

PLAN ESTRATÉGICO DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL “PIERRES” 2021-2024



2020

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN.....	pág. 3
2. PROCESO DE ELABORACIÓN.....	pág. 4
3. DIAGNÓSTICO DE LA REALIDAD. ANÁLISIS ESTRATÉGICO.....	pág. 5
3.1 Análisis Interno.....	pág. 5
3.2 Análisis Externo.....	pág. 11
3.3 Análisis Estratégico.....	pág. 13
4. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO.....	pág. 15
4.1 Misión, Visión y Valores.....	pág. 15
4.2 Metas Estratégicas.....	pág. 16
4.3 Objetivos y Acciones estratégicas	pág. 17
• La organización interna.....	pág. 17
• Las personas	pág. 20
• La relación con los agentes clave.....	pág. 24
5. SISTEMA DE COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO.....	pág. 29

1. PRESENTACIÓN

La Asociación de Personas con Diversidad Funcional Pierres nace en 1992 de un grupo de personas con discapacidad conscientes de las innumerables barreras (arquitectónicas, laborales, psicosociales...) a las que tenían que hacer frente para desarrollar una vida normalizada, participativa e integrada en el conjunto de la sociedad. En un principio las tareas de la Asociación se centraron en la sensibilización social, en la eliminación de barreras arquitectónicas y especialmente en la tarea de crear recursos ocupacionales que supusieran un espacio de integración, autonomía y mejora en la calidad de vida de las personas con discapacidad.

En la actualidad la Asociación sigue desarrollando una importante labor de sensibilización, atención y apoyo integral a las personas con diversidad funcional y sus familias, principalmente en lo que es el fomento de la autonomía y la mejora de la calidad de vida a nivel de salud física, emocional y relacional, favoreciendo espacios de encuentro e inclusión y fomentando el cuidado, la cooperación y el apoyo mutuo. Todo esto se enmarca dentro de un entorno comunitario en el que participamos y con el que nos comprometemos, promoviendo la inclusión, generando sinergias de colaboración y fortaleciendo el tejido social cooperativo.

Desde aquí hemos establecido el compromiso firme de generar estrategias de gestión de calidad y responsabilidad social corporativa, obteniendo el Sello de Calidad RSC 2020 del Gobierno de Aragón para este año. En este proceso nace la necesidad de elaborar un Plan estratégico donde se reflejen los objetivos y las principales líneas de actuación a desarrollar por la Asociación a corto y medio plazo. Partiendo de un proceso de reflexión y elaboración diagnóstica de nuestra realidad, hemos elaborado las metas a alcanzar y las acciones a realizar para avanzar en esta marcha hacia la gestión excelente. Aquí presentamos el documento fruto de un consenso enriquecedor y participativo.

2. PROCESO DE ELABORACIÓN

Entendemos la planificación como proceso que nos sirve para analizar una situación, decidir en qué dirección queremos transformarla, plantear objetivos y acciones, utilizando eficazmente los recursos y seleccionando entre varias alternativas cuál es la más adecuada. Además en un mundo de recursos limitados, especialmente en el ámbito del sector no lucrativo, la planificación es una potente herramienta que nos permite decidir cómo optimizarlos.

Más concretamente, la planificación que aquí desarrollamos, la planificación estratégica, es una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, acerca del quehacer actual y el camino que deben recorrer en el futuro las comunidades, organizaciones e instituciones; no sólo para responder ante los cambios y las demandas que les impone el entorno y lograr así el máximo de eficiencia y calidad de sus intervenciones, sino también para proponer y concretar las transformaciones que queremos ver en el mismo. No se trata únicamente de adaptarse al entorno, sino de ver cómo queremos que sea el mundo con el que interactuamos, donde nos nutrimos y donde nos desarrollamos.

El proceso de elaboración del presente plan ha contado con una metodología participativa e intercambio reflexivo de los actores clave: miembros de la Junta de la Asociación, Equipo de trabajadores, personas usuarias y soci@s colaboradores que conocen la realidad de la Asociación de primera mano. El proceso se compone de diferentes fases que comprenden las acciones que se resumen en los siguientes puntos:

PRIMERA FASE(junio 2020):Formación del Grupo de trabajo, conformado por las personas de la Junta designadas para ello y la trabajadora encargada de la coordinación del proyecto desarrollado por la Asociación. Desarrollo de una primera sesión de toma de contacto para exponer en que consiste y cómo se elabora un plan estratégico.

Planificación y preparación del Plan de trabajo: Análisis interno y externo de la Asociación. Elaboración Diagnóstico de la realidad; retos y necesidades. La recogida de información y elaboración de documentación se realizará por el grupo de trabajo, consultando para ello los diferentes agentes: resto de trabajadores, miembros de la Junta, soci@s colaboradores, usuari@s más activos... e incorporando su visión y aportaciones.

SEGUNDA FASE (julio 2020):presentación del Diagnostico a l@s participantes en su elaboración, y recogida de propuestas para la elaboración del plan, reflexión sobre las metas estratégicas, objetivos y acciones. (julio 2020)

TERCERA FASE(agosto 2020): Presentación del borrador Inicial del Plan Estratégico, análisis de la información recopilada en todas las acciones de diálogo y consulta, acuerdos, propuestas de reformulación...etc.

CUARTA FASE (septiembre 2020): Elaboración definitiva del Plan y Aprobacióndel mismo en Asamblea Extraordinaria por parte de l@s soci@s de la Asociación.

Los eventos para la elaboración del plan han sido: reuniones de grupo de trabajo, reuniones de equipo de trabajadores y de Junta Directiva, consultas telefónicas y entrevistas personales a usuari@s y soci@s más activ@s. Presentación a nivel general a través de convocatoria de Asamblea General Extraordinaria.

3. DIAGNÓSTICO DE LA REALIDAD. ANÁLISIS ESTRATÉGICO.

La Asociación “Pierres” cuenta con casi treinta años de experiencia sensibilizando y promoviendo acciones en favor del colectivo de personas con discapacidad. Al ser una Asociación creada y gestionada por personas con diversidad funcional y familias que habitan en el territorio, se facilita el conocimiento de la situación, la cercanía en el trato, y el arraigo y el compromiso a un nivel también más global y comunitario. Desde aquí elaboramos el presente análisis de la realidad de cara a establecer los puntos fuertes de la Asociación así como sus aspectos a fortalecer. De esta manera podremos establecer una planificación eficaz que nos permita establecer prioridades y escoger las acciones adecuadas para avanzar positivamente y dotar de estabilidad la gestión del proyecto asociativo.

ANALISIS INTERNO

AMBITO GEOGRAFICO. El ámbito de actuación sería la Comarca de Tarazona y el Moncayo, aunque atendemos a personas que necesitan el servicio y que viven en comarcas colindantes como pueden ser Ágreda o Borja.

COMPOSICIÓN. La Asociación está formada por personas con discapacidad, familiares y personas sensibilizadas con el mundo de la diversidad funcional. En la actualidad contamos con 289 soci@s, de los cuales 125 son usuarios habituales de los servicios que proporcionamos. El perfil de los usuarios es bastante heterogéneo ya que atendemos a todas las franjas de edad trabajamos con todo tipo de discapacidad, con la diversidad, la riqueza y el reto que esto también supone.

La forma de dirección queda definida por el propio modelo de gestión de entidades sin ánimo de lucro, partiendo de requisitos legales que afectan a nuestra actividad conforme a la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y atendiendo a los propios Estatutos. La estructura de gestión y representación de la Asociación está conformada por la Junta Directiva que es elegida cada cuatro años en Asamblea General Extraordinaria, los componentes actuales se recogen en los siguientes cargos:

1. Presidenta
2. Vicepresidenta
3. Tesorero
4. Secretaria
5. Siete vocales

Las funciones de cada uno de los miembros estarían recogidas en los estatutos de la Asociación y más concretamente en el documento de “Descripción de los puestos de responsabilidad”, enmarcado en el Plan de Igualdad de la Asociación. La forma de dirección también quedaría reflejada en el “Documento de cultura corporativa y compromiso

organizacional” aprobado el presente año, donde se defiende *“una estructura organizativa abierta y participativa, con liderazgos positivos en los diferentes frentes, comprometidos con la calidad que implica a las personas, transmite confianza, sabe comunicar y es capaz de aceptar y crecer en el impulso de mejora y crítica constructiva”* y continúa *“aunque existen jerarquías desde los puestos de responsabilidad se favorece la cohesión y el trabajo en equipo, con un clima horizontal en la toma de decisiones, promoviendo que estas sean participativas y consensuadas en la medida de lo posible”*.

Esta visión se aplica tanto dentro de la Junta Directiva como en las relaciones de esta con el equipo de trabajadores, donde existe la figura de Coordinación, que sería quien supervisaría en el terreno la gestión y desarrollo del proyecto que realizamos. A su vez el equipo de trabajadores/as estaría compuesto por: una trabajadora social (que es la coordinadora a su vez del proyecto) un fisioterapeuta, una profesora especialista en educación especial y una auxiliar administrativo, las cuales son responsables y tienen plena autonomía en el desarrollo de sus funciones y la gestión de sus respectivas áreas: administrativa, educativa, social y sanitaria. Las relaciones entre l@s trabajadores están basadas en la cooperación, la comunicación y el respeto.

Al ser una Asociación pequeña que mueve un capital limitado asociado al proyecto que desarrollamos, el sistema de gestión de la entidad es sencillo, basado en la responsabilidad, la confianza y la transparencia. La gestión económica es desarrollada principalmente por la auxiliar administrativo de la Asociación con la supervisión estrecha de la Coordinadora del proyecto y del Tesorero de la Junta Directiva y en colaboración con la gestoría Tarazona de Gestiones Integradas S.A. Mantenemos un registro de los movimientos, elaborando la documentación necesaria (ingresos obtenidos, justificación del gasto...) en la que se plasman las entradas y salidas, elaborando finalmente el Balance de Cuentas Anual que se presenta al resto de soci@s en el primer semestre del año a través de la Asamblea General Ordinaria.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES. La Asociación tiene definida su misión, visión y valores los cuales son altamente coherentes con el trabajo desarrollado por la misma, ya que nuestra misión está enfocada a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, labor que claramente realizamos. A su vez nos regimos por principios de buen gobierno, transparencia, la visión integral de la persona, la complementariedad y el trabajo en red, la innovación social y corresponsabilidad entre otros, todos ellos presentes en nuestros objetivos y acciones más cotidianas.

CAMPO DE ACTIVIDAD/PROYECTO DESARROLLADO. Llevamos diez años desarrollando el programa de “Atención integral a personas con diversidad funcional y sus familias” donde se enmarca el proyecto concreto de “La promoción de la autonomía personal, el desarrollo y la inclusión plenas de las personas con diversidad funcional”.

Este proyecto es el que da sentido a la Asociación actualmente y aglutina diversas acciones y servicios enfocados al pleno desarrollo y la mejora de la calidad de vida de las personas con diversidad funcional de nuestra comarca, apoyo a cuidadores y familias, trabajo de prevención y promoción de la salud, trabajo de sensibilización e inclusión sociales, promoción de la autonomía y la participación, reducción de barreras arquitectónicas y sociales. Este proyecto

recoge actuaciones del ámbito sanitario, educacional, psicosocial y comunitario que se guían por los siguientes objetivos:

- 1. Ofrecer un espacio de información, orientación y acompañamiento para personas con discapacidad y sus familias.
- 2. Ofrecer un servicio de apoyo a niñ@s y adolescentes con necesidades especiales para el desarrollo integral de los mismos.
- 3. Desarrollar espacios de ocio y convivencia positiva para jóvenes y adolescentes con discapacidad.
- 4. Favorecer la promoción de la autonomía, prevenir el deterioro físico y contribuir a un envejecimiento activo en las personas con discapacidad.
- 5. Potenciar la gestión positiva de emociones y las relaciones afectivas saludables en las personas con discapacidad y su entorno más cercano.
- 6. Crear un espacio de apoyo y formación para familiares y cuidadores de personas con discapacidad
- 7. Potenciar el asociacionismo, la coordinación y la creación de tejido social cooperativo.

Los servicios desarrollados para cumplir estos objetivos se describen a continuación brevemente:

1. Atención individual a niñ@sy adolescentes con necesidades especiales en las áreas de fisioterapia y educación especial, también trabajamos en pequeños grupos con la actividad de habilidades sociales y equinoterapia. Atendemos las características especiales de cada niñ@ para favorecer su pleno desarrollo y autonomía personal. Trabajamos a través de juegos, dinámicas y programas informáticos especializados.

2. Adolescencia y juventud: club de ocio y taller de habilidades sociales, espacios de igualdad de género y promoción de vida autónoma. El club de ocio sería un espacio en el que aglutinar a estos jóvenes realizando actividades de su interés y promoviendo su autonomía de cara a gestionar su propio tiempo libre; reforzando este año además acciones de toma de conciencia y empoderamiento de las chicas en especial situación de vulnerabilidad, realizando dinámicas y debates para prevenir el abuso. El desarrollo de las habilidades sociales e inteligencia emocional también es un aspecto esencial en el que las limitaciones de estos jóvenes son importantes para que puedan desenvolverse por si mism@s.

3. Promoción de la autonomía y crecimiento personal en edad adulta y tercera edad: si las personas sin discapacidad van acumulando tensiones y dolencias corporales a lo largo de su vida, las condiciones para las personas con diversidad funcional se agravan. Dotamos de un servicio de apoyo fisioterápico (atención, ejercicios, acompañamiento...), ayudamos a prevenir el deterioro y favorecer un envejecimiento activo. Igualmente, en esta etapa hay necesidad de acompañamiento en los procesos emocionales (vivir la limitación, carencias en las relaciones sociales y familiares, aislamiento, depresión...) que promovemos a través de grupos de apoyo, desarrollo de la inteligencia emocional y mindfulness.

4. Apoyo y acompañamiento familiares y cuidadores de personas con discapacidad ya que estos se sienten a menudo con sobrecarga física y emocional; promovemos espacios de autoayuda, organizando cuando se ve necesario formación específica en diferentes áreas que favorezcan la mejora de las competencias personales y el bienestar psicoemocional, de manera que esta repercuta directamente en la persona con diversidad funcional.

5. Actividades de sensibilización, promoción del asociacionismo y la cooperación como forma de construcción social. Realizamos acciones de sensibilización, visibilización y normalización de la diversidad funcional en el entorno comunitario. Mantenemos una coordinación constante e impulsamos mesas de trabajo con profesionales, entidades y servicios del área social, educativa y sanitaria, consolidando así un entorno cada vez más favorable para las personas para las que trabajamos.

ACCIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Desde la asociación valoramos esencial para la calidad de nuestro trabajo el mantener estrategias de evaluación simultánea o continuada en el proyecto que desarrollamos; éstas nos permiten ir valorando el propio proceso de trabajo, detectando los posibles problemas o dificultades, así como reconociendo los aciertos y logros, de esta manera podemos ir rectificando los puntos débiles y consolidando los fuertes.

La evaluación tendría lugar a varios niveles:

- Evaluación individual y grupal: desarrollada por cada uno de los profesionales en sus respectivas áreas. También se recoge en esta evaluación la visión corresponsable de las personas usuarias en sus propios procesos.
Contamos para ello con fichas de evaluación de las actividades en las que se va midiendo el avance en los diferentes ítems a desarrollar.
- Evaluación de equipo: esta sería la realizada entre los diferentes profesionales mensualmente, este es un espacio para compartir los diferentes procesos de actividad y tratar cuestiones que afectan transversalmente las diferentes parcelas de trabajo.
- Evaluación con la Junta de la Asociación: este es un espacio de información y supervisión, donde las profesionales exponen la marcha de las diferentes actividades y servicios. Estas reuniones tienen lugar una vez al trimestre, con horario flexible y acorde en este caso a los miembros de la Junta.
- Evaluación por cierre de actividad: en este apartado entrarían los diferentes cursos que realizamos en la Asociación. La valoración de los cursos se basaría en la propia percepción de la profesional, pero especialmente en base a lo recogido en las encuestas de evaluación pasadas a l@ participantes. Estas encuestas evaluarían el curso en sí, (contenidos, metodología, dinamización...) así como la propia percepción de los avances y el aprendizaje personal.
- Evaluación anual, La evaluación anual tendría cubriría tres pasos:
 - o Primero las profesionales recogerían toda la información proveniente de las actividades y servicios elaborando una Memoria anual de actividad (Valorando todos los aspectos: usuarios, objetivos e indicadores, grado de consecución, actividades, metodología, nivel de utilidad-eficacia-eficiencia...).
 - o SE realizaría una presentación del documento a la Junta de la Asociación para que esta aportara su visión y enriqueciera el documento.
 - o Presentación de la Memoria en la Asamblea General Ordinaria de la Asociación, esta presentación sería meramente informativa pero igualmente se pueden recoger aportaciones que se consideren valiosas e importantes.

Como Asociación también hemos empezado a implementar **procesos de revisión de la propia dinámica de la entidad** a través de procesos de reflexión que nos han llevado a elaborar documentación de referencia importante como el Plan de Igualdad donde se agrupa a su vez documentos complementarios como el que se refiera a la Ordenación del tiempo y la conciliación familiar, el Protocolo de contratación o aquellos en los que se describen las tareas y competencias de los trabajadores y las referentes a los diferentes puestos de responsabilidad.

En este marco es donde se han establecido a su vez **los procesos de revisión en materia de gestión de la entidad** a través del compromiso adquirido con los sellos de calidad, en este caso el Sello de Responsabilidad Social Corporativa que hemos logrado para el año 2020 y que nos empuja a establecer otros procesos de reflexión y mejora continua como ha sido la elaboración del documento de Cultura Corporativa y Compromiso Organizacional, y actualmente el presente Plan Estratégico.

IMPACTO SOCIAL. Durante estos dos últimos años hemos atendido una media de 125 personas (entre niñ@s y adult@s) de manera habitual en los diferentes servicios, sin contar las atenciones dentro del espacio de información y orientación que ascendería a más de quinientas. Además trabajamos directamente con familias y hacemos una labor de sensibilización en el entorno comunitario. En todos los casos hemos conseguido los objetivos planteados y la valoración de l@s usuari@s es muy positiva. Hemos incrementado el número de soci@s, llegando a los 289 que para una asociación de ámbito comarcal es un gran indicador de que los usuarios y la población valoran ampliamente nuestro trabajo.

El impacto más directo sería entre las personas que acuden habitualmente a alguno de nuestros servicios y este impacto se refleja en varios niveles:

- **Nivel físico:** con la mejoría de los aspectos relacionados con su calidad de vida, es decir, autonomía en las actividades cotidianas; mejoría de los síntomas, aumento de la movilidad, disminución del dolor...etc También se desarrolla la corresponsabilidad entre los pacientes para que participen en su salud y se les orienta en temas de alimentación y hábitos saludables.
- **Nivel cognitivo:** este ámbito se trabaja más con los niñ@s, reforzando y avanzando especialmente aprendizajes escolares como la lectoescritura (comprensión, ortografía...), el razonamiento matemático (operaciones básicas, resolución de problemas...) la atención-concentración, la capacidad de analizar, sintetizar, planificar, evaluar... todo ello a través de juegos y dinámicas motivadoras para el aprendizaje.
- **Nivel emocional:** se amplía la capacidad de identificación, comprensión, expresión y mejor gestión de nuestras emociones.
- **Relacional:** se trabaja en la mejora de habilidades sociales y de comunicación, que ésta vaya siendo cada vez mas asertiva, incremento de la empatía, de la capacidad de resolver conflictos, mediar, consensuar, poner limites...etc.

Igualmente el impacto social en el **ámbito comunitario** es bastante amplio ya que desde siempre la Asociación ha realizado actividades de sensibilización sobre temas relacionados con la discapacidad como son la eliminación de barreras arquitectónicas y estereotipos sociales. La visibilización de nuestra labor y la puesta en valor de las personas para las que trabajamos ha supuesto fomentar valores sociales de solidaridad y respeto por la diferencia.

También contamos con el **impacto de género** trabajando en el trato de igualdad y equilibrio entre hombres y mujeres. Señalar que el número de mujeres es mayor, especialmente en los espacios de crecimiento personal y los espacios relacionados con el cuidado, también por esto son las que más manifiestan su sobrecarga tanto a nivel físico como emocional. En ese sentido varias actividades y formaciones son precisamente para favorecer el desarrollo de su

autoestima y necesidad de que encuentren también el espacio de “autocuidado”. También trabajamos para dar valor a las tareas de cuidado e implicación en la Asociación dentro del género masculino. Todo esto se ve reflejado en el Plan de Igualdad de la Asociación.

Finalmente hablar de la innovación como generadora de impacto, en nuestro caso el impacto no es tan tecnológico como humanista ya que la mirada que promovemos aborda la integralidad de la persona, ya no de una manera asistencial, sino respondiendo a parámetros de desarrollo y realización personal: abordando diferentes niveles (físico, mental, emocional, relacional) y promoviendo especialmente los procesos de autonomía, resiliencia y crecimiento personal. Además utilizamos instrumentos y enfoques terapéuticos novedosos y que vienen demostrando su eficacia a un nivel más amplio como son la Terapia Asistida con Caballos (Equinoterapia) y el desarrollo de la conciencia corporal y la Atención Plena a través del Mindfulness.

FORMA JURÍDICA. La Asociación de personas con Diversidad Funcional “Pierres” es una entidad social sin ánimo de lucro con personalidad jurídica cuyo marco normativo se encuentra legislado en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación. La Asociación funciona de manera democrática respondiendo a los propios estatutos y aquellos acuerdos internos que favorezcan el desarrollo de la misión y objetivos de la propia Asociación.

MODELO FINANCIACION Y CAPITAL SOCIAL. El modelo de financiación de la Asociación es un modelo diversificado ya que es la única manera de asegurar que el proyecto que desarrollamos siga adelante, aun así la inestabilidad de los ingresos sería uno de los asuntos pendientes para reflexionar ya que supone un riesgo a corto plazo. Las fuentes de financiación de las que hemos dispuesto serían las siguientes:

- Subvenciones de entidades públicas: locales, provinciales y autonómicas (DPZ, IASS, IRPF)
- Subvenciones de entidades privadas: ya sean fundaciones (Fundación ONCE) o las obras sociales de bancos y cajas (Obra Social La Caixa, Obra Social Ibercaja)
- Convenios: no es la manera habitual en la que se ha financiado la Asociación pero consideramos que sería una de las fuentes que aportarían más estabilidad al proyecto.
- Cuotas anuales de soci@s
- Copago y aportaciones de usuarios por el uso de servicios.
- Donaciones particulares y colectivas. Al ser una entidad conocida y valorada en el territorio recibimos donaciones de personas o entidades como la realizada por el Club de Natación y Salvamento con las 24h de Nado Solidario a beneficio de la Asociación.
- Actividades de Crowdfunding. En los últimos años hemos venido realizando un calendario con diferentes motivaciones y la participación de soci@s y usuari@s para complementar los ingresos.

A su vez la Asociación cuenta con un pequeño capital procedente de la venta de activos de la Empresa de inserción que se fundó hace dos décadas, este dinero nos ha servido para el mantener el proyecto activo durante los años en los que se han reducido las subvenciones/entradas. También disponemos de una sede en propiedad donde desarrollamos la mayoría de actividades y servicios. Finalmente señalar que contamos con un amplio capital de personas comprometidas con la Asociación, desde la Junta Directiva al equipo de

trabajadores pasando por un amplio número de soci@s colaboradores que son quienes aportan la energía vital a este proyecto.

ANÁLISIS EXTERNO

La Asociación Pierres tiene su ámbito de actuación en la Comarca de Tarazona y el Moncayo, con una población total de alrededor de 15.000 habitantes, encontrándose nuestra sede en Tarazona, municipio de cabecera de comarca con unos 10.500 habitantes, donde desarrollamos principalmente nuestra labor desde una visión altamente arraigada en el territorio. Ser un núcleo rural con calificativo de “ciudad” supone que dispongamos de ciertos servicios adicionales como son los Juzgados, oficinas delegadas...etc. los recursos en el ámbito de la discapacidad también se han ido incrementando disponiendo en la actualidad de servicio de Atención Temprana, aula integrada de educación especial, Servicio de promoción de la autonomía para personas dependientes (PAP) y otros recursos que desde ámbito sociolaboral se están implementando.

En este análisis recogeríamos fundamentalmente aquellos factores externos a la organización que tienen una influencia significativa en la misma. Aludiremos primero a los principales condicionantes externos para después nombrar algunos más específicos que pueden influir en nuestra labor. Como condicionantes genéricos señalar los siguientes:

- Políticas sociales a nivel local, regional y estatal, que consideramos que son cada vez más inclusivas, lanzando líneas de subvenciones específicas para sostener los programas de fomento de la autonomía, apoyo a situaciones de dependencia, de inserción sociolaboral...etc. A nivel local diríamos que existe una buena relación con la administración que suele favorecer todas aquellas acciones que emprendemos como Asociación.

- Económicos: la situación económica a nivel global y por tanto local influye de manera directa en nuestro trabajo ya que dependemos de los presupuestos para subvenciones, en este sentido señalar que el ser una Asociación pequeña menos competitiva ha dificultado el acceso a estos recursos, esta parte se va compensando con el trabajo que estamos desarrollando en la actualidad en pro de nuestra visibilidad y nuestro compromiso con la calidad de nuestro trabajo. A otros niveles señalar también que los periodos de recesión han condicionado la disponibilidad económica de personas que precisan de servicios, en este sentido la Asociación ha favorecido siempre la posibilidad de trueques e intercambio; ya que consideramos que nadie ha de quedarse sin el servicio que necesita por falta de recursos. En la actualidad estamos en un momento estable, dentro de lo que sería la incertidumbre de la economía a nivel general.

- Socioculturales: A este nivel nos encontramos con el choque de los nuevos valores (respeto y valor por la diversidad, de compromiso con los colectivos más vulnerables, de promoción de la personas y su autonomía...etc.) con los estereotipos y prejuicios existentes más enfocados en “sentir pena y ayudar de una manera más asistencial” al colectivo de personas con las que trabajamos. La visibilización del colectivo en los medios, promocionando

su valor y capacidad, están permitiendo que el respeto, la normalización y la inclusión sean las nuevas actitudes que emerjan.

- Tecnológicos: La implementación de tecnología a altos niveles de la vida cotidiana supone en nuestra sociedad que aparezca la llamada *brecha digital* entre aquellas personas que si tiene acceso y saben manejarse con los nuevos elementos tecnológicos y aquellos que no pueden o tienen dificultad en la comprensión o en el propio acceso. A este nivel hemos detectado situaciones en nuestro entorno cercano que si que requerirían de un apoyo importante. Por otra parte hay que reconocer el avance a nivel de comunicación y agilización que esto supone, viéndose Asociaciones como la nuestra beneficiadas por la posibilidad de visibilización y difusión de del trabajo que realizamos (a través de páginas web, redes sociales...etc.).

- Legales: consideramos que la mayoría de la legislación vigente ha establecido regulaciones comprometidas con la defensa de los derechos de las personas con diversidad funcional, así como medidas que cada vez más van garantizando la promoción de la persona y su inclusión social, así como la protección de aquellas en situación de dependencia que serían las más vulnerables.

Además de estos condicionantes contamos con aquellos más específicos y relacionados con nuestro sector y/o comunidad, con los que habitualmente interactuamos. Aquí encontraríamos los siguientes elementos a tener en cuenta:

- Las redes de entidades que trabajan con el colectivo de personas con discapacidad, nosotros como entidad pertenecemos a (Confederación Coordinadora de Entidades para la Defensa de Personas con Discapacidad Física y Orgánica) y AECEMCO (Asociación Empresarial de centros espaciales de Empleo).Estas redes favorecen la comunicación y el intercambio, posibilitando el apoyo mutuo, el impulso de políticas sociales y acciones en favor del colectivo personas con discapacidad de manera conjunta y organizada.
- Las entidades públicas y privadas que trabajan en el sector, con quienes mantenemos una labor de coordinación y complementariedad. Aquí estarían los centros educativos, el centro de salud, atención temprana, servicios sociales, Atades y todas aquellas entidades sociales que promueven la mejora de la calidad de vida en nuestro entorno más cercano. La relación en general es de cercanía, comunicación y apoyo, generando a su vez mesas de trabajo entorno a las cuales favorecer esta cultura de la sensibilización y la solidaridad que queremos promocionar.
- Otras entidades, personas y ciudadanía de nuestro entorno: aquí nos encontramos con el apoyo de personas concretas (artistas, políticos...), Asociaciones de vecinos, clubs deportivos, cofradías...etc. que en un momento u otro han mostrado su apoyo y valoración a nuestra labor, las cuales se han ampliado notablemente en los últimos años.

En este sentido señalar que de cara al exterior somos una Asociación que promueve la cooperación y la generación de sinergias conjuntas frente a la competitividad social que predomina claramente en otros espacios.

Señalar también que no nos olvidamos de que pertenecemos a un mundo global interconectado, con una visión cada vez mas social, aquí aludimos a la Agenda de Naciones Unidas para el 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Con este plan también querríamos contribuir con nuestras acciones a algunos de ellos como pueden ser: la promoción de la salud y el bienestar, la apuesta por una educación de calidad, la reducción de las desigualdades o el desarrollo de comunidades sostenibles.

Finalmente aludir a que en el momento de escribir este análisis de la realidad externa nos vemos altamente condicionados por la situación actual a nivel mundial con la pandemia del Covid 19, situación que ha generado y sigue generando incertidumbre a todos los niveles (sociales, organizacionales, económicos...) y que obviamente ha influido e influye en nuestra comunidad y también en el trabajo que desarrollamos. No ampliamos este condicionante ya que su análisis supondría otro amplio apartado y de momento esta situación no impide que sigamos manteniendo la actividad en parámetros de atención y cumpliendo con los objetivos para este año planteados.

ANÁLISIS ESTRATÉGICO

En este apartado describimos a través de la técnica del DAFO, aquellas debilidades y fortalezas, amenazas y oportunidades con las que se encuentra nuestra organización. Esto es básico para formular una estrategia sólida y viable. El DAFO nos dice donde estamos posicionados y nos permite hacer una primera definición de nuestra estrategia. Así quedarían concretados los puntos más importantes de los siguientes apartados:

DAFO	NEGATIVO	POSITIVO
INTERNO	<p>DEBILIDADES</p> <p>Falta de disponibilidad por parte de algunos de los cargos de responsabilidad actuales</p> <p>Sensación de falta de recursos personales de cara a la gestión de la entidad por parte de los miembros de la Junta.</p> <p>Alta delegación de decisiones en el equipo de trabajo.</p> <p>Falta de costumbre en implicarse en procesos participativos por parte de usuari@s y demás</p>	<p>FORTALEZAS</p> <p>Confianza plena en el equipo de trabajo que desarrolla el proyecto.</p> <p>En los órganos de responsabilidad y en el equipo de trabajo: buena comunicación, unión, capacidad de trabajo en equipo, visión afín, voluntad de consenso</p> <p>Compromiso y responsabilidad con la misión y trabajo de la Asociación.</p> <p>Conocimiento de la realidad, sensibilidad, actitud cercana, que permite la satisfacción de usuari@s por los servicios.</p>
EXTERNO	<p>AMENAZAS</p> <p>Inestabilidad en la financiación. Todavía posible Comparación con entidades más grandes, (que nos pueda perjudicar a nivel de financiación)</p> <p>Inestabilidad e incertidumbre a nivel global.</p>	<p>OPORTUNIDADES</p> <p>Cada vez una mayor visibilidad y valoración, reconocimiento... del colectivo de personas con diversidad funcional y del trabajo que las distintas entidades desarrollamos.</p> <p>A nivel local alta valoración de nuestro trabajo; ser una entidad arraigada en el entorno, pertenecer, conocer de primera mano, nos posibilita establecer relaciones cercanas y de confianza.</p> <p>Amplio trabajo en red, coordinación con otros profesionales, colectivos y entidades.</p>

4. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO

Partiendo del lema “Cada Persona cuenta” plasmamos aquí nuestra misión, visión y valores para después describir las metas, los objetivos estratégicos y las acciones que vamos a seguir durante los próximos cuatro años para promover dichos valores, mejorar la calidad de la gestión, de la atención y de nuestro trabajo, y contribuir a generar espacios sociales más confiables y humanizados. Finalmente recogemos las actuaciones y los elementos metodológicos previstos para medir la consecución de dichos objetivos así como las acciones de seguimiento y evaluación continua del presente plan para poder valorar su consecución e ir estableciendo los ajustes pertinentes en cada caso.

4.1 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

La **misión** de la Asociación “Pierres” sería *favorecer la mejora de la calidad de vida de las personas con diversidad funcional, promoviendo su participación y su autonomía, así como su plena inclusión social.*

Partimos de una **visión** de trabajo altamente arraigada en el territorio, dando respuestas a las necesidades desde el compromiso y la cercanía, acogiendo la amplia diversidad existente en el ámbito de la discapacidad y adaptando recursos y servicios a las necesidades de cada persona; porque cada persona cuenta y merece disponer de apoyo en el entorno en el que habita. Señalar que nuestra visión se ve ampliada por nuestro compromiso comunitario; apostamos por la vida rural fomentando el trabajo en red, compartiendo y apoyando todas aquellas iniciativas sociales que favorezcan un entorno cada vez más acogedor y solidario. Finalmente nos acogemos a una visión de compromiso con la cultura de responsabilidad social, de calidad y transparencia, abierta a la innovación, al aprendizaje continuo y la gestión ética.

Los principios y **valores** que guían la labor de nuestra Asociación son los siguientes:

- Buen gobierno y transparencia en la definición de sus objetivos y actuaciones, en el empleo de sus recursos y la comunicación de sus resultados.
- Visión integral de la persona, que nos permite abordar las diferentes aspectos a desarrollar y favorecer: motorices y psicomotores, cognitivos, emocionales y relacionales. Atención adaptada a las necesidades propias de cada persona como ser único y diverso; reconociendo a su vez lo que este potencial único tiene que aportar al conjunto social que conformamos tod@s.
- Complementariedad y trabajo en red con todas aquellas entidades públicas y privadas que trabajan en el sector para favorecer sinergias y fortalecer el tejido social cooperativo, para la mejorar la calidad de la atención a las personas con las que trabajamos.
- Sensibilización, promoción de los valores que nos acercan unas personas a otras, empatía, cooperación y apoyo mutuo.
- Innovación social, promoviendo iniciativas y procesos que actualicen nuestra labor, formación y evaluación continua que nos permita avanzar y mejorar la calidad de nuestro trabajo.

- Desarrollo de la Corresponsabilidad con los soci@s, usuari@s y beneficiari@s. La Asociación es un espacio que promueve el empoderamiento de la persona de cara a construir sus propios procesos de vida.
- Independencia e imparcialidad respecto de cualquier poder público o privado.
- Defensa de los principios planteados en el art. 3 de la convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad, en los que se incluyen: El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.
- La no discriminación, el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas. Promovemos la Igualdad de oportunidades, incluida la igualdad entre hombres y mujeres.
- La accesibilidad y la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.

4. 2 METAS ESTRATÉGICAS

Las líneas estratégicas de la Asociación están íntimamente relacionadas con las líneas de actuación que venimos desarrollando en los últimos años, en esta ocasión incorporando la parte reflexiva que parte del autodiagnóstico actualizado de nuestra realidad interna y externa, y que enfoca con claridad, de forma consensuada y definida nuestro compromiso con la calidad de nuestro trabajo para los próximos años.

Las metas estratégicas están enfocadas a nuestra organización interna, al trabajo con personas y a la relación con los agentes clave. Varias de ellas ya las venimos trabajando, pero consideramos importante plasmarlas aquí para así aglutinar y ordenar los propios procesos de trabajo.

LA ORGANIZACIÓN INTERNA:

Meta 1: La Asociación dispone de una Junta Directiva y un equipo de trabajadores preparad@s para afrontar los retos de gestión de calidad de la entidad en una realidad cambiante.

Meta 2: Contamos con líneas de actuación claras, plasmadas en documentos consensuados y basadas en la promoción de procesos reflexivos y de compromiso con el trabajo de calidad y una gestión transparente.

LAS PERSONAS:

Meta 3: Los soci@s y usuari@s participan de manera corresponsable en sus propios procesos y colaboran a su vez con el proyecto asociativo común.

Meta 4: La Asociación promueve de manera clara la autonomía de las personas y pone en valor los espacios de cuidado y autocuidado, así como la actitud cooperativa como forma de relacionarse.

RELACIÓN CON AGENTES CLAVE:

Meta 5: La Asociación se compromete ampliamente con las acciones de sensibilización, visibilización e inclusión en nuestro entorno comunitario más cercano.

Meta 6: Mantenemos una fluida comunicación y coordinación con entidades públicas y privadas, impulsando el trabajo en red y construyendo un tejido social más permeable y cooperativo.

Meta 7: Alcanzamos una financiación estable, estableciendo acciones de colaboración con entidades públicas y privadas, así como actividades de crowdfunding y promoción de donaciones.

4. 3 OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

Meta 1: La Asociación dispone de una Junta Directiva y un equipo de trabajadores preparad@s para afrontar los retos de gestión de calidad de la entidad en una realidad cambiante.

Objetivos y acciones:

- *1. 1 Reforzar las habilidades y capacidad de gestión de la entidad por parte de la Junta Directiva a través de acciones de formación y mentoring.*
 - Acciones de formación y mentoring entre las que estarían:
 - Estrategias para hablar en público. Conocimiento estructurado y ordenado de cada una de las partes/servicios de la propia entidad.
 - Conocimiento de los procesos relativos a una gestión de calidad: dinamización de los procesos de reflexión, elaboración de documentación/compromisos y seguimiento.
 - Dinamización

Indicadores de medición	Resultados esperados
Número de sesiones	Se realizan al menos cinco sesiones formativas anuales
Número de participantes	Participan al menos el 80% de las personas convocadas
Grado de adquisición de conocimientos y herramientas necesarias (estas se medirán a través de los propios objetivos e indicadores elaborados para cada formación)	Se adquieren los conocimientos y se desarrollan las habilidades necesarias para la comprensión y el desarrollo de una gestión de calidad.
Grado de satisfacción de l@s participantes	El grado de satisfacción con la formación es elevado (al menos un siete de diez, como media)

- *1.2 Promover y facilitar una formación continua de l@s trabajadores que revierta positivamente en la calidad del servicio y en la propia satisfacción profesional de desarrollarlo.*
 - La acción principal sería la elaboración de un Plan de Formación en el que se reflejaría las necesidades formativas de l@s profesionales así como las propias necesidades del proyecto/servicio (en parámetros de innovación, mejora de la calidad...etc). También se incluirán los itinerarios formativos de cada trabajador y los compromisos de la propia entidad para promocionarlo.

Indicadores de medición	Resultados esperados
Número de formaciones anuales	Se realizan al menos una acción formativa anual
Número de trabajadores participantes	Tod@s los trabajadores se implican en sus propios procesos formativos.
Grado de adquisición de conocimientos y herramientas necesarias para un mejor desempeño de la profesión (estas se medirán a través de los propios objetivos e indicadores elaborados para cada formación)	Se adquieren los conocimientos y se desarrollan las habilidades necesarias para la innovación y mejor desempeño de las tareas profesionales que vaya requiriendo el servicio.
Grado de satisfacción de l@s trabajadores	El grado de satisfacción con el proceso formativo es elevado (al menos un siete de diez, como media)

Meta 2: Contamos con líneas de actuación claras, plasmadas en documentos consensuados y basadas en la promoción de procesos reflexivos y de compromiso con el trabajo de calidad y una gestión transparente.

Objetivos y acciones:

- *2.1 Crear espacios de reflexión interna necesarias para enfocar nuestras líneas de trabajo como entidad, plasmándolas mismas en los documentos pertinentes.*
 - Reuniones bimensuales para desarrollar la documentación necesaria, como prioritarios para estos años estarían el Plan de Responsabilidad Social Corporativa, Código de Conducta de la Entidad, Plan de Voluntariado, Plan de Formación y el Compromiso por parte de la entidad en materia de Medio Ambiente.
 - Lectura de documentación y aportaciones individuales
 - Elaboración del material documental necesario como base de referencia para emprender acciones y/o plasmar de una manera clara lo que ya venimos realizando.

Indicadores de medición	Resultados esperados
Número de sesiones	Se realizan al menos cinco sesiones al año.
Número de participantes	Participan al menos el 80% de las personas convocadas.
Se elabora la documentación y los compromisos internos.	Se generan los espacios de comunicación y consenso necesarios para la elaboración de la documentación prioritaria. Se plasma de manera clara y comprensible.
Grado de satisfacción de l@s participantes con el proceso	L@s participantes valoran positivamente el proceso (al menos un siete de diez como media)

- *2.2 Desarrollar las acciones a las que nos hemos comprometido para alcanzar los objetivos consensuados, junto con aquellas necesarias para su propio seguimiento y control evaluativo.*
 - Desarrollar un listado con las acciones que vamos a desarrollar anualmente clasificadas en las áreas correspondientes, junto con los objetivos a los cuales responden.
 - Especificar dichas acciones (más generales) en acciones concretas.

- Temporalizar dichas acciones y plasmar el desarrollo en sí de la actividad junto con los indicadores a observar en cada una de ellas para poder así evaluar la consecución del propio objetivo general al que respondan.
- Diseñar los instrumentos de medida que nos permitan recoger y plasmar la información necesaria, así como aquellos que nos ayuden a realizar la valoración y el seguimiento de los diferentes procesos, estableciendo canales de mejora continua.

Indicadores de medición	Resultados esperados
Nivel de diseño, ordenación y claridad de las acciones.	La temporalización y programación anual resultan claras y entendibles para todas las personas implicadas.
Número de acciones realizadas.	Se desarrolla al menos un 90% de las acciones previstas a nivel anual.
Nivel de adecuación de la actividad para la consecución de los objetivos propuestos.	Todas las acciones contribuyen a la consecución de los objetivos, valorándose las estrategias o puntos de mejora necesarios para que la consecución de los objetivos y metas sea cada vez una realidad más tangible.
Nivel de adecuación y operatividad de los instrumentos y acciones de medición y seguimiento.	Desarrollamos los instrumentos necesarios y adecuados para poder valorar de manera consistente todos los procesos. Encontramos los espacios para el análisis/reflexión y la elaboración de la propuesta de mejora siempre.

LAS PERSONAS:

Meta 3: Los soci@s y usuari@s participan de manera corresponsable en sus propios procesos y colaboran a su vez con el proyecto asociativo común.

- *3.1 Promover la participación activa de soci@s y usuari@s, generando dinámicas de corresponsabilidad en los propios procesos.*

- Al inicio de cualquier proceso se valora y se acuerda con cada uno de los usuari@s/participantes los objetivos y el propio itinerario de trabajo.
- Se dan espacios periódicamente para valorar el proceso, se evalúan los avances y se valora si hay que introducir cambios y/o mejoras en el mismo.
- Se realizan valoraciones al cierre de todos los procesos (sean individuales y o grupales) para recoger impresiones, evaluar los ítems involucrados en el proceso y cerrar adecuadamente el mismo.
- Se elaboran los instrumentos y materiales de recogida de información necesarios para que queden reflejados dichos procesos y se generan los espacios para hacer dichas valoraciones (ya sea a través de entrevistas, encuestas, dinámicas grupales..etc.)

Estas acciones ya venimos desarrollándolas en nuestro proyecto de trabajo; aquí las hemos reflejado igualmente ya que seguimos incidiendo en la mejora de ese trabajo conjunto (profesional-persona) y especialmente en esa implicación corresponsable y proactiva que dota al usuario del protagonismo que le corresponde.

Indicadores de medición	Resultados esperados
Número de participantes que asumen la corresponsabilidad de su propio proceso.	Un 80% de los usuarios se compromete en sus propios procesos de mejora al nivel que sea (físico, adquisición de habilidades sociales, capacidad de autonomía...)
Grado de implicación y corresponsabilidad	La mayoría de l@s usuari@s están motivados con su propio trabajo personal y se implican ampliamente (valoración de al menos un siete sobre diez) en sus propios procesos.
Grado de satisfacción de los participantes.	Se da un alto grado de satisfacción (media de siete sobre diez) entre las personas que participan en nuestras actividades o reciben servicios.

- *3.2 Favorecer la implicación y el compromiso de soci@s y usuari@s en el proyecto asociativo común.*
 - Actividades de encuentro lúdico y distendido.
 - Acciones de colaboración, de sensibilización y reivindicativas.
 - Asambleas y reuniones con llamamiento a la participación general de soci@s y usuari@s.

- Se programa y evalúa detalladamente cada acción con el fin de promover la participación ya previamente, para después recoger el ajuste de la actividad, la consecución de los objetivos y en su caso la introducción de las mejoras pertinentes.

Muchas de estas acciones se han ido realizando (a través de la elaboración de los calendarios, la Celebración del día 3 de diciembre...etc.), pero vemos importante poner más énfasis en comunicar la importancia de la implicación de las personas para que el propio trabajo como Asociación siga adelante. Consideramos que el dotar de eventos de sensibilización y de encuentro motivadores sigue siendo un pilar muy importante en el que incidir actualmente.

• Indicadores de medición	Resultados esperados
Número de acciones emprendidas	Se realizan al menos tres acciones al año enfocadas para este fin.
Número de participantes	Se alcanza al menos un 80% de la participación prevista o convocada.
Grado de motivación e implicación	La mayoría de l@s participantes acuden motivad@s y se implican ampliamente (valoración de al menos un siete sobre diez) en las actividades comunes.
Grado de satisfacción de los participantes	Se da un alto grado de satisfacción de la actividad (media de siete sobre diez) entre las personas participantes.

Meta 4: La Asociación promueve de manera clara la autonomía de las personas y pone en valor los espacios de cuidado y autocuidado, así como la actitud cooperativa como forma de relacionarse.

- *4. 1 Fomentar la capacidad de autonomía, seguridad en un@ mismo y autoestima de los diferentes usuari@s.*

Estas acciones son inherentes a los servicios y actividades que desarrollamos en la Asociación, se describen y desarrollan en nuestros proyectos anuales y vendrían agrupadas en varios bloques:

- Acciones de promoción de la autonomía a nivel físico/psicomotor (a través del servicio de fisioterapia y la actividad de equinoterapia).

- Talleres y actividades grupales de mindfulness, habilidades sociales e inteligencia emocional.
- Atención individual para el desarrollo cognitivo (a todos los niveles), emocional y actitudinal.

Como las medimos anualmente, tomamos como referencia los propios indicadores de medición y resultados esperados ya proyectados (ver planificación operativa 2021).

• *4.2 Favorecer los espacios de cuidado y del autocuidado, poniendo los mismos en valor.*

- Acondicionamiento del local como espacio sanitario.
- Acciones enfocadas a la sensibilización y apoyo de las tareas de cuidado a nivel social (estas se conectarían con la Meta 5 a su vez), promoviendo una construcción del mundo desde la ternura y trabajando desde la igualdad de género (favoreciendo la capacidad de cuidado entre los varones para lograr un equilibrio mayor del que existe actualmente).
- Acciones de promoción de la salud y del autocuidado desde la toma de conciencia de nuestra responsabilidad y desde un espectro integrador y amplio (incluya las facetas física, psicológica, emocional y relacional). Estas se enfocarían tanto a soci@s y usuari@s como de manera más específica para familiares/cuidadores, consistiendo en charlas y talleres de ergonomía, nutrición, inteligencia emocional y mindfulness.

Estas acciones se van incluyendo de manera transversal en muchas de las actividades y servicios cotidianos, pero dar el paso de acreditar nuestra Asociación en ese espacio sanitario supone adquirir un compromiso mayor con la salud de nuestro@s soci@s y usuari@s..

Indicadores de medición	Resultados esperados
Número de acciones realizadas	Se realizan al menos cinco acciones específicas para este fin y se incluye de manera natural este trabajo en los servicios y actividades habituales de la Asociación.
Número de participantes	
Grado de motivación, implicación/corresponsabilidad de los mism@s	Los resultados esperados a estos niveles dependerán del tipo de acción emprendida, la cual se programará de manera específica con sus ítems de medición y considerando estos indicadores como referencia, reflejándose de manera clara en la planificación operativa anual.
Grado de satisfacción y percepción de mejora en el propio proceso	

- *4.3 Promover la actitud cooperativa como formas de construcción de nuestras relaciones sociales.*

- Acciones de encuentro lúdico y cooperativo (estas estarían también relacionadas con la meta 3).
- Acciones de toma de conciencia amplia, sobre el mundo de la discapacidad y con la construcción de nuestra sociedad y el cuidado del medio ambiente (alineándonos así con los Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS). Estas acciones estarían relacionadas con la meta 6 del presente plan.
- Acciones en grupo, aunque este objetivo se trabaja de manera transversal en nuestras actividades grupales, consideramos importante dar protagonismo al mismo en esta etapa.

Indicadores de medición	Resultados esperados
Número de acciones emprendidas	Se realizan al menos tres acciones anuales que promuevan especialmente este fin.
Número de participantes	Los resultados esperados a estos niveles dependerán del tipo de acción emprendida.
Calidad en las relaciones establecidas	Las relaciones son amables, cercanas y de confianza, se promueve la comunicación y la gestión positiva de los conflictos que puedan darse.
Grado de satisfacción	Se da un alto grado de satisfacción de la actividad/proceso (media de siete sobre diez) entre las personas participantes.

RELACIÓN CON AGENTES CLAVE:

Meta 5: La Asociación se compromete ampliamente con las acciones de sensibilización, visibilización e inclusión en nuestro entorno comunitario más cercano.

- *5.1 Promover acciones de sensibilización comunitaria que favorezcan la creación de un entorno más acogedor e inclusivo.*

- Actividades de sensibilización hacia el valor de la diversidad en centros escolares.
- Actividades de sensibilización sobre tareas de cuidado y la construcción de la sociedad desde la cooperación y la ternura.

- Elaboración del Plan de voluntariado y puesta en marcha del mismo.

Indicadores de medición	Resultados esperados
Número de acciones realizadas	Se realizan las acciones previstas en la planificación operativa anual. Se elabora el Plan de Voluntariado. Los resultados esperados a estos niveles dependerán del tipo de acción emprendida, la cual se programará de manera específica con sus ítems de medición y considerando estos indicadores como referencia, reflejándose de manera clara en la planificación operativa anual.
Número de participantes	
Grado de consecución de los objetivos propuestos	
Grado de satisfacción por la actividad	

- *5.2 Favorecer la visibilización de la diversidad en nuestro entorno comunitario mas cercano.*
 - Acciones comunitarias: calendarios anuales, videos de sensibilización, actividades en los centros educativos, Celebración del día Internacional de la Discapacidad.
 - Charlas divulgativas en diversos espacios pueblos de la comarca, asociaciones de [vecin@s...etc](#)
 - Elaboración de una revista informativa de la Asociación.
 - Celebración del 30 aniversario.
 -

Indicadores de medición	Resultados esperados
Número de acciones emprendidas	Se realizan al menos tres actividades anuales enfocadas para este fin Los resultados esperados a estos niveles dependerán del tipo de acción emprendida, la cual se programará de manera específica con sus ítems de medición y considerando estos indicadores como referencia, reflejándose de manera clara en la planificación operativa anual.
Número de participantes	
Grado de consecución de los objetivos propuestos	
Grado de satisfacción por la actividad	

- *5.3 Promover la inclusión como forma de construcción social.*
 - Realización de actividades inclusivas (campamento ecuestre, taller cocina, taller pintura...etc. y otras actividades de encuentro también relacionadas con la meta3)
 - Participación y apoyo a foros y acciones que promuevan la inclusión.

Indicadores de medición	Resultados esperados
Número de acciones emprendidas	Se promueven al menos 3 actividades anuales
Número de participantes	La participación es elevada, se cubren todas las plazas de talleres y actividades.
Nivel de participación, grado de interacción y calidad de la misma entre l@s niñ@s/jóvenes/adult@s con discapacidad y sin ella.	La participación es alta, las relaciones son positivas, hay acercamiento, amabilidad y respeto.
Grado de satisfacción de los participantes.	La valoración es positiva (media de siete de diez) en todos los aspectos.

Meta 6: Mantenemos una fluida comunicación y coordinación con entidades públicas y privadas, impulsando el trabajo en red y construyendo un tejido social más permeable y cooperativo.

Esta meta la venimos trabajando desde hace varios años, ya que el trabajo con la sociedad/comunidad nos parece esencial para una consecución real de los objetivos y valores que perseguimos como entidad y como proyecto. Aquí la reflejamos como manera de reforzar este compromiso y hacer un seguimiento mas estrecho del mismo.

- *6. 1 Generar espacios de coordinación con entidades públicas y privadas.*
 - Reuniones con profesionales y servicios que trabajan con nuestro mismo sector de población (Centros educativos, Servicios Sociales, Atades, Atención temprana y otros)

• Indicadores de medición	Resultados esperados
<p>Numero de sesiones de coordinación y número de actividades realizadas.</p> <p>Numero de servicios y profesionales implicados.</p> <p>Calidad de los procesos de coordinación y grado de satisfacción de los procesos comunes.</p>	<p>Al menos se realiza una reunión de coordinación anual.</p> <p>Se dan procesos de coordinación con tod@s los profesionales que trabajan con nuestr@s usuari@s.</p> <p>Todos los profesionales implicados se implican en el proceso y se mantiene una perspectiva global e integral de trabajo.</p> <p>Los profesionales valoran enriquecedor y positivo el proceso de coordinación.</p>

• *6.2 Promover el trabajo en red.*

- Acciones de impulso y coordinación de mesas y foros de trabajo (Mesa por la inserción sociolaboral, Mesa del voluntariado).
- Otras acciones enfocadas a la coordinación/promoción comunitaria/trabajo en red (Tarazona monumental-turismo accesible, ocio inclusivo...).
- Participación y promoción de acciones y actividades que partan de los diferentes espacios de coordinación y foros.

Indicadores de medición	Resultados esperados
<p>Número de acciones emprendidas</p> <p>Número de profesionales/entidades implicad@s</p> <p>Grado de consecución de los objetivos propuestos</p> <p>Grado de satisfacción de la relación y de los procesos establecidos.</p>	<p>Se mantienen los espacios de coordinación y foros en activo (mesa de inserción sociolaboral, mesa de voluntariado...), realizándose acciones comunes en cada una de ellas.</p> <p>Participan y se implican tod@s los profesionales/servicios convocados.</p> <p>A parte de los objetivos específicos de cada acción, se promueve la solidaridad y la cooperación como formas de construcción sociales.</p> <p>La valoración es muy positiva (una media de siete de diez) por parte de tod@s los profesionales y servicios implicados.</p>

Meta 7: Alcanzamos una financiación estable, estableciendo acciones de colaboración con entidades públicas y privadas, así como actividades de crowdfunding y promoción de donaciones.

- *3.1 Dar visibilidad y valor a la acción en lo pequeño, al trabajo que desarrollamos desde el arraigo y la creación de formas de cooperación social*
 - Acciones de visibilización (esto estaría interrelacionado con la meta 5 y sus acciones y objetivos): elaboración de calendarios, material audiovisual, difusión por medios de comunicación y redes...etc.

Indicadores de medición	Resultados esperados
Número de acciones emprendidas	Al menos se desarrollan dos acciones anuales enfocadas para este fin.
Grado de consecución de los objetivos	Esto dependería a su vez de la propia acción concreta. A nivel general se visibiliza el mundo de la diversidad funcional y el trabajo de la Asociación, percibiéndose de una manera cercana; se muestra los valores que defendemos, así como todo aquello que es objeto de nuestro cuidado.
Grado de satisfacción con las acciones realizadas y su calado.	La valoración es muy positiva y se percibe que los valores que la Asociación defiende van calando.

- *3.2. Desarrollar estrategias que nos permitan tener una financiación estable.*
 - Desarrollo de planes de calidad para ampliar nuestra puntuación en las diferentes convocatorias.
 - Establecer lazos y contactos con las entidades financiadoras para consultar su grado de satisfacción de la relación, de los servicios que apoyan y sugerencias de mejora en el mismo.
 - Acciones de colaboración y crowdfunding con entidades públicas y privadas (conciertos,
 - Promoción de convenios con entidades locales y comarcales.
 - Promoción de donaciones a nivel individual y entre el tejido empresarial (esto se relacionaría con la sensibilización social y promoción de la responsabilidad social empresarial)

Indicadores de medición	Resultados esperados
Número de acciones emprendidas para tal fin	Al menos se realizan cinco acciones anuales con resultados positivos en cuanto a compromiso e ingresos.
Tanto por ciento de financiación estable alcanzada	Al menos un 70% de la financiación anual de la Asociación es estable
Grado de satisfacción de l@s financiadores	El grado de satisfacción de los financiadores respecto a los servicios que desarrolla y la gestión es elevado (puntuación a partir de siete de diez)

○ 5. SISTEMA DE COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO

Es esencial para el proceso de mejora establecer una comisión de seguimiento que supervise la evolución del mismo, empezando por las planificaciones operativas anuales, observando que se están desarrollando las diferentes acciones y se promueven los objetivos y las metas que queremos en nuestro proyecto. Esta comisión se reunirá una vez al mes y estará conformada por varios miembros de la Junta Directiva y la coordinadora del equipo de trabajadores, estando abierta a la participación de cualquier soci@ que muestre interés y quiera contribuir con sus aportaciones al buen desarrollo del trabajo que hacemos.

Como funciones principales de coordinación y seguimiento estarían:

- Velar por el cumplimiento del presente plan estratégico.
- Supervisar de manera estrecha la consecución del plan operativo anual. Este plan incluirá las diferentes acciones a desarrollar con sus objetivos, indicadores y temporalización concreta.
- Recoger información y datos sobre procesos y acciones, valorando si se alcanzan los objetivos propuestos y, en caso contrario, promover procesos de reflexión conjunta (con el resto de personas implicadas) para mejorar las áreas en los que habría que introducir cambios o mejoras.
- Reportar y dar a conocer las conclusiones de los ejercicios de seguimiento anuales.
- Hacer público y presentar en Asamblea General Ordinaria dicho informe.

Para obtener conclusiones de evaluación sólidas se desarrollarán entrevistas con los profesionales implicados que a su vez habrán recogido la valoración de otras personas (sean soci@s, usuari@s, otros profesionales...) que estén implicados en dichos procesos. Esta recogida de información podrá realizarse a través de entrevistas, encuestas, dinámicas de grupo...etc., que se plasmarán en los instrumentos de registro consensuados para tal fin.

Así mismo se realizará una valoración del trabajo de dicha comisión de seguimiento por parte de la Junta Directiva de la Asociación, reconociendo el trabajo desarrollado y exponiendo propuestas de mejora en caso de ser necesario.