nuestra ilusión por llegar a ser en los próximos años un referente dentro del sector de las organizaciones que prestan apoyos a personas con distintas capacidades y a sus familias.

Compromiso ético: Todas nuestras acciones se desarrollarán dentro de nuestro Código Ético.

NORMALIZACIÓN, VISIBILIDAD E INCLUSIÓN: Desde Disgenil orientamos todas nuestras actividades en defensa de que las personas dispongan de las oportunidades y recursos necesarios para el ejercicio de sus derechos de ciudadanía y para el fomento de su participación real en la vida social.

MODELO asociacionista: Las personas que componen Disgenil están identificadas con las líneas de la entidad, participando e implicándose en las diferentes áreas de acción

3. Valores

- **Dignidad:** Basada en el reconocimiento de la persona, merecedora de respeto, reforzando su personalidad y fomentando la sensación de plenitud y satisfacción.
- **Inclusión:** Integración y participación en la comunidad, teniendo un rol en la sociedad y siendo reconocidos y aceptados.
- **Gestión transparente:** las acciones de la asociación en todos sus ámbitos serán claras y podrán ser consultadas por todos aquellos que así lo deseen, en los canales habituales: memorias, programaciones, folletos informativos, reuniones, situación económica, responsables de servicios y centros...
- **Solidaridad:** Desde el compromiso sincero y generoso con otras asociaciones y con la sociedad de ayuda a los demás.
- **Innovación:** De la mano de la mejora continua.
- **Sentido de pertenencia:** Para llevar a cabo la misión de nuestra organización es importante y necesario el compromiso e implicación de todas las personas que componen la entidad.

- **Apertura al entorno:** adaptación a los cambios y exigencias sociales.
- **Profesionalidad:** Conjunto de conocimientos técnicos y humanos para la obtención de los mejores resultados en nuestra práctica diaria.
- **Responsabilidad:** Trabajo eficiente unido a un trato adecuado (correcto, exquisito) hacia todos los usuarios y usuarias y sus familias.
- **Orientación a la persona:** Consideramos usuarios y usuarias a todas las personas con o sin capacidades diferentes, que necesiten nuestros apoyos, (asociaciones, empresas, familias, personas con distintas capacidades, voluntarios y voluntarias, alumnos y alumnas de práctica...)
- **Participación:** Voluntad de todos y todas los miembros de la Asociación a involucrarse en este proyecto común.
- **Organización:** implementar un diseño organizativo común que responda a las necesidades de la asociación.

IV. ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO

El presente Plan Estratégico se estructura en ejes estratégicos.

EJES ESTRATÉGICOS.

1.- CALIDAD DE VIDA

2.- CALIDAD

3.- ORGANIZACIÓN

4.- ENTORNO

Eje estratégico	Línea Estratégica
1. Calidad de Vida.	1. Conocer el modelo de Calidad de Vida.
	2. Implantar el modelo de Calidad de Vida.
	3. Promover los Derechos de las personas con distintas capacidades y sus familias.
	4. Defender a las Personas con distintas capacidades ante la vulneración de sus derechos.
	5. Promover la Inclusión y Normalización de la vida de las personas con distintas capacidades.
Eje 2: Calidad	1. Avanzar en el modelo de mejora continua.
	2. Implementar la gestión por procesos.
Eje 3: Organización.	1. Promover la cohesión de Disgenil en torno a la misión, visión y valores.
	2. Diseñar y difundir un Plan de Comunicación de la organización.
	3. Avanzar en el diseño organizativo de Disgenil.
	4. Realizar una gestión económica y financiera ética, alineada con los valores de Disgenil.
	5. Avanzar en la gestión de Recursos Humanos.
Eje 4: Entorno.	1. Ser referente de la discapacidad en nuestro entorno.
	2. Fomentar las alianzas de Disgenil en el entorno.

V.- Grupos de interés.

INTERNOS	Familias
	Personas con distintas capacidades
	Autogestores
	Profesionales
	Voluntariado
	Junta Directiva
	Prácticas
	Socios/as

EXTERNOS	Proveedores
	Administraciones públicas
	Colaboradores
	Entidades privadas
	Medios de comunicación
	Asociaciones /Federación

EJE 1: CALIDAD DE VIDA

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVOS	ACCIONES	RESULTADOS ESPERADOS	TEMPORALIZACIÓN				RESPONSABLE/S
				2014	2015	2016	2017	
1. Conocer el modelo de Calidad de Vida.	1.1. Formar en el modelo de Calidad de Vida a todos los Grupos de Interés.	-Taller de formación a todas las personas de la U.E.D. y U.E.D.T.O en el modelo de Calidad de Vida.	- Todas las personas de UED y UEDTO habrán recibido formación (adaptada a lectura fácil) sobre Calidad de Vida.	X	X	X	X	Gerencia
		Taller de formación, para Autogestores en el modelo de Calidad de Vida.	- 100 % del grupo de autogestores formado en Calidad de Vida.	X	X	X	X	Coordinadora Autogestores
		- Realización por los profesionales y voluntariado de acciones formativas sobre el modelo de Calidad de Vida.	- Curso realizado por todos los profesionales sobre Calidad de Vida.	X	X	X	X	Gerencia
			- Jornada de formación para el voluntariado sobre Calidad de Vida.	X		X		Coordinadora Voluntariado
	-Sesiones de formación, sobre el modelo de calidad de Vida para familias.	- Dos sesiones de formación sobre calidad de vida con las familias.	X				Coordinadoras de servicios.	

EJE 1: CALIDAD DE VIDA								
LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVOS	ACCIONES	RESULTADOS ESPERADOS	TEMPORALIZACIÓN				RESPONSABLE/S
				2014	2015	2016	2017	
2. Implantar el modelo de calidad de vida	2.1. Adecuar los servicios de Disgenil al modelo de Calidad de Vida.	- Análisis de servicios y propuestas de intervención.	- Elaborada propuesta de desarrollo del modelo de calidad de vida a Disgenil.	X				Equipo de Coordinación
	2.2. Aplicar el modelo de calidad de vida a cada una de las personas con distintas capacidades de Disgenil.	- Modificación de los PIAT para integrarlos dentro del modelo de Calidad de Vida.	- Documento de PIAT modificado.	X				Coordinadora Atención Tempr.
		- Modificación de los PAI para integrarlos dentro del modelo de Calidad de Vida.	- Documento de PAI modificado.	X				Coordinadora UEDTP y UED.
		- Desarrollo de los nuevos PAI y PIAT.	- 25% anual de las personas de los diferentes servicios contarán con nuevos PAI y PIAT.	X	X (75%)	X		Coordinadora Atención Tempr. Coordinadora UEDTP y UED. Equipo técnico
2.3. Fomentar la participación de las personas con distintas capacidades y sus familias.	- Análisis del actual nivel de participación en Disgenil.	- Analizado el nivel de participación.				X	Equipo directivo	
	-Diseño del proceso de participación.	- Elaborado un proceso de participación. - 100% de los PAI ajustados al modelo de participación.				X	Equipo directivo Equipo directivo.	
						X		

--	--	--	--	--	--	--	--	--

EJE 1: CALIDAD DE VIDA								
LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVOS	ACCIONES	RESULTADOS ESPERADOS	TEMPORALIZACIÓN				RESPONSABLE/S
				2014	2015	2016	2017	
3. Promover los Derechos de las personas con distintas capacidades y sus familias	3.1. Dar a conocer los Derechos de las personas con distintas capacidades a todos los grupos de interés.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar la Carta de Derechos de las personas con distintas capacidades y sus familias - Difusión de la Carta de Derechos entre todos los grupos de interés de Disgenil. 	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de Derechos elaborado. - Al 100% de los grupos de interés se les ha dado a conocer la Carta de Derechos. 	X				Equipo directivo
4. Defender a las Personas con distintas capacidades ante la vulneración de sus derechos.	4.1. Detectar y apoyar en situaciones de vulneración de derechos	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de un Protocolo de actuación ante la vulneración de derechos. - Redacción de posicionamiento de Disgenil ante la vulneración de derechos (en línea con nuestro Código Ético y la carta de Derechos). 	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo de vulneración de derechos realizado - Documento de posicionamiento realizado. - Documento realizado difundido entre todos los grupos de interés de Disgenil. 		X	X		Equipo mejora continua. Equipo de mejora continua. Junta Directiva Equipo coordinación Equipo técnico.

EJE 1: CALIDAD DE VIDA

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVOS	ACCIONES	RESULTADOS ESPERADOS	TEMPORALIZACIÓN				RESPONSABLE/S
				2014	2015	2016	2017	
5. Promover la Inclusión y Normalización de la vida de las personas con distintas capacidades	5.1 Definir qué entendemos por Inclusión y Normalización.	- Elaboración de documento sobre Inclusión y normalización.	- Documento elaborado.		X			Equipo de mejora continua.
	5.2. Difundir en todos los grupos de interés de Disgenil la Inclusión y Normalización.	- Presentación del documento de Inclusión y normalización a todos los grupos de interés.	- Todos los grupos de interés conocen el documento de Inclusión y normalización			X	X	Junta Directiva Equipo coordinación Equipo técnico.
	5.3. Impulsar la Inclusión y Normalización de las personas con distintas capacidades en su entorno.	- Revisión de todas las planificaciones de Disgenil desde criterios de Inclusión y Normalización.	- Todas las acciones de Disgenil responden a criterios de inclusión y normalización.			X	X	Equipo de mejora continua

EJE 2: CALIDAD

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVOS	ACCIONES	RESULTADOS ESPERADOS	TEMPORALIZACIÓN				RESPONSABLE/S
				2014	2015	2016	2017	
1. Avanzar en el modelo de mejora continua.	1.1. Implantar el modelo de calidad Norma ISO 9001:2008.	- Información y formación a todos los grupos de interés de DISGENIL, sobre el modelo de calidad.	- Todos los grupos de interés conocen el modelo de calidad.	X				- Equipo mejora continua.
		- Realización de la autoevaluación.	- Autoevaluación de Disgenil realizada.	X				- Equipo de mejora continua.
		- Solicitar la evaluación externa Bureau Veritas.	- Certificaciones obtenidas.	X	X	X	X	- Equipo de mejora continua.
2. Implementar la gestión por procesos.	2.1. Realizar formación en gestión por procesos.	- Inclusión en el plan de formación anual la gestión por procesos (profesionales y junta directiva).	- Dos acciones de formación realizadas en torno a la gestión por procesos, dando a conocer el mapa de procesos de Disgenil.	X				-Equipo de mejora continua.
	2.2. Elaborar mapa de procesos de la entidad.	- Diseño del mapa de procesos de Disgenil.	Mapa de procesos elaborado.	X				Equipo de mejora continua.

EJE 3: ORGANIZACIÓN

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVOS	ACCIONES	RESULTADOS ESPERADOS	TEMPORALIZACIÓN				RESPONSABLE/S
				2014	2015	2016	2017	
1. Promover la cohesión de Disgenil en torno a la misión, visión y valores.	1.1. Dar a conocer misión, visión y valores entre los grupos de interés.	- Reuniones formativas dinámicas de presentación Misión, visión y valores.	- En todas las acciones realizadas se ha tenido en cuenta la Misión, visión y valores.	X	X	X	X	Gerencia
	1.2. Dinamizar en nuestras acciones la promoción del sentido de pertenencia.	- Participación activa de los grupos de interés en las diferentes actividades (organización y desarrollo).	- En todas las actividades se ha organizado la participación de los diferentes grupos de interés.	X	X	X	X	Equipo directivo.
2. Diseñar y difundir un Plan de comunicación de la organización.	2.1. Crear vías de comunicación e información entre todos los grupos de interés de la organización.	- Elaboración de una red eficiente de comunicación interna y externa de Disgenil.	- Elaborado documento de flujo de comunicación interna y externa.		X			Equipo de mejora continua
		- Diseño del plan de comunicación interna y externa.	- Plan de comunicación interna.		X			Equipo de mejora continua
	2.2. Implantar el plan de comunicación interna y externa de Disgenil.		- Plan de comunicación externa.			X	X	Equipo de mejora continua
		- Divulgación del plan de comunicación, entre todos los grupos de interés.	- Todos los grupos de interés de Disgenil conocen el Plan de Comunicación.			X	X	Equipo de mejora continua

3. Avanzar en el diseño organizativo de Disgenil.	3.1. Establecer la estructura organizativa de Disgenil.	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización del organigrama de Disgenil. - Definición de las funciones y competencias (profesionales y junta directiva). 	<ul style="list-style-type: none"> - Organigrama. - Funciones y competencias recogidas en un documento. 	X				Equipo de mejora continua.
4. Realizar una gestión económica y financiera ética, alineada con los valores de Disgenil.	4.1. Analizar la situación económica y financiera de Disgenil.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de informes económicos periódicos de la entidad. - Presentación de informes a la Junta Directiva. 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizado un seguimiento sistemático de situación económica. - La Junta Directiva conoce la realidad económica de Disgenil. 	X	X	X	X	Gerencia
	4.2. Establecer criterios para la obtención de recursos económicos.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de los criterios para la búsqueda de recursos. - Presentación de los criterios a todos los grupos de interés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de criterios para obtención de recursos económicos. - Todos los grupos de interés conocen los criterios elaborados. 	X	X		X	Equipo mejora continua
	4.3. Incorporar nuevas fuentes de financiación en línea con los criterios establecidos.	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis del entorno y búsqueda de nuevos recursos económicos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecidas nuevas líneas de financiación. 	X		X	X	Junta Directiva Equipo coordinación Equipo técnico
						X	X	Junta Directiva Equipo coordinación Equipo técnico

5. Avanzar en la gestión de recursos humanos.	5.1. Elaborar el plan de personas de Disgenil.	- Definición de funciones y puestos de trabajo		X				Equipo directivo	
		- Definición de perfiles profesionales			X			Equipo directivo	
		- Diseño del plan de formación	- Plan de formación elaborado.	X	X	X	X	Equipo directivo	
		- Elaboración del plan de personas.	- Plan de personas elaborado.				X	Equipo de mejora continua	
		- Divulgación del plan de personas.	- Presentado el Plan de Personas a los grupos de interés de Disgenil.				X	X	Gerencia
	5.2. Gestionar el conocimiento corporativo.	- Implementación del plan de personas.	- Plan de personas funcionando.				X	X	Equipo directivo
		- Establecimiento de una red de intercambio de conocimientos entre los profesionales de Disgenil.	- El 70% del personal de Disgenil participa en la red de intercambio.			X	X	X	Equipo de mejora continua
		- Identificación de buenas prácticas de Disgenil.	- Se ha presentado una buena práctica de Disgenil.		X	X	X		

EJE 4: ENTORNO

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVOS	ACCIONES	RESULTADOS ESPERADOS	TEMPORALIZACIÓN				RESPONSABLE/S
				2014	2015	2016	2017	
1. Ser referente de la discapacidad en nuestro entorno.	1.1. Promover una imagen positiva de las Personas con distintas capacidades como ciudadanos de pleno derecho y con plenos deberes	- Participación INCLUSIVA de las personas con distintas capacidades en actos y eventos sociales.	- Valoraciones realizadas sobre la participación de las Personas con distintas capacidades en acciones externas.			X	X	Equipo directivo.
		- Elaboración de un documento ético con las pautas a tener en cuenta sobre cómo referirse al mundo de la discapacidad. (Se incluirá en el Plan de comunicación).	- Documento elaborado.			X		Equipo de mejora continua.
	2.- Fomentar las alianzas de Disgenil en el entorno.	2.1. Realizar acciones de sensibilización.	- Jornadas de sensibilización en derechos de las Personas con distintas capacidades.	- Han participado 15 personas del entorno en las jornadas.			X	
	2.2. Fortalecer las alianzas existentes internas y externas.	—Desarrollo de las alianzas existentes, adecuándolas al protocolo de relaciones. - Establecimiento de criterios para las alianzas.	- Protocolo de relación con alianzas. - Documento elaborado sobre criterios para las alianzas.			X		Equipo de mejora continua. Equipo de mejora continua.

	2.3. Búsqueda de nuevas alianzas.	- Identificación de entidades, agentes, grupos, personas, con los que ampliar el marco de relaciones de la entidad.	- Relación de nuevas alianzas generadas.		X	X	X	Equipo de mejora continua.
--	-----------------------------------	---	--	--	---	---	---	----------------------------

ORGANIGRAMA

