



EL PLAN ERES TÚ participa!

PLAN ESTRATÉGICO PLENA INCLUSIÓN
DON BENITO
(2024-2027)

Índice

1.- contextualización	
2.- Misión, visión y valores	
3.- Nuestras metas de futuro	
4.- Los ejes estratégicos	
5.- Reflexión diagnóstica	
6.- Plan Estratégico	

1.- CONTEXTUALIZACIÓN

1.1.- ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

Tras una sesión mantenida con la Junta Directiva de PLENA INCLUSIÓN DON BENITO, sobre la revisión de las implicaciones de la misión, se inicia el proceso de apoyo para la elaboración del Plan estratégico, que orientará el rumbo hacia donde PLENA INCLUSIÓN DON BENITO quiere avanzar en los próximos años.

Para iniciar este proyecto, se diseñan las fases y se acuerda crear un equipo motor que lidere todo el proceso a seguir para la elaboración del plan.

Se acuerda también que, como parte de este proceso de reflexión y planificación estratégica, PLENA INCLUSIÓN DON BENITO inicie el proceso de acreditación del Modelo de Calidad Plena.

Existe un compromiso por parte de la Junta Directiva que sea un proceso donde se cuente con todos los grupos de interés de PLENA INCLUSIÓN DON BENITO, diseñando diversos espacios de participación.

Este proceso cuenta con el apoyo externo de un consultor.

El equipo Motor

Para liderar el Plan Estratégico y responder al compromiso de la Junta Directiva de PLENA INCLUSIÓN DON BENITO de realizar un proceso participativo, se constituye un equipo motor cuyo objetivo es liderar y coordinar todas las actuaciones realizadas en todo el proceso. Este equipo motor está constituido por miembros de la Junta Directiva, del equipo de dirección, técnicos, personas con discapacidad intelectual, siendo el total de 13 personas.

Este equipo se compromete a liderar y coordinar todo el proceso que seguirá PLENA INCLUSIÓN DON BENITO para realizar una reflexión estratégica y elaborar su plan estratégico.

Un Plan estratégico es un documento que marca la hoja de ruta que PLENA INCLUSIÓN DON BENITO quiere emprender en los próximos tres años, para alcanzar los retos y las metas que se han planteado.

Este plan se concretará en planes de gestión anuales, que marcarán la práctica diaria.

El equipo motor en su sesión de constitución acordó unos compromisos para el buen funcionamiento del mismo, así como elaboró el proceso a seguir.

El equipo motor decidió poner un lema a todo este proceso:

“EL PLAN ERES TÚ PARTICIPA”

Fases del proceso

Fase 1: Presentación del proceso a Junta Directiva

- Reunión Junta Directiva
- Trabajo compromisos derivados de la Misión de Plena inclusión Don Benito
- Selección de miembros de Junta Directiva que formen parte del grupo motor.

Fase 2: Constitución del grupo motor que lidere el proceso

- Selección de personas candidatas (familias, directivos/as, profesionales, personas con discapacidad intelectual...)
- Constitución del equipo
- Diseño y aprobación del proceso a seguir.
- Cronograma y compromisos

Fase 3: Definición de compromisos y retos derivados de la misión

- Identificar los retos de este periodo estratégico
- Definir la estructura del plan estratégico
- Organizar el proceso de participación y comunicación.

Fase 4: Análisis diagnóstico (donde está PLENA INCLUSIÓN DON BENITO respecto a los retos definidos)

- Proceso de participación para elaborar el diagnóstico

Fase 5: Elaboración del plan estratégico.

- Identificación de líneas estratégicas y resultados esperados
- Identificar indicadores de evaluación.
- Diseño del plan de acción 2023, incorporando el plan de mejora de calidad plena
- Identificar la estructura necesaria para desplegar el plan (cómo se organiza PLENA INCLUSIÓN DON BENITO para desarrollar su plan de acción.)

Fase 6: Presentación y aprobación de plan estratégico

- Aprobación del Plan estratégico por la Junta Directiva y la Asamblea
- Presentación y difusión del plan estratégico a todos los integrantes de PLENA INCLUSIÓN DON BENITO

Los grupos de interés

Los grupos de interés con quienes se va a contar para que realicen sus aportaciones a través de los diferentes procesos de participación que se diseñen son los siguientes:

- Junta Directiva
- Personas con discapacidad intelectual
- Familias

- Profesionales
- Personas Voluntarias
- Otras organizaciones del entorno

1.2.- METODOLOGÍA

La metodología utilizada para la recogida de las propuestas diagnósticas ha sido variada ya que se han diseñado diferentes espacios de participación que han dado diversas posibilidades de realizar las aportaciones a los diferentes grupos de interés mencionados anteriormente.

Los espacios de participación diseñados a lo largo del proceso han sido:

- Jornada de participación para la identificación de fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades (diagnóstico DAFO). A esta jornada se invitó a familias, voluntarios, personas con discapacidad y profesionales siendo la asistencia de 215 personas
- Sesión de reflexión Diagnóstica con el equipo de dirección.
- Entrevistas realizadas con los profesionales de los Servicios de Plena inclusión Don Benito.
- Sesión diagnóstica con el equipo motor.
- Equipo de autoevaluación para la acreditación de Calidad plena
- Cuestionarios tanto a Profesionales, familias y agentes del entorno.

Dinámicas de trabajo

El equipo motor ha diseñado todas las dinámicas de trabajo empleadas a lo largo de todo el proceso y han sido las siguientes:

❖ **Jornada de participación y Convivencia:**

- Trabajo en grupos transversales (personas con discapacidad, familias, profesionales, voluntarios...), según un guion de preguntas por cada dimensión (estrategia, pcdid, familias, sociedad, personas, innovación) con la metodología de Work Café
- Recogida de las aportaciones por parte de las dinamizadoras de cada grupo.
- Síntesis de las aportaciones.
- Elaboración del “informe de aportaciones de las jornadas de reflexión diagnóstica”.
- Presentación y validación en el equipo motor

❖ **Entrevistas realizadas con los profesionales de los Servicios de Plena inclusión Don Benito.**

- Sesiones diagnósticas con los profesionales de cada uno de los servicios: AT y Habilitación, Colegio, Centro de Día, Centro Ocupacional, Viviendas, Servicios Generales
 - Recogida de las aportaciones
 - Elaboración del informe
 - Presentación al equipo de dirección
 - Incorporación al diagnóstico
- ❖ **Sesión de trabajo con equipo de dirección:**
- Dinámica de trabajo lluvia de ideas
 - Recogida de las aportaciones
 - Elaboración del informe “
 - Presentación y aprobación del equipo motor
- ❖ **Equipo de autoevaluación Calidad Plena**
- Creación del equipo de autoevaluación
 - Sesiones de trabajo en grupos para identificar fortalezas y áreas de mejora
 - Identificación de áreas de mejora
 - Elaboración del informe de autoevaluación y plan de mejora
 - Incorporación de la información al plan estratégico
- ❖ **Cuestionario a grupos e interés y entorno**
- Elaboración del cuestionario
 - Envío del cuestionario con carta explicativa
 - Recepción de cuestionarios
 - Análisis de la información
 - Comunicación al equipo motor de los resultados

2.- MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

En una sesión con la junta Directiva, se acordó mantener la Misión de Plena inclusión Don Benito, no siendo necesaria su modificación.

Sobre la misión se identificó a qué nos compromete en PLENA INCLUSIÓN DON BENITO dicha Misión y de los compromisos identificados, emergieron unos retos o metas que suponen el horizonte de futuro hacia donde PLENA INCLUSIÓN DON BENITO quiere avanzar.

Con lo cual los retos o metas que forman parte del plan estratégico de Plena inclusión Don Benito, se derivan de una reflexión profunda de lo que implica asumir la Misión actual y que suponen las señas de identidad de PLENA INCLUSIÓN DON BENITO.

2.1.- NUESTRA MISIÓN

La misión de Plena Inclusión Don Benito es

“Atender y apoyar el proyecto de vida de cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia, para alcanzar el mayor grado de calidad de vida posible”.

Visión

Nuestra asociación aspira a “ser una organización con reconocimiento social, cohesionada y comprometida con un proyecto común, que a través de nuestros valores éticos desarrolle el proyecto de calidad de vida de cada persona con discapacidad intelectual y su familia a lo largo de su ciclo vital con la mayor autonomía organizativa”.

Valores

- **Calidad:** Buscamos mejorar siempre los servicios, programas y apoyos que prestamos, evaluaremos de forma continua y cambiaremos lo necesario para avanzar en la percepción que familias y personas con discapacidad intelectual tienen sobre nosotros
- **Compromiso:** Creemos firmemente que podemos apoyar a las personas con discapacidad intelectual o el desarrollo y sus familias. Trabajamos por y para ellos y su calidad de vida nuestra razón de ser.
- **Dignidad:** Asegurar los derechos de las personas con discapacidad intelectual, su intimidad, atender en lo posible sus opiniones, ideas y proyectos, es una prioridad para nosotros.
- **Inclusión:** Las personas que apoyamos son parte de la comunidad, son miembros de pleno derecho y trabajaremos para asegurar su presencia en los ámbitos educativos, laborales, ocio, redes sociales, tecnología, etc.
- **Innovación:** Adaptaremos y cambiaremos nuestros modelos de atención para lograr nuestro propósito, revisaremos siempre nuestros sistemas de gestión y organización a la vez que la tecnología servirá de palanca para lograr mayor participación y dinamización asociativa.

- **Profesionalidad:** Revisaremos continuamente nuestros métodos, actualizaremos conocimientos y prácticas conforme a las que resulten más exitosas, asegurando un marco ético formado por nuestros valores.
- **Transparencia:** Nuestras acciones, métodos, cuentas, formas de hacer y gestionar los recursos y los servicios son públicos y transparentes sin más limitaciones que las leyes que protegen los datos e información sobre las personas.

3.- NUESTRAS METAS DE FUTURO

3.1.- MARCO PARA EL DESARROLLO DE LA MISIÓN

- ONU: convención de los derechos de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo
- Objetivos de desarrollo sostenible 2030
- Código de Valores y Código ético
- Normativa de Servicios Sociales de la Comunidad de Extremadura.

3.2.- UNA MISIÓN QUE COMPROMETE

Como se ha comentado anteriormente, tras reflexionar sobre el sentido de la misión de PLENA INCLUSIÓN DON BENITO, se identificaron estos compromisos derivados de la misión, que a su vez han orientado los retos que PLENA INCLUSIÓN DON BENITO quiere acometer en los próximos años para poder seguir dando cumplimiento a su Misión.

Compromisos:

- Si estamos para apoyar proyectos de Vida de cada persona y de cada familia, nos comprometemos a poner a éstas en el centro de la organización.
- Ellas son las protagonistas de sus proyectos de vida.
- La organización tiene la responsabilidad de identificar y contribuir junto con otros, con los apoyos y las oportunidades necesarias para que cada persona desarrolle su proyecto de vida.
- Nos compromete a identificar apoyos personalizados y no colectivos.
- Nos compromete a entender los servicios que presta la organización como recursos de apoyos para las personas y las familias.
- Nos compromete a identificar nuevos roles profesionales.

- A dar respuesta a los diferentes papeles que tienen las familias: Destinatario de apoyos, prestador de apoyos de su familiar, socio.
- Nos compromete a hacer las cosas de una forma determinada, desde nuestro compromiso ético. No sirve cualquier forma de hacer.
- Nos compromete a formar parte de nuestro contexto comunitario
- A hacer incidencia política y social en la sociedad extremeña.
- A entender que todas las personas que formamos parte de Plena inclusión Don Benito tenemos la responsabilidad de contribuir al cumplimiento de la Misión.
-

3.3.- LOS RETOS

1.- Desinstitucionalización

Desarrollar una estrategia transformadora que avance hacia el enfoque centrado en la persona y en la Comunidad

2.- Diseño organizativo y comunicación

Generar una estructura ágil, participativa y bien coordinada

3.- Liderazgo compartido

Impulsar un liderazgo ético, con visión global y transformador tanto a nivel político como técnico. Avanzar hacia la incorporación de las personas con discapacidad y del desarrollo en los órganos de gobierno.

4.- Participación comunitaria

Desarrollar una red de aliados y colaboradores, que multipliquen oportunidades para mejorar la vida de las personas y los territorios en que habitan. Apoyos en los contextos comunitarios.

5.- Transformación de servicios

Incorporar procesos de transformación de servicios que respondan a las necesidades de apoyo derivadas de los planes de apoyo personalizados.

6.- Apoyos personalizados

Contribuir a que cada persona con discapacidad intelectual y del desarrollo cuenten con su proyecto vital y su plan de apoyos, a través de las metodologías de participación más adecuadas.

7.- Participación asociativa

Aumentar los espacios de participación de las familias tanto en los procesos de transformación como en la vida asociativa.

8.- Empoderamiento de las familias

Implantar el enfoque centrado en las familias

9.- Gestión de personas

Contar con profesionales bien cualificados, implicados y satisfechos.

10.- Sostenibilidad

Conseguir viabilidad, asegurando la proporcionalidad entre recursos y resultados esperados. Contribuir al cuidado del medioambiente.

11.- Innovación

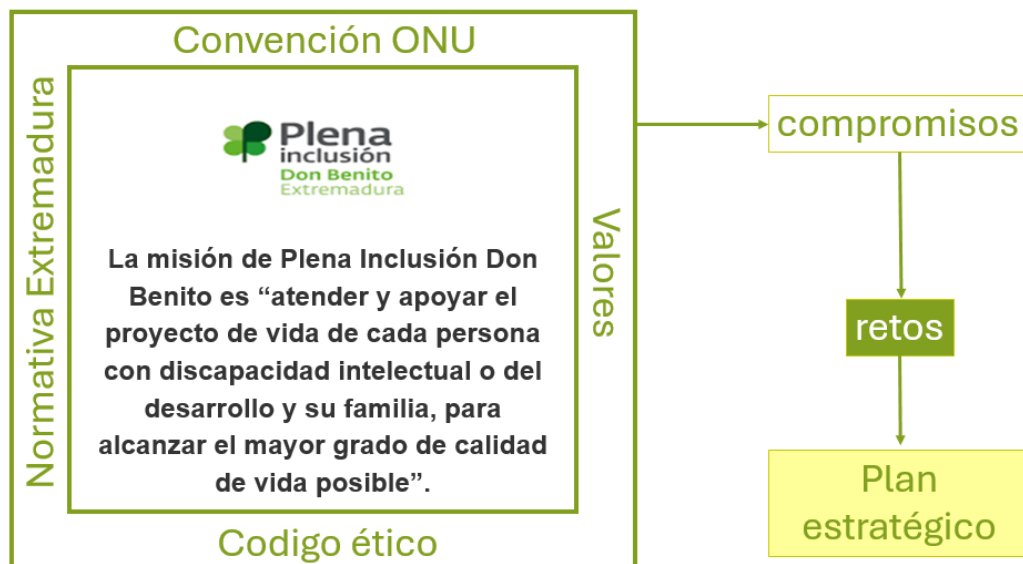
Ser una organización innovadora que apuesta por incorporar modelos y metodologías nuevas que favorezcan el cumplimiento de la misión.

12.- Incidencia política y social

Colaborar e influir en el entorno para mejorar en contexto social en Navarra.

13.- Compromiso ético

Diseñar y desplegar un proyecto ético en la organización.



4.- LOS EJES ESTRATÉGICOS

4.1 DIMENSIONES DEL S.E.C.P COMO REFERENCIA

Para elaborar el análisis diagnóstico donde se pueda reflejar todas las aportaciones que se han hecho en los diversos espacios de participación en los que han intervenido los diversos grupos de interés tanto externos como internos (familias, personas con discapacidad, profesionales, voluntarios, agentes del entorno...), se ha decidido agruparlo en las 6 dimensiones del Modelo de Calidad Plena y que va a servir como la estructura básica en la que se va a recoger todo el análisis de la reflexión estratégica como para la elaboración del plan estratégico.

1.- Estrategia

Toda organización debe disponer de una estrategia que le permita, una vez identificados sus objetivos, avanzar hacia su consecución, obteniendo los recursos necesarios y utilizándolos de la manera más adecuada.

La estrategia parte de la identidad de cada organización que se plasma en su **misión** que es el propósito último por el que la organización actúa y da sentido a su existencia, en la visión que tiene la organización de su futuro y en los principios y valores que guían su actuación.

También es previo a la redacción de la estrategia de cada organización, el identificar quiénes son sus “Grupos de Interés”: la propiedad (socios, patronato, entidad titular, ...), sus clientes (personas con discapacidad y sus familias), personas que trabajan y colaboran (profesional y voluntariamente), las organizaciones con los que tiene establecidas alianzas, los proveedores (de materiales, suministros, conocimiento, servicios, ...), las administraciones públicas, los vecinos y la sociedad en general, etc. La estrategia debe conocer y considerar cuáles son las necesidades y expectativas de cada uno de estos Grupos de Interés y cómo responderá a ellas.

A partir de esa clarificación de su identidad y de las necesidades a las que atiende, cada organización se marca sus metas y los logros que pretende alcanzar, identifica los caminos por los que avanzará hacia esos logros y las etapas intermedias previstas, lo que hay que hacer, cómo hacerlo y la distribución de responsabilidades. Eso es, en definitiva, la estrategia.

La estrategia es un elemento vivo de cada organización y debe contar con procesos participativos de evaluación y reflexión periódicos con los que asegurar que se actualiza para seguir siendo la estrategia más adecuada para conseguir sus objetivos y cumplir su misión en cada momento.

La estrategia debe ser debidamente desplegada y comunicada y poner a su servicio los recursos de personas, económico-financieros, tecnológicos (especialmente la digitalización de los procedimientos) y el conocimiento.

2.- Persona con discapacidad

Reconocimiento del espacio propio, del protagonismo y del derecho y la capacidad de auto representación de cada persona en su proyecto de vida, su capacidad de tomar decisiones y sus derechos de participación social y política.

La defensa de este principio ha conseguido, en los últimos años, importantes avances legales como la recuperación del derecho al voto y la sustitución de la modificación de la capacidad jurídica y la tutela legal por la designación de apoyos en la toma de decisiones.

Este principio también está impulsando un movimiento la transformación de los servicios de nuestras organizaciones en estructuras de apoyo individualizado para la toma de decisiones y su realización.

Modificación que comporta el cambio en los roles de las personas, profesionales o voluntarias, para aportar sus apoyos desde una perspectiva de facilitadoras y asistentes personales.

El valor de toda persona, como ciudadana plena, por encima de sus perfiles de competencia o limitación y con independencia de sus mayores o menores necesidades de apoyo que coloca a cada persona y a su familia en el centro de la actuación de las organizaciones.

Creer en la persona – el cliente – como miembro activo y central de la organización, teniendo en cuenta y partiendo de sus deseos y expectativas en la planificación y en la prestación de sus apoyos, para mejorar su calidad de vida.

La individualización y la empatía como garantía de evitar pasar por encima de las personas. La igualdad entre proveedores de apoyos y clientes que evite el abuso de poder.

De manera que las prácticas profesionales han de atenerse al protagonismo de la propia persona que expresa sus necesidades, intereses y deseos, a la elección que cada persona hace de los apoyos que recibe y de la forma como los recibe, considerando también la voz de su familia.

Las metodologías que se agrupan bajo la denominación de Planificación Centrada en la Persona apuntan a este objetivo finalista de apoyar a la persona y a su círculo familiar y personal, para que pueda desarrollar su futuro desde su propia perspectiva.

La igualdad entre hombres y mujeres, y la lucha contra la discriminación sistemática de las mujeres y las niñas en el acceso a oportunidades de vida independiente, a la formación para el trabajo, al deporte, a los derechos sexuales, a la salud y del ejercicio de derechos.

La erradicación de las actitudes machistas y el fomento del acceso de mujeres a posiciones de poder y de autoridad ocupadas aún hoy mayoritariamente por hombres. La prevención, detección y erradicación de todo tipo de abuso y violencia de género.

La igualdad en dignidad, derechos y acceso a los apoyos individualizados y en la comunidad con independencia de las capacidades y necesidades de apoyos de cada persona, asegurando que también personas con grandes necesidades de apoyo, las personas con problemas de salud mental o de comportamiento o con dificultades asociadas de salud tienen la misma consideración en el Modelo de Calidad Plena.

3.- Familias

Para Plena inclusión y, en concreto, para el Modelo de Calidad Plena, la familia es el grupo de personas con especial vinculación a cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo. Esta vinculación puede ser de parentesco, tener un carácter emocional o ambas cosas a la vez. Puede haber convivencia o no.

Incluimos los progenitores, hermanos y hermanas, abuelos, abuelas y otros familiares de distintos grados de parentesco, pero incluimos también a personas importantes, aunque no sean propiamente familiares (amigos, vecinos, compañeros de trabajo, ...), con los que existe un vínculo de apoyo mutuo y una relación de afecto regular.

Por regla general, la familia tiene un papel importante en la vida de las personas, aunque cambia en las diferentes etapas vitales. Si en los primeros años es sustento y guía, en la edad adulta debe dejar paso a la voluntad de la propia persona y ejercer de apoyo en su desarrollo como individuo.

Las familias de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo ven alteradas sus expectativas de futuro y pueden necesitar apoyo para gestionar su situación. También pueden darse situaciones de desventaja, de sobrecostes económicos, de sobreesfuerzos en la crianza, educación y mantenimiento de la salud o de pérdida de oportunidades de la familia como grupo o de alguno de sus miembros, que deben ser compensados por los apoyos y recursos necesarios.

Las organizaciones de Plena inclusión asumen el compromiso de proveer apoyos a la familia para que pueda gestionar su presente y su futuro alcanzando una vida de calidad como grupo o sistema y para que pueda desempeñar el papel de primer círculo social, de inclusión y normalización de la persona con discapacidad.

4.- Sociedad

Toda organización forma parte de un entramado social que puede reforzar y potenciar sus capacidades propias o, al contrario, condicionar y limitar su desarrollo y competitividad. Por

ello es importante el Compromiso con la Sociedad, más allá del mero cumplimiento de las obligaciones legales.

Una organización avanzada debería velar por el desarrollo de las entidades que configuran el entorno social donde opera, tomando parte activa en aquellas actividades en que puede realizar una labor social más eficaz en consonancia con sus capacidades y así mismo, impulsar medidas que contribuyan a la sostenibilidad medioambiental. Incidiendo en el cambio social.

Además, el eje central del Modelo de Calidad Plena son los apoyos y no el déficit. Es decir, este modelo de discapacidad afirma, sin ninguna duda, que toda persona con discapacidad puede permanentemente progresar si cuenta con el apoyo adecuado y durante el tiempo suficiente y en los diferentes entornos donde se desarrolla su proyecto vital.

Las organizaciones no han de dirigir solamente sus esfuerzos y sus prácticas a las personas sino también a los entornos, promoviendo la total accesibilidad física y cognitiva, favoreciendo comportamientos y actitudes de valoración de todas las personas con discapacidad y ofreciendo apoyos en los contextos naturales.

Más allá de la discapacidad intelectual y/o del desarrollo, las organizaciones de Plena inclusión debe ser germen de comunidades centradas en las personas y sus relaciones, de un mejor convivir, abriendo espacios de relaciones solidarias y respetuosas que impulsen la democratización de los entornos sociales.

5.- personas y voluntarios

Las actuaciones de las personas que colaboran, profesional o de manera voluntaria y altruista, con cada organización de Plena inclusión son fruto, en buena parte, de sus actitudes personales, conformadas en un contexto cultural determinado con un modo concreto de entender la discapacidad y las necesidades de las personas con discapacidad.

Esas personas son un pilar clave de cualquier organización ya que sus conocimientos, competencias y capacidades van a determinar el funcionamiento de ésta.

Cada organización debe seleccionar, formar, retribuir y atender debidamente a sus profesionales y a las personas colaboradoras, generando las condiciones de entorno que permitan desarrollar su conocimiento y competencias de manera alineada con la estrategia y hacerlas plenamente cómplices y partícipes de un proyecto común.

6.- innovación

Gestionar la innovación en todos los ámbitos de la organización y de manera estructurada, desde la innovación incremental (mejora continua) hasta la transformación radical, resulta imprescindible para afrontar los cambios de diversa índole que, cada vez con mayor rapidez

e intensidad, se producen en los diferentes entornos en que se mueven las organizaciones de Plena inclusión.

Cada organización debe definir sus objetivos y estrategias para crear el contexto interno que promueva que las personas asuman riesgos, emprendan e innoven, aprovechar el potencial para la innovación de otras personas y organizaciones del entorno y gestionar las ideas y proyectos innovadores para materializarlas. Mirando hacia las oportunidades y colaborando en alianzas.

4.2.- AJUSTE DE EJES Y RETOS

Los retos que se han identificado derivados de los compromisos de la Misión de PLENA INCLUSIÓN DON BENITO, van a constituir las grandes líneas estratégicas sobre las que se va a desplegar todo lo que Plena inclusión Don Benito quiere realizar a lo largo de los próximos tres años a través del despliegue del plan estratégico.

Cada uno de los 6 ejes del plan, estará configuradas por varias líneas estratégicas como se detalla en el siguiente esquema

Eje: dimensiones SECP	líneas est.: Retos de Plena inclusión Don Benito
1 ESTRATEGIA	1.1 desinstitucionalización 1.2 diseño organizativo y comunicación 1.3 liderazgo compartido 1.4 sostenibilidad
2 PERSONAS CON DISCAPACIDAD	2.1 apoyos personalizados 2.2 compromiso ético
3 FAMILIAS	3.1 participación asociativa 3.2 empoderamiento de las familias
4 SOCIEDAD	4.1 participación comunitaria 4.2 incidencia política y social
5 PROFESIONALES Y VOLUNTARIADO	5.1 gestión de personas
6 INNOVACION	6.1 transformación de servicios 6.2 innovación

5.- REFLEXIÓN DIAGNÓSTICA

En este apartado recogemos el análisis diagnóstico fruto de todo el proceso de reflexión realizado con los diversos grupos de interés de Plena inclusión Don Benito y que reflejan una fotografía nítida sobre cómo se encuentra, para avanzar hacia los retos propuesto para los próximos años.

Como ya hemos indicado, el análisis de fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades se ha realizado en torno a las seis dimensiones que van a configurar los ejes estratégicos del plan.

- Entendemos por **fortalezas** todos los aspectos que forma parte de las buenas prácticas y que están consolidadas en PLENA INCLUSIÓN DON BENITO. Las fortalezas favorecen y facilitan la capacidad de avanzar hacia el futuro deseado.
- Las **debilidades** son aquellos aspectos identificados que son susceptibles de ser mejorados e incluso desechados, ya que constituyen prácticas que no aportan valor o dificultan el avance hacia el cumplimiento de las metas propuestas. Las debilidades identificadas, constituyen unas oportunidades de mejora de lo que hace PLENA INCLUSIÓN DON BENITO.
- Las **amenazas** son aquellos acontecimientos o ámbitos que se dan en el entorno o en el contexto de influencia de PLENA INCLUSIÓN DON BENITO, que puede dificultar o entorpecer el propósito de la organización. Por ejemplo, algunas amenazas pueden ser algunas políticas o normativas que no favorezcan el desarrollo de la estrategia de PLENA INCLUSIÓN DON BENITO.
- Las **oportunidades** son aquellos aspectos del contexto y del entorno que pueden favorecer o impulsar el desarrollo estratégico de PLENA INCLUSIÓN DON BENITO. Por ejemplo una mayor concienciación ciudadana sobre la inclusión social puede ser una oportunidad

La identificación de estas claves diagnósticas que se han identificado entre la mayoría de los grupos de interés que forman parte de PLENA INCLUSIÓN DON BENITO, orientarán el rumbo hacia dónde tiene que avanzar PLENA INCLUSIÓN DON BENITO para dar respuesta a las necesidades y compromisos adquiridos en su misión.

5.1.- EJE 1: ESTRATEGIA

Fortalezas

- La entidad ofrece otros apoyos diferentes a los servicios concertados (ocio, respiros...) los cuales se desarrollan con un enfoque comunitario y están orientados a las preferencias de las personas.

- Se están llevando a cabo apoyos cada vez más personalizado en función de gustos y metas y necesidades de cada persona, incluidas las de mayor necesidad de apoyo. Esto nos va alejando de un modelo asistencial centrado en el servicio, pero aún no tenemos implementado dinámicas de planificación centrada en cada una de las personas de la entidad.
- La entidad cada vez es más competitiva en el acceso a subvenciones y obras sociales que permiten mantener su apuesta por modelos innovadores y pilotajes que impacten positivamente en las PCDI.
- La entidad, trabaja con un mapeo comunitario sobre los entornos y recursos de la comunidad.
- La familia, profesionales y voluntarios reciben información de manera continua a través de grupos y listas de difusión de Whatsapp.
- La asociación fomenta una estrategia de participación, haciendo que sus espacios sean accesibles físicamente casi en su totalidad. Tiene adaptado a fácil lectura los principales documentos informativos y que rigen la entidad (estatutos, cuentas, código ético,...)
- La entidad crea grupos de trabajo formados por personas pertenecientes a los diferentes grupos de interés, para abordar cada uno de los diferentes ejes del plan estratégico o plan de calidad.
- La entidad tiene descrito el procedimiento de quejas y sugerencias y reclamaciones a través de un formulario y un buzón para depositar el mismo, así como de un canal ético o de denuncias. Si bien con mayor frecuencia se utilizan el canal telefónico con los responsables de los servicios, las comunicaciones con los tutores y referentes de las personas por chat o a través de notas en cuadernos de comunicación y agendas.

Debilidades

- La organización no tiene implementada una cultura de evaluación de lo que genera en las personas, en las familias, comunidad... únicamente mide el grado de satisfacción, no de forma anual pero no se plantean indicadores para ver el grado de cumplimiento de la misión.
- Todas las acciones de participación e incidencia política y mediática donde participan PCDI , no forman parte de un plan organizado previamente que establezca como proceder ante cada caso y que imagen proyectar.

- No se han extrapolado las metodologías implantadas en determinados servicios (pcp, pcf, Apoyo Activo,... a otros servicios/centros). La estructura actual impide que un centro o servicio “aprenda” de otro de la asociación.
- La excesiva departamentalización nos lleva a situaciones en las que personas de un servicio no se benefician de recursos o actividades de otros creando en muchas ocasiones servicios estancos que funcionan en paralelo y que duplican recursos y nos alejan de un proyecto común.
- Desconocimiento por parte de los socios de que compromisos y beneficios genera la condición de formar parte de la asociación PIDB, así como mantener informados a los socios de las actividades del centro.

5.2.- EJE 2: PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Fortalezas

- Las PCDI son evaluadas con los principales instrumentos de evaluación
- Hay desarrollado tanto un protocolo como un proceso necesario para la elaboración, diseño y revisión de planes de apoyo.
- Algunos servicios tienen instaurada una metodología centrada en la persona. Aun centrados en el servicio.
- Las PCDI lideran proyectos de contribución a la comunidad (guardería, ecoplena, plenafitness,...)
- Las PCDI tienen foros de participación, reflexión y puesta en común acerca de determinados temas (asambleas, autogestores, grupos de apoyo de mujeres, envejecimiento,...)
- Las personas reciben apoyos de la asociación en muchos ámbitos de su vida.
- Inserción laboral bastante desarrollada, aunque nos cuesta supervisar la vida de las personas en inclusión laboral.

Debilidades

- Aunque se han hecho experiencias ... no está implementada en la entidad la autorrepresentación

- No hay descritos procedimientos claros para que cada PCDI pueda realizar aportaciones a la entidad/servicio.
- Los cuestionarios de satisfacción de las PCDI, no están centrados en el cumplimiento de la misión, ni los valores de forma operativizada.
- No existe participación de PCDI en la mayoría de los grupos de trabajo de la entidad ni en la JD (comunicación, grupos derivados del anterior plan de calidad,...)
- La asociación no ofrece apoyos a personas que no asisten a ningún servicio.
- No tenemos definidos procedimientos de actuación ante detección de casos donde las personas no disfrutan de sus derechos fundamentales (ej. abordar casos con familias,...)
- Falta por hacer accesibles muchos espacios de la entidad.

5.3.- EJE 3: FAMILIAS

Fortalezas

- De forma transversal se llevan a cabo desde un ámbito asociativo varias convivencias y cenas con periodicidad anual, donde se cohesionan profesionales, directivos, familiares, personas con discapacidad y miembros de la comunidad.

Debilidades

- La entidad dispone de diferentes procesos para apoyar a las familias, pero el proceso de acogida se cumple de forma más protocolizada. En cambio, otros procesos como el de formación y acompañamiento están más sujetos a un cierto grado de implicación de las familias y una oferta no planificada.
- La entidad no incluye la información a las familias, sobre cómo se estructura el centro y los servicios (esto se explica en el proceso de acogida) ni sobre los derechos y deberes de las familias.
- El rol de apoyo natural está más consolidado en las familias que el de receptor de apoyos.
- La entidad dispone de un grupo de apoyo entre familiares muy consolidado pero con un número reducido de participantes.

- Las familias apenas participan de la asociación dando ideas y tomando decisiones para mejorar la organización, dado que no han formado parte de los diferentes grupos transversales de la entidad (ética, plan estratégico, calidad y dinamización asociativa).
- La entidad no tiene implementado el enfoque centrado en la familia
- Desde el SAF se ofrece formación a estas, a través de la realización de acciones formativas promovidas desde la federación. Esta formación no obedece a un plan propio. No tenemos un plan de formación a nuestras familias.
- Las familias pueden expresar sus quejas a través de diferentes canales, Si bien es cierto que muchas quejas, sugerencias o reclamaciones se hacen de forma informal (paradas de transporte, profesionales de otros servicios...) por lo que se necesita una redirección frecuente.
- Respiros: se llevan a cabo dos estancias programadas desde la entidad además de las plazas ofertadas desde Plena inclusión Extremadura en todos los periodos vacacionales y festivos.
- Ocio en la comunidad: De forma continuada participan más de 45 personas en el programa de ocio propio de la entidad.
- Las familias no tienen un espacio físico en la asociación.
- No hay oferta de actividades para que las familias puedan hacer grupo fuera del marco de la DI.
- Se detecta en las familias la necesidad de personalizar el canal de comunicación a través del cual desean recibir la información.
- No se informa de las actividades que se van a realizar (agenda) para que puedan participar en ellas.

5.4.- EJE 4: SOCIEDAD

Fortalezas

- La entidad tiene una apuesta clara por el trabajo de prestación de apoyos en la comunidad

- La entidad genera numerosas alianzas con el entorno para diseñar actividades conjuntas, tanto de carácter público como privado, en ámbitos deportivos, formativos, laborales, culturales y lúdicos.
- La organización ha desplegado en los últimos años una apuesta por la contribución en el entorno (Ecoplena, Plenafitness, Guarderías,...)
- La organización tiene realizado un mapeo de la comunidad y conoce de la misma los escenarios, las personas y los recursos donde desarrollar actividades comunitarias e inclusiones.
- La entidad realiza de forma continuada la reivindicación de las PCDI como ciudadanos de pleno derecho en la comunidad, (jornadas divulgativas, campañas de sensibilización en centros educativos, exposiciones, colaboraciones en la comunidad, ...) donde las PCDI tienen un papel activo y protagonista.
- Estas iniciativas han generado un cambio de percepción de las personas de la comunidad hacia las PCDI, medida a través de cuestionarios de satisfacción de los miembros de la comunidad.

Debilidades

- No desarrollamos un mapeo comunitario común a todos los servicios de la entidad. Generamos imagen de desorganización.
- No recopilamos mucha cantidad de cuestionarios de satisfacción de los miembros de la comunidad (SC) basados en el cumplimiento de la misión, los retos derivados de la misma y los valores de la entidad, es difícil establecer conclusiones.
- Hacer las actividades de contribución comunitaria de las personas y no de los servicios. Ampliando la variedad.
- No disponemos de un grupo de CO-CREACIÓN estable.
- Cuantificar el número de acciones compartidas con la comunidad que llevamos a cabo y el alcance.

5.5.- EJE 5: PERSONAS Y VOLUNTARIOS

Fortalezas

- Alto porcentaje de profesionales muy formados y comprometidos con las personas de la entidad.
- La entidad responde con estabilidad laboral, flexibilidad y conciliación a los profesionales.
- La organización no tiene implantada una cultura de liderazgo compartido, aunque se crean grupos y comisiones para determinados planificar y organizar determinados eventos.
- Se cuenta con un plan de voluntariado donde cada vez hay mayor participación (actualmente aprox.20 p.)
- Existe un plan de formación anual para los profesionales, lo cual contribuye a una mayor capacitación y conocimiento. Gran parte de los profesionales complementan esta formación con formación propiamente gestionada y que revierte en los apoyos que ofrece en el centro.
- Hay un alto grado de compromiso ético de los profesionales
- La entidad dispone de un grupo de profesionales encargados de desarrollar en la entidad el proyecto de política de personas.

Debilidades

- La organización no desarrolla de una forma explícita y continuada la transmisión a profesionales y voluntarios de la misión, historia y valores de la entidad.
- El posicionamiento de la entidad en algunos temas concretos aún no está definido y/o compartido por todos los profesionales (apuesta o no por modelos inclusivos y centrados en las personas o familias, inclusión educativa o segregada...).
- El voluntariado es escaso. No tenemos afianzados los procesos de captación, formación, acercamiento a la entidad ni agradecimiento por su labor.

- Se percibe una desconexión entre la formación recibida por los profesionales y mucha de las metodologías empleadas (ej. Formación en PCP, PCF, SAAC, APOYO ACTIVO vs práctica habitual).
- Escasa comunicación y coordinación entre los profesionales de diferentes servicios, lo cual implica en muchos casos el desconocimiento de lo realizado en otros servicios de la entidad.
- En muchos aspectos nuestra visión profesional sigue estando más centrada en los déficits de las personas que en sus capacidades, esto implica un rol sobreprotector y asistencial, que no empodera a las PCDID.
-
- No se establece con cada profesional lo que se espera de su labor, ni se estima el grado de cumplimiento de sus competencias.
-
- El plan de formación es insuficiente y no garantiza una cobertura formativa de calidad a todos los profesionales (incluso por debajo de lo establecido por convenio). Ni permite la formación específica de determinados perfiles profesionales.

5.6.- EJE 5: INNOVACIÓN

Fortalezas

- La organización busca proyectos innovadores, a través de subvenciones de obras sociales, que transformen sus servicios y apoyos:
 - Proyectos de participación comunitaria y de contribución a la comunidad
 - Plena actualidad: información a través de canal YouTube por parte de las PCDI, sobre temas de la entidad.
 - Eco Plena: actividad contributiva de limpieza de zonas verdes
- Proyecto Mi Casa, mi comunidad: Se han generado 3 viviendas en el marco de Plena Inclusion donde se desarrolla un proyecto de evitar la institucionalización y provocar la desinstitucionalización de 12 personas con grandes necesidades de apoyo.
- Se han desarrollado: Pilotajes de planificación centrada en la familia, de buen trato, de tecnología para el empleo y de Mi comunidad; a través de Plena Inclusión y Protedis.
- La entidad a través de los planes anuales de cada servicio, establecen acciones de transformación del propio servicio hacia modelos más personalizados y comunitarios.
- La entidad utiliza recursos tecnológicos en gran parte de sus acciones. :

- Programas informáticos de planificación y gestión de apoyos Ixissocialgest,
- Programas informáticos y plataformas digitales para la estimulación cognitiva neuronup
- Pizarras digitales, proyectores, portátiles y tablets destinados al uso de las PCDI
- Plataformas de formación y telecomunicación online, para la realización de cursos,
- Plataformas educativas para el desarrollo de competencias curriculares
- Redes sociales
- Grupos de whatsapp y listas de difusión
- Videollamadas para prestación de apoyos,
- Juegos de realidad aumentada que mejoren la atención, la psicomotricidad y la movilidad de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.
- Canal de Youtube Plena actualidad
- Se ha participado en numerosos congresos relacionados con el ámbito de prestación de apoyos (realidad virtual, salud mental, accesibilidad, viviendas en comunidad, en muchos casos exponiendo casos y mejoras de la entidad. Así como en todos los grupos de trabajo coordinados desde plena inclusión Extremadura
- La entidad ha tenido un equipo de trabajo denominado equipo de transformación que se centra en como organizar nuevas estrategias y formas innovadoras, personalizadas e inclusivas, de generar apoyos. Este grupo, evalúa los servicios con las pruebas: La ladera e Irrenunciables.

Debilidades

- La organización no tiene implementado como práctica habitual, la devolución de los resultados de sus proyectos de innovación con los diferentes grupos de interés
- No disponemos de un diseño de árbol de servicio más amplio y flexible y en consonancia con las necesidades detectadas en las familias y PCDI.
- No todos los servicios utilizan la tecnología de la misma manera, así hay servicios que elaboran sus procesos o tienen información referente a las personas que atienden en bases de datos diferentes.

6.- PLAN ESTRATÉGICO

6.1. PRIORIDADES

6.1.1 PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y DEL DESARROLLO

- Unificar los procesos de evaluación, diseño del plan de apoyos y valoración (operativos) desarrollándolos de forma similar y centrados en cada persona no en el servicio. Compartir un mismo soporte tecnológico para la gestión de PCDI
- Implantar metodologías PCP y PCF con un modelo compartido para que la metodología sea de la persona (con sus adaptaciones) y no de cada servicio.
- Ayudas de llevar a cabo el seguimiento de personas que encuentran un trabajo
- Generar procedimientos claros para que las PCDI aporten su criterio a la entidad y se tengan en cuenta en la toma de decisiones.
- Generalizar la accesibilidad y adaptación de espacios/documentos a las capacidades de las personas.
- Generar panel de resultados en las personas
- Generalizar y planificar autorrepresentación

6.1.2 PROFESIONALES Y VOLUNTARIOS

- Fomento del voluntariado
- Desarrollar un plan de formación acorde a la estrategia diseñada y con repercusión en las metodologías llevadas a cabo de forma diaria.
- Mejorar la comunicación y coordinación entre profesionales de diferentes servicios
- Determinar con cada profesional lo que se espera de ellos (competencias, comportamientos asociados, implicación...) y medir en base a ello.
- Generar un posicionamiento claro alineado de los profesionales y voluntarios.

6.1.3 ESTRATEGIA

- Desarrollar y ampliar el árbol de servicio con servicios diferentes a los concertados que da cobertura a necesidades impartidas
- Diseñar un mecanismo de captación de subvenciones, obras sociales y donaciones que nos generen margen económico para implantar otros apoyos.
- Evaluar los resultados del impacto de nuestros apoyos en las PCDI y las familias (panel de indicadores)
- Evitar excesiva departamentalización, priorizando un proyecto común.
- **Generar un posicionamiento claro alineado de los profesionales y voluntarios.**

6.1.4 SOCIEDAD

- Fomentar programas contributivos y comunitarios liderados por las propias PCDI
- Medir los resultados que generamos en la comunidad: nº acciones y alcance, alianzas, percepción de la comunidad hacia las PCDI y hacia PIDB.
- Llevar a cabo una difusión a la comunidad de resultados de nuestros apoyos e información de acciones y programas llevados a cabo, generando una imagen positiva de las PCDI.
- Generación de grupos de co-creación.

6.1.5 FAMILIAS

- Lograr que las familias participen en las actividades de la asociación, generar actividades para las propias familias según su demanda, para que se apoyen entre ellas y para que participen en el desarrollo asociativo.
- Establecer un programa formativo a las familias con diferentes recursos (cursos, sesiones de debate, ...) en temas que puedan resultar de interés para las familias y a través de los cuales se les capacite para ofrecer mejores apoyos o llevar a cabo mejor participación en la entidad.
- Desplegar un abanico de recursos en la asociación que conlleven cubrir determinadas necesidades y generar más y mejores apoyos y contribución asociativa (programas de respiro y conciliación, ocio y participación comunitaria, viajes familiares, convivencias, jornadas, ...)
- Fomentar redes de apoyo mutuo
- Participación de familias en actividades no relacionadas con la discapacidad/lúdicas para favorecer su cohesión y apoyo.

6.1.6 INNOVACIÓN

- Aumentar la oferta de NN.TT en la prestación de apoyos
- Nueva forma de agrupar los apoyos, menos departamentalizada y más centrada en proyectos.
- Contar con las PCDI en la subida de contenido a redes sociales

6.1.7 INFRAESTRUCTURA Y MATERIAL

- Generar un espacio en la asociación propio para las familias
- Mejorar las zonas exteriores (zonas verdes, de juego...)
- Generar zonas de descanso, recreo y espera.
- Concertar la cesión de espacios con el ayuntamiento para crecer y ofertar otros servicios.
- Local en el casco urbano.
- Mediar para la adaptación de recursos públicos que aún están poco adaptados (piscina-silla...)

6.2. TEMPORALIZACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO

El segundo plan estratégico de Plena inclusión Don Benito, abarca 3 años. Desde su inicio en el momento actual, aunque para llegar a su elaboración se ha llevado un trabajo previo en el periodo 2023-24. El plan abarcará tres planes de acción anuales, a través de los cuales se intentará lograr lo descrito en el propio plan estratégico y estarán siempre alineados con la misión y los retos asociativos, con los valores de la entidad. Los planes de acción recogerán de forma asequible diferentes niveles de consecución de lo expuesto en el plan estratégico, de tal forma que cumplir con lo descrito en cada uno de los tres planes, implicaría la consecución en su totalidad del plan estratégico de la entidad.

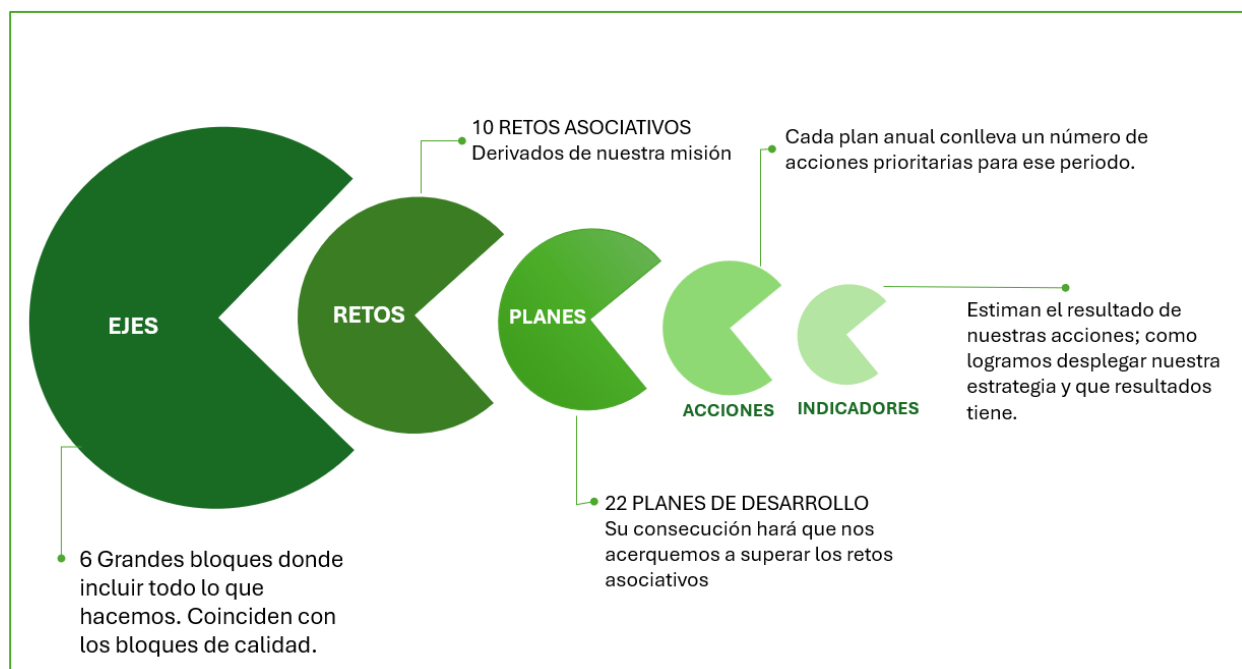
La redacción del plan de acción de cada año es responsabilidad del grupo motor, el cual además de describir de forma operativa y medible las acciones a desarrollar en ese periodo y los responsables de hacerlo, evaluará lo conseguido cada periodo.

En el siguiente cuadro se recogen las diferentes fases del plan estratégico 2024-27.



6.2 DESARROLLO DEL PLAN

El plan estratégico se estructura en 7 ejes, los 6 descritos anteriormente y un eje adicional que recoge las necesidades de infraestructura y material. Estos ejes fueron acordados por el equipo motor, y equipo directivo, cuyos miembros priorizaron las acciones que en el se recogen, de todas las necesidades recogidas en la fase diagnóstica. Las líneas de actuación que componen el plan han estado extraída de las siguiente líneas de prioridades de mejora de la entidad, en una sesión celebrada por los equipos de dirección, junta directiva y equipo motor, dinamizado por el consultor externo Santos Hernández, el pasado mes de Mayo de 2024. Las prioridades seleccionadas de esta lista son las que configuran el plan.



Desarrollando dicha estructura el plan estratégico de la entidad tiene la siguiente composición:

6 EJES		10 RETOS		22 PLANES DE DESARROLLO	
ESTRATEGIA	Eje 1	Reto 1	DESINSTITUCIONALIZACIÓN	1.1.	Plan de transformación de servicios
				1.2.	Plan de apoyos personalizados
				1.3.	Plan de enfoque comunitario
		Reto 2	COMUNICACIÓN	2.1	Plan de comunicación externa y difusión
			2.2	Plan de comunicación interna y coordinación	
	Reto 3	LIDERAZGO COMPARTIDO	3.1	Plan de empoderamiento de las personas con DI	
			3.2	Plan de liderazgo y buen gobierno	
			3.3	Plan de seguimiento de plan estratégico	
	Reto 4	SOSTENIBILIDAD	4.1	Plan de diseño organizativo	
			4.2	Plan de captación de recursos	
			4.3	Plan de resultados y datos	
			4.4	Plan de mejora energética y ambiental	
PERSONAS	Eje 2	Reto 1*	DESINSTITUCIONALIZACIÓN	*(ya descrito)	
		Reto 5	COMPROMISO ÉTICO	5.1	Plan de despliegue de derechos de las personas con DI
				5.2	Plan de desarrollo ético
FAMILIAS	Eje 3	Reto 6	DINAMIZACIÓN ASOCIATIVA	6.1	Plan de participación asociativa
		Reto 7	EMPODERAMIENTO DE LAS FAMILIAS	7.1	Plan de apoyo a familias
SOCIEDAD	Eje 4	Reto 1*	DESINSTITUCIONALIZACIÓN	*(ya descrito)	
		Reto 8	INCIDENCIA EN LA COMUNIDAD	8.1	Plan de presencia en el entorno
				8.2	Plan de incidencia política
PROFESIONALES Y VOLUNTARIOS	Eje 5	Reto 9	GESTION DE PERSONAS	9.1	Plan de política de personas
				9.2	Plan de gestión del voluntariado
INNOVACIÓN	Eje 6	Reto 10	INNOVACIÓN Y CALIDAD	10.1	Plan de accesibilidad y NNNT
				10.2	Plan de desarrollo de la innovación y calidad.

A continuación, se describen cada uno de sus ejes, retos y planes:

Eje 1 : ESTRATEGIA

Reto 1: Desinstitucionalización

Este reto implica desarrollar una estrategia transformadora que avance hacia el enfoque centrado en la persona y en la comunidad

¿Cómo vamos a abordarlo?

1.1 Plan de Transformación del servicio

El plan de transformación de los servicios pretende un modelo:

- Centrado en la en la persona y en la familia y en el contexto natural (hogar, escuela, comunidad)
- Que se desarrolle con la colaboración estrecha y en igualdad entre personas, familias y profesionales.
- Que se asiente sobre una base sólida en el uso de prácticas que cuenten con conocimiento y evidencia científica
- Que tenga un compromiso irrenunciable con los derechos de todas las personas.

1.2 Plan de apoyos personalizados

El plan de apoyos personalizados pretende determinar modelos compartidos de planificación centrada en la persona y/o familias, para que cada persona, independientemente del servicio disponga de una PCP/PCF generada a través de un único proceso común en toda la entidad (no un plan por cada servicio).

1.3 Plan de Enfoque comunitario

Este plan pretende desarrollar:

- Extrapolar a entornos comunitarios aquellas intervenciones o apoyos orientados a la consecución de metas o satisfacción de necesidades personales.
- Un mapeo comunitario que permita generar alianzas con la entidad tanto a nivel de un colectivo como a nivel de personas (vínculos comunitarios), ejerciendo la función de conector comunitario.

Reto 2: Comunicación

Potenciar los canales para que fluya la información tanto dentro de la organización como desde la organización hacia el entorno, afianzando los mecanismos de retroalimentación de la información hacia la propia entidad.

¿Cómo vamos a abordarlo?

2.1 Plan de comunicación externa y difusión:

Proyectar una imagen positiva de las PCDI a través de los canales de difusión y redes sociales de la entidad. Distinguiendo entre redes de difusión de acciones coherentes con nuestra misión y que genere un posicionamiento claro de la entidad y redes de participación, opinión y creación de contenido de las propias personas con discapacidad, charlas, podcast (twitch, Youtube...). En todos estos procesos debe participar las PCDI

2.2 Plan de comunicación interna y coordinación

Difundir de forma interna a trabajadores, PCDI y familia, circulares y noticias de las actividades que se hacen en la entidad, que se están empezando a organizar (y solicitar participación), cambio de horarios, información relevante...

Reto 3: Liderazgo compartido

Impulsar un liderazgo ético, con visión global y transformador tanto a nivel político como técnico. Avanzar hacia la incorporación de las personas con discapacidad y del desarrollo en órganos de gobierno.

¿Cómo vamos a abordarlo?

3.1 Plan de empoderamiento de las PCDI.

Este plan está enfocado a fomentar la participación de las personas en la entidad, incrementando su presencia en los foros y grupos de participación y decisión, incorporando su visión, sus necesidades subjetivas, así como sus demandas como colectivo. Esto implica la generación de grupos de personas con discapacidad intelectual que se organicen de forma autónoma y se autorregulen como grupo, elaborando su propia forma de organizarse y sus temas de debate, pudiendo requerir un mínimo de apoyos.

3.2 Plan de liderazgo y buen gobierno.

Garantizar que el gobierno de la entidad:

- Se orienta a proteger los derechos e intereses de todos los grupos de interés de la organización
- Busca garantizar la coherencia del gobierno de nuestras organizaciones con el marco estratégico y ético común, la monitorización de la dirección por parte de los órganos de gobierno y las responsabilidades de dichos órganos.
- Establece y regula los mecanismos de participación de los grupos de interés de la organización en su gestión, promoviendo la cooperación entre éstos en la consecución de una sociedad justa y solidaria en la que cada persona pueda llevar a cabo su proyecto de vida.

- Asegura la transparencia en todos los asuntos relevantes de la organización, incluyendo la situación financiera, su desempeño y el gobierno de esta.

Todas estas son cuestiones exigidas hoy en día por la propia sociedad, que quiere tener acceso a los asuntos que pueden permitirle conocer los principios que guían el gobierno de las organizaciones, instituciones y empresas. Y también responden a un interés decidido y firme de Plena inclusión de dar respuesta a este legítimo interés de la sociedad.

3.3 Plan de seguimiento de plan estratégico

Este plan tiene la finalidad de supervisar que las acciones que se recogen tanto en el plan estratégico como en cada uno de los planes de acción que lo componen, se lleven a cabo de forma ajustada a lo planificado, detectando las posibles dificultades en algunas de sus acciones y buscando mecanismos para solucionarlo. Evaluar el progreso de consecución del plan y generar un cuadro de resultados del propio plan que nos indique el grado de consecución de cada línea estratégica.

Reto 4: Sostenibilidad

Conseguir viabilidad, asegurando la proporcionalidad entre recursos y resultados esperados

¿Cómo vamos a abordarlo?

4.1 Plan de diseño organizativo

Este plan tiene como finalidad generar documentos que recojan la estructura organizativa y los equipos de desarrollo de la entidad y sus funciones para garantizar la mayor eficiencia posible

4.2 Plan de captación de recursos

Este plan pretende encontrar la forma de financiación a cada apoyo o servicio no concertado que ofrece la asociación, por ello debe de estar al corriente de las principales líneas de subvención y formas de patrocinio

4.3 Plan de resultados y datos

Este plan pretende lograr generar un cuadro de resultados que nos indique el impacto de nuestra entidad en los diferentes grupos de interés. Por un lado, analizar el resultado generado en diferentes constructos de interés globales en las PCDI (promedio de calidad de vida, de intensidad de apoyos, de habilidades adaptativas, ...) y en las familias (calidad de vida familiar...), por otro lado, determinar el porcentaje de metas personales/familiares cubiertos desde los recursos de apoyo de la asociación, y por otro lado medir la satisfacción de los diferentes grupos de interés.

4.4 Plan de mejora energética y ambiental

Este plan debe incluir el estudio de rentabilidad en términos económicos y ambientales de la implantación de medidas de sostenibilidad energética (instalación de placas solares, carpintería metálica, vehículos de bajo consumo, ...)

Eje 2: PERSONAS

Reto 1: Desinstitucionalización

Este reto implica desarrollar una estrategia transformadora que avance hacia el enfoque centrado en la persona y en la comunidad

¿Cómo vamos a abordarlo?

Ya desarrollado en el eje 1.

Reto 5: Compromiso ético

Diseñar y desplegar un proyecto ético en la asociación

¿Cómo vamos a abordarlo?

5.1 Plan de despliegue de derechos

Este plan pretende difundir los derechos de las personas con DI, recogidos en la convención de la ONU, y velar por su cumplimiento en cada persona. Difundir principios éticos en la aplicación de los apoyos y como estos pueden modificar prácticas habituales. Elaborar protocolos de intervención en determinados ámbitos reorientados a nuevas legislaciones y a un compromiso más exhaustivo con los derechos de las personas/familias.

5.2 Plan de desarrollo ético

Reto 6: Dinamización asociativa

Aumentar los espacios de participación de los socios tanto en el proceso de transformación como en el de vida asociativa.

¿Cómo vamos a abordarlo?

6.1 Plan de participación asociativa

Diseñar el formato de participación que Plena inclusión Don Benito pretende para sus socios, forma de dinamizar a los socios, actividades diseñadas para ellos... (esto incluye a las familias en su rol de socio)

Reto 7: Empoderamiento de las familias

Implementar el enfoque centrado en la familia.

¿Cómo vamos a abordarlo?

7.1 Plan de apoyo a familias

Este plan pretende:

- Fomentar las habilidades y capacidades de las familias para ejercer un buen papel como apoyo natural de su familiar con discapacidad. (familiar como apoyo)
- Atender las necesidades que los familiares pueden tener en su persona o núcleo familiar (familia como receptor de apoyos)

Eje 4: SOCIEDAD

Reto 8: Incidencia en la comunidad

Desarrollar una red de aliados y colaboradores, que multipliquen oportunidades para mejorar la vida de las personas y los territorios en que habitan, fomentando los apoyos en los contextos comunitarios. Colaborar e influir en el entorno para mejorar el contexto social.

¿Cómo vamos a abordarlo?

8.1 Plan de presencia en el entorno

Este plan regula el desarrollo de acciones comunitarias tanto de carácter participativas, en las cuales las personas con DI formen parte de actividades organizadas por otras entidades, como actividades contributivas, de cara a generar por nosotros mismos actividades en las que puedan participar otras personas de la comunidad.

También incluye actividades y campañas de sensibilización, incidencia social y difusión de en la comunidad de una imagen más positiva de las PCDI en la comunidad.

8.2 Plan de incidencia política

Este plan regula la relación y la influencia que tiene la organización sobre los poderes públicos. Todo esto implica:

- Trasladar a quienes gobiernan las administraciones las reivindicaciones de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, y las de sus familias.
- Cambiar las políticas y leyes que sean discriminatorias o injustas.
- Posicionarnos como una organización experta a la que los gobiernos y políticos consultan todo lo relacionado con la discapacidad intelectual y del desarrollo

Eje 5: PROFESIONALES Y VOLUNTARIOS

Reto 9: Gestión de personas

Contar con profesionales y voluntarios bien cualificados, implicados y satisfechos

¿Cómo vamos a abordarlo?

9.1 Plan de política de personas

Desarrollar procesos de acogida de profesionales, formación en ámbitos estratégicos y necesarios para desarrollar apoyos de calidad, fomentar la participación en foros y eventos para profesionales...

9.2 Plan de gestión de voluntariado

Desarrollar el proceso de captación, formación, dinamización, reconocimiento y evaluación de satisfacción de las personas que desarrollan acciones de voluntariado en el ámbito de plena inclusión Don Benito

Eje 6: INNOVACIÓN

Reto 10: Innovación y calidad

Ser una organización innovadora que apuesta por incorporar modelos y metodologías nuevas que favorezcan el cumplimiento de la misión

¿Cómo vamos a abordarlo?

10.1 Plan de accesibilidad y NN.TT.

Diseñar proyectos de accesibilidad física y cognitiva de los espacios de la entidad, y del entorno comunitario más frecuentado por las PCDI. También la adaptación a LF de los principales documentos de la entidad y de modelos de cartas y tramites.

Promover la incorporación de NN.TT, tanto a nivel de software como de productos tecnológicos. Implantar funcionamiento completo del IXIS en todas las personas y servicios.

10.2 Plan de desarrollo de la innovación y de calidad

Evaluar la entidad según los parámetros del modelo de calidad Plena (SECP), desarrollando los planes de acción para mejorar en cada etapa y englobado en el plan estratégico.

6.3 DESCRIPCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO:

Eje 1:  PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y DEL DESARROLLO		
Líneas prioritarias	Resultados esperados	Principales acciones
1.1 Unificar los procesos de elaboración de planes de apoyo centrados en la persona/familia.	Todas las PCDI de la entidad dispondrán de un plan de apoyos o un plan de vida individualizado. Este podrá estar basado en metodología de planificación centrada en la persona o familia (PCP/PCF) pero debe ser común en todas las personas de la entidad y transversal a todos los servicios de esta.	1.1.1 Determinar el procedimiento más idóneo de planes personales en un formato común, aunque con las variaciones propias para ajustarse a cada persona. PRO
		1.1.2 Determinar aspectos técnicos para la elaboración de planes personales (plataforma en que se hacen, soporte en que se presentan los mapas,
		1.1.3 Elaborar un protocolo de elaboración de planes personales a seguir con todas las personas que reciben apoyos en la entidad.
		1.1.4 Determinar personas que asuman el rol de facilitador /traductor vital de cada persona (elegido por ellas)
		1.1.5 Generar calendarios de planes personales en una plataforma compartida por todos los servicios de la entidad, donde cada facilitador
1.2 Apoyo a PCDI que no reciben apoyo en el marco de los servicios concertados	La entidad ofrecerá orientación y asesoramiento a PCDI que no están recibiendo apoyos desde servicios concertados. De esta manera la entidad puede actuar como referente para ellas, así como mecanismo de captación y garantizar que se desarrollan en comunidad con la supervisión necesaria.	1.2.1 Ofrecer asesoramiento o apoyo a familias en los primeros años de su familiar cuando aún no ha recibido un diagnóstico (evaluaciones, Cómo iniciar procesos de obtención de plaza, como solicitar cita en CADEX...)
		1.2. Hacer seguimiento de los casos en los que las personas con discapacidad intelectual acceden a diferentes formatos de empleo y no pueden continuar con su plaza en un servicio concertado (qué apoyos necesita, posibilidad de solicitar H.F...)
		1.2. Asesorar a otras personas con discapacidad intelectual de la comunidad que no contemplan en su plan de vida el acceso a un servicio concertado.
1.3 Generar procedimientos claros para que las PCDI aporten su criterio a la entidad y se tengan en cuenta en la toma de decisiones.	Lograr que las PCDI que reciben apoyos en la entidad, tengan un papel destacado en ella y su criterio sea tenido en cuenta y puedan desarrollar mecanismos de participación a través de los cuales puedan empoderarse y autorepresentarse, así	1.3.1 Determinar que canal y que procedimientos son los más adecuados para recoger las aportaciones de las personas con discapacidad intelectual.
		1.3.2 Generar espacios de participación en la asociación donde se garantice la autorrepresentación.
		1.3.3 Incluir a las personas con discapacidad en los grupos de desarrollo o proyectos que desplieguen la estrategia de la entidad (comunicación, ...)
		1.3.4 Incluir a personas con discapacidad intelectual en la junta directiva con los apoyos necesarios.

	como contribuir al desarrollo de la entidad.	
1.4 Generar panel de indicadores que recojan el impacto generado en las personas que reciben apoyos.	Conocer el impacto que generan en las PCDI los apoyos y tratamientos que se ofrecen desde la entidad, conociendo como estos influyen tanto en sus capacidades y habilidades, así como en su calidad de vida, en el cumplimiento de su proyecto vital y en como las personas perciben que la entidad les ayuda conseguirlo.	1.4.1 Determinar que parámetros personales (calidad de vida, habilidades adaptativas, intensidad de apoyos, habilidades académicas, hitos de desarrollo alcanzados, nº apoyos naturales en el entorno, % metas logradas...) constituyen un indicador claro del cumplimiento de nuestra misión. Este puede ser diferente según la edad/habilidades personales.
		1.4.2 Generar instrumentos de recogida y tratamiento de datos referente a los parámetros deseados, para obtener resultados generalizados o agrupados de la forma deseada.
		1.4.3 Generar instrumentos de recogida de satisfacción de las personas con discapacidad intelectual sobre el grado de satisfacción con los apoyos que le ofrece la entidad y el grado en que percibe que cumple su misión.
		1.4.4 Generar instrumentos de recogida y tratamiento de datos referente a la satisfacción de las PCDI
		1.4.5 Difundir los resultados y tenerlos en cuenta para los siguientes planes de acción
1.5 Promover el cumplimiento de los derechos fundamentales en las PCDI. (convención ONU)	Garantizar que la entidad vele por el cumplimiento de los derechos de las PcDID	1.5.1 Continuar con el desarrollo de un grupo de trabajo que garantice el cumplimiento de los derechos
		1.5.2 Difundir a diferentes grupos de interés los derechos de las PcDID
		1.5.3 Difundir el código de buen gobierno y trato en la entidad
		1.5.4 Generar campañas de reivindicación en la sociedad lideradas por PcDID

Eje 2:



PROFESIONALES Y VOLUNTARIOS

Líneas prioritarias	Resultados esperados	Principales acciones
2.1 Desarrollar un plan de formación acorde a la estrategia diseñada y con repercusión en las metodologías llevadas a cabo de forma diaria.	Garantizar que la oferta formativa sea acorde a las necesidades y metodologías de las competencias profesionales	2.1.1 Determinar que ámbitos y temas concretos son los que requieren de mayor formación a los profesionales para desarrollar las acciones descritas con las personas con discapacidad
		2.1.2 Programar formaciones grupales relacionadas con los temas relacionados en el apartado 2.1.1
		2.1.3 Establecer que formaciones (seminarios, cursos...) organizados por otras entidades son clave para desarrollar la metodología deseada.
		2.1.4 Autoformación
		2.1.5 valoración de la formación
2.2 Mejorar la comunicación y coordinación	Que la comunicación entre los diferentes	2.2.1 Establecer reuniones periódicas (mensuales o bimensuales) donde los profesionales puedan discutir casos, coordinar planes, etc.

entre profesionales de diferentes servicios	grupos profesionales sea real y efectiva	2.2.2 Utilizar plataforma digital de comunicación interna (expedientes digitales, coordinación de la información)
		2.2.3 Organizar sesiones formativas
		2.2.4 Desarrollar protocolos claros de coordinación y comunicación
		2.2.5 Evaluación del proceso de comunicación y coordinación, para detectar las necesidades de comunicación
2.3 Determinar con cada profesional lo que se espera de ellos (competencias, comportamientos asociados, implicación,...) y medir en base a ello.	Que cada profesional conozca sus competencias y lo que se espera de ellos	2.3.1 Desarrollar perfiles de competencias (titulación, servicios, rol)
		2.3.2 Plantear objetivos individuales a través de los responsables de servicio (SMART)
		2.3.3 Realizar evaluaciones de desempeño en base a los objetivos de trabajo planteados (individual y por equipos)
		2.3.4 Facilitar el desarrollo profesional a través de planes de desarrollo personalizados en base a las necesidades formativas, del puesto desempeñado y del perfil de competencias.
		2.3.5 Establecer un sistema de reconocimiento y recompensas baso en la cultura asociativa.

Eje 3: ESTRATEGIA

Líneas prioritarias	Resultados esperados	Principales acciones
3.1 Ampliar la oferta de apoyos de la asociación con servicios diferentes a los concertados, que den cobertura a necesidades de las PCI y sus familias	Generar en la asociación una red de recursos que den cobertura directa a las necesidades detectadas en las PCDI y en las familias. También generar actividades relacionadas que aporten sostenibilidad para poder llevarlos a cabo.	3.1.1 Determinar qué necesidades reales tiene cada PCDI y cada familia
		3.1.5 Desarrollar un servicio de asesoramiento y orientación a personas con discapacidad intelectual y/o familias en temas que puedan resultar de interés o apoyos que puedan necesitar.
		3.1.3 Desarrollar acciones que promuevan actividades de ocio y participación comunitaria acorde a actividades recogidas en el plan de apoyos de cada persona.
		3.1.4 Desarrollar acciones que permitan la conciliación familiar y el respiro emocional a las familias de las PCDI generando, periodos en los que no tengan que cuidar a su familiar.
3.2 Generar un posicionamiento claro alineado de los profesionales y voluntarios	Generar un alineamiento de la metodología y de los valores, desarrollando dinámicas coherentes con lo recogido en la misión	3.2.1 Describir las implicaciones que conllevan una metodología centrada en la persona la metodología centrada en la persona/familia en el servicio y tomar medidas coherentes con esta metodología y que nos diferencia de una metodología centrada en el servicio.
		3.2.2 Describir las implicaciones que conllevan una metodología de apoyos comunitarios y tomar medidas coherentes con esta metodología y que nos diferencia de una metodología desarrollada en ambientes segregados.

		3.2.3 Describir las implicaciones que conllevan un enfoque basado en los principios éticos de beneficencia, autonomía, derecho y no maleficencia, descartando por sistema metodologías que vayan en contra de estos principios, así como generar un mecanismo de asesoramiento ante dilemas ético que puedan surgir de la incompatibilidad en dichos principios. 3.2.4 Describir y transmitir la contribución asociativa, apoyando los diferentes actos de la entidad, así como aquellas acciones que contribuyan a la misma.
3.3 Diseñar un mecanismo de captación de subvenciones, obras sociales y donaciones que nos generen margen económico para implantar otros apoyos.	Incrementar y asentar el número de subvenciones para dar estabilidad temporal y económica a los programas de apoyo	3.3.1 Realizar un barrido de las obras sociales y subvenciones a las que podemos concurrir y las fechas estimadas de cada una de ellas y las líneas que subvencionan 3.3.2 Determinar que necesidades (descritas en el plan estratégico) tenemos y cuáles de ellas podrían encajar en cada tipo de subvención o ayuda. 3.3.3 Describir cada proyecto, de forma conjunta con las personas de la entidad que más conocen el área a solicitar, y la forma de hacerlo, incluyendo en estos equipos a personas responsables de administración/contabilidad. 3.3.4 Determinar cómo se puede llevar a cabo el patrocinio de aquellas necesidades (descritas en el plan de acción) no satisfechas por las subvenciones o los programas de obras sociales. 3.3.5 Difundir lo realizado con cada proyecto, obra social, subvención o donación recibida en asamblea y otros foros que corresponda, para que los grupos de interés de la entidad conozcan donde se distribuye lo recaudado.

Eje 4:



FAMILIA

Líneas prioritarias	Resultados esperados	Principales acciones
4.1 Lograr que las familias participen en las actividades de la asociación, generar actividades para las propias familias según su demanda, para que se apoyen entre ellas y para que participen en el desarrollo asociativo.	Contribuir significativamente a fortalecer el vínculo entre las familias y la asociación, así como a fomentar un entorno colaborativo y dinámico que beneficie a todos los miembros involucrados.	4.1.1 Involucrar a las familias en el diseño y planificación de las actividades mediante comités de trabajo y grupos focales. 4.1.2 Establecer canales de comunicación claros y accesibles (boletines, grupos de WhatsApp, redes sociales) para mantener informadas a las familias sobre las actividades y eventos 4.1.3 Crear un calendario de actividades transparente y actualizado regularmente 4.1.4 Promover oportunidades para que las familias se involucren como voluntarios en la organización y ejecución de actividades 4.1.5 Crear grupos de apoyo específicos para diferentes situaciones familiares fomentando el intercambio de experiencias.

		4.1.6 Establecer alianzas con otras organizaciones locales (escuelas, centros comunitarios, empresas) para ampliar el alcance y la variedad de actividades ofrecidas
4.2 Establecer un programa formativo a las familias con diferentes recursos (cursos, sesiones de debate, ...) en temas que puedan resultar de interés para las familias y a través de los cuales se les capacite para ofrecer mejores apoyos o llevar a cabo mejor participación.	Que las familias dispongan de un programa formativo que garantice que puedan ejecutar su rol de: • Apoyo natural (familiar) • Contribución a la asociación • Cliente de la asociación	4.2.1 Continuar con el grupo de apoyo mutuo
		4.2.2 Realizar una encuesta formativa a las familias
		4.2.3 Generar una oferta formativa dedicada a las familias
		4.2.4 Desarrollar el enfoque centrado en familias a nivel de entidad
4.3 Desplegar un abanico de recursos en la asociación que cubran necesidades y generen más y mejores apoyos y contribución asociativa (respiro y conciliación, ocio y participación comunitaria, convivencias, jornadas, ...)	Mejorar la calidad de vida de las familias, incrementando la participación y el compromiso, diversificando y ampliando los servicios.	4.3.1 Búsqueda de subvenciones para que la asociación disponga de más recursos
		4.3.2 Crear servicios de cuidado temporal para niños y personas dependientes, permitiendo a las familias disponer de tiempo libre
		4.3.3 Crear un calendario regular de eventos de ocio para fomentar la participación continua
		4.3.4 Desarrollar programas intergeneracionales que incluyan a todas las edades dentro de una familia
		4.3.5 Recoger feedback de las familias y ajustar las estrategias y actividades basándose en sus sugerencias y necesidades.
		4.3.6 Optimizar el uso de los recursos disponibles para asegurar la sostenibilidad a largo plazo de los programas

Eje 5: SOCIEDAD

Líneas prioritarias	Resultados esperados	Principales acciones
5.1 Fomentar programas contributivos y comunitarios liderados por las propias PCDI	Promover su inclusión plena y significativa en todos los aspectos de la sociedad, asegurando que sean vistos y tratados como agentes activos de cambio y desarrollo.	5.1.1 Organizar campañas de concienciación fomentando la diversidad y la inclusión.
		5.1.2 Desarrollar programas de capacitación específica sobre roles de liderazgo.
		5.1.3 Fomentar la participación de personas con discapacidad en actividades comunitarias.
5.2 Llevar a cabo una difusión a la comunidad de	Crear una narrativa positiva y poderosa sobre las PCDI, destacando no	5.2.1 Documentar y destacar casos de éxito donde las PCDI han logrado avances significativos gracias a los programas y apoyos recibidos.

resultados de nuestros apoyos e información de acciones llevados a cabo, generando una imagen positiva de las PCDI.	solo sus necesidades, sino también sus capacidades, contribuciones y el impacto positivo	5.2.2 Organizar eventos donde la comunidad pueda conocer de primera mano los programas y los logros de las PCDI.
		5.2.3 Incluir a las PCDI como portavoces en las actividades de difusión, permitiéndoles compartir sus propias historias y experiencias.
		5.2.4 Evaluar el impacto de las campañas de difusión en términos de cambios en la percepción y actitud hacia las PCDI.
5.3 Generación de redes de co-creación con otras personas y entidades de la comunidad.	Producir una variedad de resultados positivos en diferentes contextos, tanto para los participantes como para las organizaciones y comunidades involucradas.	5.3.1 Creación de redes de apoyos.
		5.3.2 Colaborar con ONGs, entidades gubernamentales y empresas para ampliar el alcance de la difusión.
		5.3.3 Desarrollar un procedimiento para generar redes de co-creación.
		5.3.1 Creación de redes de apoyos.
		5.3.2 Colaborar con ONGs, entidades gubernamentales y empresas para ampliar el alcance de la difusión.

Eje 6:  INNOVACIÓN		
Líneas prioritarias	Resultados esperados	Principales acciones
6.1 Nueva forma de agrupar los apoyos, menos departamentalizada y más centrada en proyectos.	Garantizar que cada PDID recibe los apoyos que necesita. Esto implica que lo que marca la estrategia es la persona y no el servicio. Esto permite hacer un uso más eficaz y responsable de recursos evitando duplicar recursos en diferente servicio.	6.1.1 Actividades exteriores compartidas si es posible o centralizadas 6.1.2 Excursiones mezcladas 6.1.3 Materiales salas a compartir/no duplicar/uso de los espacios 6.1.4 Permeabilidad de los servicios
6.2 Contar con las PCDI en la subida de contenido a redes sociales	Las PDID serán, con apoyos, los encargados de elaborar y difundir todo el contenido audiovisual relacionado con ellos. Siendo partícipes de su propia promoción y la de sus acciones. Esto implica una mayor identificación de las PCDI con la asociación y una mejor representación de la asociación de las PCDI.	6.2.1 Desarrollar un proyecto de comunicación y difusión de contenidos en redes sociales, donde se recojan: - Plataformas y redes sociales en las que publicar - Posicionamientos claros que queremos generar en redes sociales e imagen que queremos transmitir - Qué contenido queremos subir a cada red social o uso que le queremos dar (ej. YouTube, para difundir contenido audiovisual, Facebook e Instagram para difundir noticias...) 6.2.2 Determinar qué papel (activo) van a tener las PCDI en la subida de contenido a redes sociales (redacción, selección de fotos, manejo de la propia red...) así como los apoyos que van a necesitar.

		6.2.3 Elaborar una herramienta que mida la satisfacción en las PCDI que han participado, así como contabilizar el número de interacciones a nuestras publicaciones y número de “amigos/seguidores” y ponerlo en referencia con el momento actual.
6.3 Aumentar la oferta de NN.TT en la prestación de apoyos	Incorporar nuevas metodologías de apoyos, basadas en elementos (dispositivos, programa, materiales...) que aporten un valor añadido a nuestra intervención, haciéndola más eficiente y ajustada a cada persona.	6.3.1 Crear un listado de materiales y productos tecnológico (RV, programas, dispositivos para fomentar movilidad, ...) necesarios para desplegar los apoyos que necesitan las personas o cual sumaría valor respecto a cómo se llevan a cabo determinados apoyos en el momento actual.
		6.3.1 Crear un listado de productos de apoyo (elementos de gimnasios, de estimulación...) y de diagnóstico (test e inventarios de evaluación...) necesarios para mejorar los apoyos que reciben las personas.
		6.3.2 Valorar y priorizar las necesidades; contemplando formas alternativas a dicho producto, compartir el uso de elementos entre los servicios (asociarlo a necesidades de las personas),

Eje 7:  INFRAESTRUCTURA Y MATERIAL		
Líneas prioritarias	Resultados esperados	Principales acciones
7.1 Mejorar las zonas exteriores (zonas verdes, de juego...)	Conseguir que las zonas exteriores estén adaptadas a las necesidades de las PcDID	7.1.1 Determinar que finalidad se puede asignar a cada espacio exterior y que actividades se van a llevar a cabo.
		7.1.2 Diseñar estos espacios en función de las necesidades descritas, contemplando la accesibilidad de las personas que lo van a utilizar (tipo de suelo, rampas de acceso, adaptaciones de mobiliario exterior, riesgo de determinados materiales...)
		7.1.3 Buscar la financiación de la transformación de esos espacios a través de subvenciones, ayudas, donaciones, campañas de crowfunding, y ejecutarlo de forma responsable.
7.2 Concertar la cesión de espacios con el ayuntamiento para crecer y ofertar otros servicios.	Disponer de nuevos espacios de atención a las PcDID	7.2.1 Solicitar aulas de vivero de empresas para su utilización como espacio de formación, de sesiones de apoyo de intervenciones que complementen tratamientos, o como crecimiento natural del centro ocupacional.
		7.2.2 Solicitar cesión de vivienda a organismos públicos o entidades privadas para llevar a cabo respiros en entornos comunitarios

		7.2.3 solicitar espacio en la comunidad para hacer accesible el acceso a terapias de aquellas familias con limitaciones en el desplazamiento.
7.3 Generar un espacio en la asociación propio para las familias	Disponer de un espacio propio para las familias	7.3.1 Llevar a cabo la reubicación de determinados espacios para lograr que se disponga de un espacio en la asociación dedicado a las familias.
		7.3.2 Remodelar otros espacios hasta ahora no utilizados para las reuniones de grupos grandes (almacén anexo a Minusval) y adaptar su acceso.
		7.3.4 Solicitar la cesión de algún local en el casco urbano, para su uso como sede social.
7.4 Mejorar las zonas interiores para hacerlas más accesibles y/o atractivas.	Lograr que las zonas interiores sean accesibles	7.1.1 Determinar qué necesidad de remodelación y adecuación de espacios y material tienen los servicios y el edificio. .
		7.1.2 Diseñar proyectos de accesibilidad a diferentes espacios de la entidad que aún no sean cognitivamente accesibles
		7.1.3 Buscar la financiación de la transformación de esos espacios a través de subvenciones, ayudas, donaciones,

6.4 DESPLIEGUE DE LÍNEAS DEL PLAN ESTRATEGICO

A continuación, se describen los objetivos, principales acciones, resultados e indicadores de cada plan del que se compone el plan estratégico.

EJE	1. ESTRATEGIA	RETO	1. DESINSTITUCIONALIZACIÓN
PLAN	1.1. Plan de transformación de servicios		
Objetivo del plan	El plan de transformación de los servicios pretende un modelo: Centrado en la persona y en la familia y en el contexto natural (hogar, escuela, comunidad) Que se desarrolle con la colaboración estrecha y en igualdad entre personas, familias y profesionales. Que se asiente sobre una base sólida en el uso de prácticas que cuenten con conocimiento y evidencia científica Que tenga un compromiso irrenunciable con los derechos de todas las personas.		
Principales acciones a desarrollar	○ Rediseñar servicios para centrarlos en personas, familias y contextos naturales. ○ Implementar prácticas basadas en evidencia científica. ○ Garantizar el respeto a los derechos de las personas. ○ Fomentar la colaboración entre personas, familias y profesionales.		

Resultados esperados	
Algunos indicadores clave	○ Porcentaje de servicios adaptados al modelo centrado en la persona. ○ Número de formaciones realizadas sobre prácticas basadas en evidencia. ○ Nivel de satisfacción de las familias y personas atendidas (encuestas anuales).

EJE	1. ESTRATEGIA	RETO	1. DESINSTITUCIONALIZACIÓN
PLAN	1.2. Plan de apoyos personalizados		
Objetivo del plan	El plan de apoyos personalizados pretende determinar modelos compartidos de planificación centrada en la persona y/o familias, para que cada persona, independientemente del servicio disponga de una PCP/PCF generada a través de un único proceso común en toda la entidad (no un plan por cada servicio).		
Principales acciones a desarrollar	• Diseñar un modelo único de planificación centrada en la persona o familia (PCP/PCF). • Diseñar un protocolo de elaboración de planes personales (rol de facilitador, plataforma donde se recogen los datos o formato en que se presentan los mapas, apoyos visuales necesarios,...) • Digitalizar las evaluaciones y planificaciones de apoyos de forma que pueda ser compartida con todas las personas que prestan apoyos. • Unificar procesos de planificación en toda la entidad para evitar duplicidades. • Generar calendarios de revisiones en una plataforma compartida por toda la entidad.		
Resultados esperados	Todas las PCDI de la entidad dispondrán de un plan de apoyos o un plan de vida individualizado. Este podrá estar basado en metodología de planificación centrada en la persona o familia (PCP/PCF) pero debe ser común en todas las personas de la entidad y transversal a todos los servicios de esta.		

Algunos indicadores clave	○ Existe un protocolo de planes personales compartido por todas las personas de la entidad, con los cambios necesarios dependiendo de las características de cada persona ○ Porcentaje de personas con un Plan Centrado en la Persona o familia (PCP/PCF) implementado y /o revisado, pero con metas en vigor. ○ Tiempo promedio para elaborar un PCP desde la solicitud inicial. ○ Número de procesos unificados en toda la entidad.
---------------------------	--

EJE	1. ESTRATEGIA	RETO	1. DESINSTITUCIONALIZACIÓN
PLAN	1.3. Plan de enfoque comunitario		
	Este plan pretende extrapolar a entornos comunitarios aquellas intervenciones o apoyos orientados a la consecución de metas o satisfacción de necesidades personales. Para ello es necesario un mapeo comunitario que permita generar alianzas con la entidad tanto a nivel de un colectivo como a nivel de personas (vínculos comunitarios), ejerciendo la función de conector comunitario.		
	○ Mapear recursos comunitarios para identificar oportunidades de colaboración. ○ Desarrollar intervenciones en entornos comunitarios enfocadas a cumplir metas personales. ○ Crear alianzas con otras entidades y generar vínculos comunitarios, a través de convenios de colaboración. ○ Diseñar grupos de co-creación según el ámbito (deportivo, cultural, ocio, sanitario, educativo...) ○ Fomentar la participación de las personas con discapacidad en actividades comunitarias. ○ Llevar a cabo una labor de reconocimiento de las entidades o personas de la comunidad que colaboran con plena inclusión		
	Promover el grado máximo de inclusión en actividades comunitarias significativas para cada persona o grupo de personas, en todos los ámbitos de la sociedad, generando en los miembros de la comunidad una visión positiva de las PCDI. Fomentar programas contributivos y comunitarios liderados por las propias PCDI.		

	○ Número de alianzas comunitarias generadas anualmente. ○ Porcentaje de metas personales alcanzadas mediante recursos comunitarios. ○ Número de actividades realizadas en entornos comunitarios. ○ Numero de personas que participan en la comunidad en formato inclusivo y/o integrador.
--	--

EJE	1. ESTRATEGIA	RETO	2. COMUNICACIÓN
PLAN	2.1 Plan de comunicación externa y difusión		
Objetivo del plan	Proyectar una imagen positiva en la comunidad de las PCDI y de la asociación, a través de los canales de difusión y redes sociales de la entidad. Distinguiendo por un lado entre redes de difusión de acciones que sean coherentes con nuestra misión y que genere un posicionamiento claro de la entidad y por otro lado redes de participación, opinión y creación de contenido de las propias personas con discapacidad, charlas, podcast (twitch, Youtube,...). En todos estos procesos debe participar las PCDI.		
Principales acciones a desarrollar	• Diseñar campañas en redes sociales para proyectar una imagen positiva de las PCDI. • Diseñar actividades de marketing de la propia asociación, empleando para ello a las personas clave de la entidad, las acciones y eventos organizados desde la misma. • Mantener actualizada la pagina web con contenido de relevancia, destacando en primer plano a las personas con discapacidad intelectual. • Promover la participación de las PCDI en la creación de contenido (podcasts, videos). • Hacer partícipe a la asociación del contenido relevante y coherente con nuestra misión, visión y valores generado desde otras entidades que destinen apoyos a PCDI • Generar foros de difusión de la asociación (ruedas de prensa, comunicados, exposiciones...)		
Resultado esperado	Difundir una imagen positiva de la asociación, sus actividades, personas e iniciativas en la comunidad utilizando para ello redes sociales, foros de difusión y pagina web		

Algunos indicadores clave	○ Incremento en el alcance en redes sociales (% aumento de seguidores y visualizaciones). ○ Número de publicaciones y campañas realizadas con la participación de PCDI. ○ Nivel de percepción positiva de la entidad en encuestas externas. ○ Numero de eventos, foros de participación y exposiciones llevadas a cabo y papel que desarrollan las PCDI en ellos.
---------------------------	--

EJE	1. ESTRATEGIA	RETO	2. COMUNICACIÓN
PLAN	2.2 Plan de comunicación interna y coordinación		
Objetivo del plan	Difundir de forma interna a trabajadores, PCDI y familia, circulares, comunicados y noticias de las actividades que se hacen en la entidad, que se están empezando a organizar (y solicitar participación), cambio de horarios, información relevante, resultados de acciones... de manera que todas las personas de la entidad (personas con discapacidad, profesionales, familiares y socios) estén informadas de primera mano de lo generado en la asociación.		
Principales acciones a desarrollar	• Difundir circulares, comunicados, noticias y cambios relevantes a trabajadores, familias y PCDI. • Organizar actividades internas y fomentar la participación de todas las personas clave de la entidad. • Informar de resultados • Solicitar participación en eventos asociativos, promocionar servicios a los socios,... • Generar agendas de actividades para subir a la web.		
Resultado esperado	Mantener a todas las personas de la entidad (personas con discapacidad, profesionales, familiares y socios) estén informadas de primera mano de lo generado en la asociación, tanto lo acontecido como lo venidero.		
Algunos indicadores clave	• Porcentaje de trabajadores, familias y PCDI que reciben comunicaciones relevantes a tiempo. • Número de actividades internas promovidas y la participación obtenida. • Satisfacción de las personas clave con la información recibida • N° de comunicaciones enviadas de cada categoría		

EJE	1. ESTRATEGIA	RETO	3. LIDERAZGO COMPARTIDO
PLAN	3.1 Plan de empoderamiento de las personas con DI		
Objetivo del plan	Este plan está enfocado a fomentar la participación de las personas en la entidad, incrementando su presencia en los foros y grupos de participación y decisión, incorporando su visión, sus necesidades subjetivas, así como sus demandas como colectivo. Esto implica la generación de grupos de personas con discapacidad intelectual que se organicen de forma autónoma y se autorregulen como grupo, elaborando su propia forma de organizarse y sus temas de debate, pudiendo requerir un mínimo de apoyos.		
Principales acciones a desarrollar	• Facilitar la organización autónoma de grupos de personas con discapacidad intelectual. • Estimular su opinión y toma de decisiones, ayudando a incorporar a las mismas un sentido crítico constructivo y apoyando el paso de opinión a propuesta. • Promover su participación en grupos, foros y procesos de toma de decisiones. • Generar <i>líderes por experiencia</i> en la asociación y conseguir que abanderen determinados proyectos de esta.		
Resultado esperado	Lograr que las PCDI que reciben apoyos en la entidad, tengan un papel destacado en ella y su criterio sea tenido en cuenta y puedan desarrollar mecanismos de participación a través de los cuales puedan empoderarse y autorepresentarse, así como contribuir al desarrollo de la entidad.		
Algunos indicadores clave	○ Porcentaje de personas con DI que participan en foros de decisión. ○ Número de grupos de autogestión y autodeterminación organizados por PCDI. ○ Satisfacción de las PCDI con su nivel de participación. ○ % de decisiones de cada ámbito en las que participan las PCDI y grado de participación en cada una de ellas.		

EJE	1. ESTRATEGIA	RETO	3. LIDERAZGO COMPARTIDO
PLAN	3.2 Plan de liderazgo y buen gobierno		
Objetivo del plan	Garantizar que el gobierno de la entidad: - Se orienta a proteger los derechos e intereses de todos los grupos de interés de la organización - Busca garantizar la coherencia del gobierno de nuestras organizaciones con el marco estratégico y ético común, la monitorización de la dirección por parte de los órganos de gobierno y las responsabilidades de dichos órganos. - Establece y regula los mecanismos de participación de los grupos de interés de la organización en su gestión, promoviendo la cooperación.		

	- Asegura la transparencia en todos los asuntos relevantes de la organización, incluyendo la situación financiera, su desempeño y el gobierno de esta y cumplimiento de normativas.
Principales acciones a desarrollar	• Establecer mecanismos de participación para los grupos de interés. • Garantizar la transparencia en la gestión y las finanzas de la entidad. • Alinear la gestión con principios estratégicos y éticos.
Resultado esperado	Generar un formato de gobierno de la asociación basado en criterios de transparencia y coherencia con la misión, visión y valores. Proporcionando mecanismos para la participación de todos los grupos de interés.
Algunos indicadores clave	○ Frecuencia de actualización de informes de transparencia. ○ Grado de cumplimiento de normativas de transparencia ○ Número de grupos de interés involucrados en procesos de toma de decisiones. ○ Porcentaje de cumplimiento de los principios éticos y estratégicos. ○ Existencia y % porcentaje de cumplimiento de código de buen gobierno

EJE	1. ESTRATEGIA	RETO	3.LIDERAZGO COMPARTIDO
PLAN	3.3 Plan de seguimiento de plan estratégico		
Objetivo del plan	Este plan tiene la finalidad de supervisar que las acciones que se recogen tanto en el plan estratégico como en cada uno de los planes de acción que lo componen, se lleven a cabo de forma ajustada a lo planificado, detectando las posibles dificultades en algunas de sus acciones y buscando mecanismos para solucionarlo. Evaluar el progreso de consecución del plan y generar un cuadro de resultados del propio plan que nos indique el grado de consecución de cada línea estratégica.		
Principales acciones a desarrollar	• Implementar un sistema de supervisión de acciones y planes. • Generar informes de progreso e identificar barreras para resolverlas. • Crear un cuadro de resultados para medir el cumplimiento de objetivos. • Temporalizar y priorizar las acciones de cada plan de acción		
Resultado esperado	Realizar un seguimiento del grado de cumplimiento del plan estratégico, para poder comprobar en qué medida se cumple lo propuesto en cada plan de acción y proponer alternativas en caso de no cumplimiento de alguna acción.		
Algunos indicadores clave	○ Porcentaje de acciones planificadas ejecutadas dentro del plazo. ○ Número de informes de progreso generados. ○ Tiempo promedio para resolver barreras detectadas en la implementación. ○ % cumplimiento de cada plan que compone el plan estratégico.		

EJE	1. ESTRATEGIA	RETO	4.SOSTENIBILIDAD
PLAN	4.1 Plan de diseño organizativo		
Objetivo del plan	Este plan tiene como finalidad generar documentos que recojan la estructura organizativa y los equipos de desarrollo de la entidad y sus funciones para garantizar la mayor eficiencia posible.		
Principales acciones a desarrollar	○ Crear documentos que definan la estructura organizativa y funciones clave. ○ Optimizar los equipos de trabajo para mayor eficiencia.		
Resultados esperados	La asociación dispone de una red de recursos que dan solución a todas las demandas de los grupos de interés , satisface sus necesidades de apoyo y da cobertura a su misión de una forma completa, coherente con sus principios y centrada en las propias personas que presta apoyos y sus familias con un enfoque inclusivo y comunitario.		
Algunos indicadores clave	○ Porcentaje de documentos organizativos actualizados. ○ Nivel de satisfacción de los equipos sobre la claridad de funciones.		

EJE	1. ESTRATEGIA	RETO	4.SOSTENIBILIDAD
PLAN	4.2 Plan de captación de recursos		
Objetivo del plan	Este plan pretende encontrar la forma de financiación a cada apoyo o servicio no concertado que ofrece la asociación, por ello debe de estar al corriente de las principales líneas de subvención y formas de patrocinio		
Principales acciones a desarrollar	○ Identificar nuevas líneas de financiación y oportunidades de patrocinio. ○ Gestionar subvenciones para cubrir servicios no concertados.		
Resultados esperados	La asociación capta los recursos que necesita para desplegar con éxito y garantías el diseño organizativo y la red de recursos que desea y son necesarios para las personas que atiende y sus familias.		
Algunos indicadores clave	○ Número de nuevas subvenciones y patrocinadores obtenidos. ○ Porcentaje de financiación externa obtenida respecto al objetivo anual.		

EJE	1. ESTRATEGIA	RETO	4.SOSTENIBILIDAD
PLAN	4.3 Plan de resultados y datos		
Objetivo del plan	Este plan pretende lograr generar un cuadro de resultados que nos indique el impacto de nuestra entidad en los diferentes grupos de interés. Por un lado, analizar el resultado generado en diferentes constructos de interés globales en las PCDI (promedio de calidad de vida, de intensidad de apoyos, de habilidades adaptativas, ...) y en las familias (calidad de vida familiar...), por otro lado, determinar el porcentaje de metas personales/familiares cubiertos desde los recursos de apoyo de la asociación, y por otro lado medir la satisfacción de los diferentes grupos de interés.		
Principales acciones a desarrollar	• Determinar que parámetros personales (calidad de vida, habilidades adaptativas, intensidad de apoyos, habilidades académicas, hitos de desarrollo alcanzados, nº apoyos naturales en el entorno, % metas logradas...) constituyen un indicador claro del cumplimiento de nuestra misión. Este puede ser diferente según la edad/habilidades personales. • Generar instrumentos de recogida y tratamiento de datos referente a los parámetros deseados, para obtener resultados generalizados o agrupados de la forma deseada. • Generar instrumentos de recogida de satisfacción de las personas con discapacidad intelectual sobre el grado de satisfacción con los apoyos que le ofrece la entidad y el grado en que percibe que cumple su misión. • Generar instrumentos de recogida y tratamiento de datos referente a la satisfacción de las PCDI • Difundir los resultados y tenerlos en cuenta para los siguientes planes de acción		
Resultados esperados	Conocer el impacto que generan en las PCDI los apoyos y tratamientos que se ofrecen desde la entidad, conociendo como estos influyen tanto en sus capacidades y habilidades, así como en su calidad de vida, en el cumplimiento de su proyecto vital y en como las personas perciben que la entidad les ayuda conseguirlo		
Algunos indicadores clave	○ Frecuencia de actualización del cuadro de resultados. ○ Porcentaje de metas personales/familiares alcanzadas según las evaluaciones. ○ Satisfacción general de los grupos de interés. ○ Obtener indicadores descriptivos en parámetros personales, que nos orienten a estimar el impacto de nuestros apoyos.		

EJE	1. ESTRATEGIA	RETO	4.SOSTENIBILIDAD
PLAN	4.4 Plan de mejora energética y ambiental		
Objetivo del plan	Este plan debe incluir el estudio de rentabilidad en términos económicos y ambientales de la implantación de medidas de sostenibilidad energética (instalación de placas solares, carpintería metálica, vehículos de bajo consumo, ...)		
Principales acciones a desarrollar	• Estudiar la viabilidad y eficiencia de implementar energías renovables y vehículos sostenibles. • Reducir el impacto ambiental de las operaciones de la entidad		
Algunos indicadores clave	○ Reducción anual del consumo energético (% respecto al año anterior). ○ Número de medidas sostenibles implementadas (placas solares, vehículos, etc.). ○ Ahorro económico derivado de las medidas de sostenibilidad		

EJE	2. PERSONAS	RETO	5.COMPROMISO ÉTICO
PLAN	5.1 Plan de despliegue de derechos de las personas con DI		
Objetivo del plan	Este plan pretende difundir los derechos de las personas con DI, recogidos en la convención de la ONU, y velar por su cumplimiento en cada persona. Difundir principios éticos en la aplicación de los apoyos y como estos pueden modificar prácticas habituales. Elaborar protocolos de intervención en determinados ámbitos reorientados a nuevas legislaciones y a un compromiso más exhaustivo con los derechos de las personas/familias.		
Principales acciones a desarrollar	• Difundir los derechos recogidos en la Convención de la ONU entre las PCDI y sus familias. • Desarrollar protocolos para garantizar el cumplimiento de estos derechos. • Actualizar prácticas según las nuevas legislaciones.		
Algunos indicadores clave	○ Número de talleres/formaciones realizados sobre derechos de PCDI. ○ Porcentaje de protocolos adaptados a nuevas legislaciones. ○ Nivel de conocimiento de los derechos entre las PCDI (evaluado en encuestas).		

EJE	2.PERSONAS	RETO	5.COMPROMISO ÉTICO
PLAN	5.2 Plan de desarrollo ético		
Objetivo del plan			
Principales acciones a desarrollar	• Elaborar guías para asegurar la aplicación ética de los apoyos. • Formar a los equipos en principios éticos y buenas prácticas		
Algunos indicadores clave	○ Porcentaje de equipos capacitados en principios éticos. ○ Número de prácticas revisadas y ajustadas para cumplir estándares éticos.		

EJE	3.FAMILIAS	RETO	6.DINAMIZACIÓN ASOCIATIVA
PLAN	6.1 Plan de participación asociativa		
Objetivo del plan	Diseñar el formato de participación que Plena inclusión Don Benito pretende para sus socios, forma de dinamizar a los socios, actividades diseñadas para ellos... (esto incluye a las familias en su rol de socio)		
Principales acciones a desarrollar	Promover la participación de todos los socios de la entidad en los eventos que se desarrollen desde la entidad.		
Algunos indicadores clave	○ Número de actividades organizadas para socios al año. ○ Incremento en el porcentaje de socios activos. ○ Nivel de satisfacción de los socios con las actividades.		

EJE	3.FAMILIAS	RETO	7.EMPODERAMIENTO DE LAS FAMILIAS
PLAN	7.1 Plan de apoyo a familias		
Objetivo del plan	Este plan pretende: Fomentar las habilidades y capacidades de las familias para ejercer un buen papel como apoyo natural de su familiar con discapacidad. (familiar como apoyo) Atender las necesidades que los familiares pueden tener en su persona o núcleo familiar (familia como receptor de apoyos)		

Principales acciones a desarrollar	○ Capacitar a las familias como apoyo natural para las PCDI. ○ Atender sus necesidades individuales y las de sus núcleos familiares.
Algunos indicadores clave	○ Número de formaciones para fortalecer el papel de las familias como apoyo. ○ Porcentaje de familias que reciben apoyo según sus necesidades. ○ Nivel de satisfacción de las familias con los servicios ofrecidos.

EJE	4.SOCIEDAD	RETO	8.INCIDENTIA EN LA COMUNIDAD
PLAN	8.1 Plan de presencia en el entorno		
Objetivo del plan	Este plan regula el desarrollo de acciones comunitarias tanto de carácter participativas, en las cuales las personas con DI formen parte de actividades organizadas por otras entidades, como actividades contributivas, de cara a generar por nosotros mismos actividades en las que puedan participar otras personas de la comunidad. También incluye actividades y campañas de sensibilización, incidencia social y difusión de en la comunidad de una imagen más positiva de las PCDI en la comunidad.		
Principales acciones a desarrollar	○ Organizar actividades participativas y contributivas con la comunidad. ○ Diseñar campañas de sensibilización para promover una imagen positiva de las PCDI. ○ Organizar eventos donde la comunidad pueda conocer de primera mano los programas y los logros de las PCDI. ○ Incluir a las PCDI como portavoces en las actividades de difusión, permitiéndoles compartir sus propias historias y experiencias. ○ Evaluar el impacto de las campañas de difusión en términos de cambios en la percepción y actitud hacia las PCDI.		
Resultado esperado	Crear una imagen positiva sobre las PCDI, destacando no solo sus necesidades, sino también sus capacidades, contribuciones y el impacto positivo. Hacer extensiva esta imagen positiva de las PCDI al mayor porcentaje de la población posible de forma que repercuta indirectamente en las propias personas y su participación comunitaria.		
Algunos indicadores clave	○ Número de actividades comunitarias realizadas. ○ Porcentaje de PCDI que participan en actividades comunitarias. ○ Número de campañas de sensibilización organizadas. ○ Resultados de cuestionarios de percepción de PCDI cumplimentados por personas de la comunidad. ○ Numero actividades de difusión		

EJE	4.SOCIEDAD	RETO	8.INCIDENTIA EN LA COMUNIDAD
PLAN	8.2 Plan de incidencia política.		
Objetivo del plan	Este plan regula la relación y la influencia que tiene la organización sobre los poderes públicos. Todo esto implica: • Trasladar a quienes gobiernan las administraciones las reivindicaciones de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, y las de sus familias. • Cambiar las políticas y leyes que sean discriminatorias o injustas. • Posicionarnos como una organización experta a la que los gobiernos y políticos consultan todo lo relacionado con la discapacidad intelectual y del desarrollo.		
Principales acciones a desarrollar	• Presentar propuestas a gobiernos para mejorar las políticas relacionadas con PCDI. • Posicionar a la entidad como experta y referencia para consultas legislativas • Generar grupos de cocreación con miembros de la corporación local y/o representantes de entidades públicas para desarrollar iniciativas inclusivas, diseñadas específicamente para atender metas y necesidades personales.		
Resultado esperado	Llevar a cabo influencia en las decisiones de organismos públicos (ayuntamiento, Sepad, diputaciones, grupos de desarrollo local, instituciones educativas, sanitarias...) para que favorezcan a la inclusión de personas con discapacidad intelectual, generen oportunidades para su participación y normativas que favorezcan al colectivo de personas con discapacidad intelectual.		
Algunos indicadores clave	○ Número de reuniones con representantes políticos al año. ○ Propuestas presentadas a las administraciones y su tasa de aceptación. ○ Cambios normativos logrados gracias a la incidencia de la organización. ○ Grupos de cocreación generados para cambios de normativas o generación de propuestas conjuntas.		

EJE	5.PROFESIONALES Y VOLUNTARIOS	RETO	9.GESTION DE PERSONAS
PLAN	9.1 Plan de política de personas		
Objetivo del plan	Desarrollar procesos de acogida de profesionales, formación en ámbitos estratégicos y necesarios para desarrollar apoyos de calidad, fomentar la participación en foros y eventos para profesionales...		
Principales acciones a desarrollar	• Desarrollar procesos de acogida • Desarrollar planes de formación continua para el personal. • Fomentar la participación de profesionales en foros y eventos.		

	• Describir funciones, comportamientos asociados en base a nuestros valores y estrategia. • Describir procesos de selección de profesionales y promoción interna. • Describir protocolos de alumnos en prácticas formativas.
Resultados esperados	Lograr que todos los profesionales de la entidad sean seleccionados o promocionados de forma justa y transparente y centrada a los requisitos de los puestos vacantes. Que todas los profesionales que acceden a la entidad, reciban información y conocimiento de la entidad (secciones, personas, historia, valores, misión, proyecto,...) Generar profesionales formados en los ámbitos necesarios para desarrollar los apoyos de la forma más adecuada posible y de acuerdo a la estrategia de la asociación.
Algunos indicadores clave	○ Número de formaciones estratégicas realizadas al año. ○ Retención del personal (% de rotación anual). ○ Satisfacción del personal con los procesos de acogida y formación.

EJE	5.PROFESIONALES Y VOLUNTARIOS	RETO	9.GESTION DE PRSONAS
PLAN	9.2 Plan de gestión del voluntariado		
Objetivo del plan	Desarrollar el proceso de captación, formación, dinamización, reconocimiento y evaluación de satisfacción de las personas que desarrollan acciones de voluntariado en el ámbito de plena inclusión Don Benito		
Principales acciones a desarrollar	• Diseñar programas de captación, formación y reconocimiento para voluntarios. • Evaluar la satisfacción de los voluntarios periódicamente. • Describir y calendarizar acciones en las que puedan participar personas voluntarias.		
Resultados esperados	Ampliar la participación de voluntarios en la entidad, sumando a estas personas a las actividades de forma coordinada, organizada y reconocida.		
Algunos indicadores clave	○ Incremento en el número de voluntarios activos. ○ Frecuencia de evaluación de satisfacción de los voluntarios. ○ Porcentaje de voluntarios que completan el programa de formación.		

EJE	6.INNOVACIÓN	RETO	10.INNOVACIÓN Y CALIDAD
PLAN	10.1 Plan de accesibilidad y NNTT		
Objetivo del plan	Diseñar proyectos de accesibilidad física y cognitiva de los espacios de la entidad, y del entorno comunitario más frecuentado por las PCDI. También la adaptación a LF de los principales documentos de la entidad y de modelos de cartas y tramites. Promover la incorporación de NNTT, tanto a nivel de software como de productos tecnológicos. Implantar funcionamiento completo del IXIS en todas las personas y servicios.		
Principales acciones a desarrollar	• Implementar proyectos de accesibilidad física y cognitiva. • Incorporar nuevas tecnologías en procesos y servicios. • Diseñar nuevos apoyos basándonos en tecnología digital e inteligencia artificial • Adaptación de textos y documentos de uso común a lectura fácil		
Resultados esperados	Hacer los espacios más accesibles y predecibles en el plano cognitivo Hacer espacios más adaptados y accesible en el plano físico. Utilizar más tecnología digital en la prestación de apoyos, siempre y cuando esta aporte ventajas frente a otros métodos. Utilizar plataforma digital de gestión de datos de la personas Utilizar soporte de inteligencia artificial para apoyar determinadas funciones en la entidad.		
Algunos indicadores clave	○ Porcentaje de espacios adaptados físicamente y cognitivamente. ○ Número de documentos adaptados a lenguaje fácil. ○ Incremento en el uso de nuevas tecnologías en servicios. ○ Porcentaje de uso de Ixis y otras plataformas digitales.		

EJE	6.INNOVACIÓN	RETO	10.INNOVACION Y CALIDAD
PLAN	10.2 Plan de desarrollo de la innovación y calidad		
Objetivo del plan	Evaluar la entidad según los parámetros del modelo de calidad Plena (SECP), desarrollando los planes de acción para mejorar en cada etapa y englobado en el plan estratégico. Llevar a cabo experiencias piloto en prestación de apoyos, derivadas del plan de acción de calidad y del plan estratégico.		
Principales acciones a desarrollar	• Evaluar la entidad bajo modelos de calidad reconocidos. • Diseñar e implementar acciones piloto para fomentar la innovación.		

	• Comunicar los resultados de nuestras experiencias piloto en diferentes foros que impliquen tanto a los grupos de interés de la entidad como a otros organismos que puedan hacerlos sostenibles.
Resultados esperados	La asociación funcionará bajo los parámetros y certificado del modelo de calidad Plena (SECP), desplegando las acciones descritas en los planes de acción para mejorar Llevar a cabo 3 experiencias piloto referentes a la forma de organizar y aplicar los apoyos a personas con discapacidad intelectual Todas las personas de la entidad conocerán estas experiencias y sus resultados.
Algunos indicadores clave	○ Número de proyectos piloto implementados. ○ Obtención de certificado de calidad y nivel del mismo. ○ Porcentaje de mejoras identificadas en las evaluaciones de calidad. ○ Grado de implementación de acciones innovadoras en la entidad. ○ Resultados directos de las experiencias pilotos y grado de escalabilidad a la oferta de apoyos de plena inclusión

Eje	Reto	Plan	Responsables de cada plan
1. ESTRATEGIA	1. Desinstitucionalización	1.1. plan de transformación de servicios	Marina Nieto Rosa Sánchez-Reseco
		1.2. Plan de apoyos personalizados	Carmen Gonzalez Mercedes Carmona PCDI
		1.3. Plan de enfoque comunitario	Tatiana Galán Sergio Romero PCDI
	2 comunicación	2.1 plan de comunicación externa y difusión	Óscar Cuesta Alba Parralejo
		2.2 Plan de comunicación interna y coordinación	Antonio Flores
	3. Liderazgo compartido	3.1 plan de empoderamiento de las personas con di	Estefanía Paredes Lorena Blázquez PCDI
		3.2 Plan de liderazgo y buen gobierno	Antonio Flores JD
		3.3 Plan de seguimiento de plan estratégico	Equipo motor + equipo dirección
	4.sostenibilidad	4.1 Plan de diseño organizativo	Equipo dirección
		4.2 Plan de captación de recursos	Pilar Bohoyo Francisco J. Fdez.
		4.3 Plan de resultados y datos	Marina Nieto Daniel Ayuso
		4.4 Plan de mejora energética y ambiental	Esther Verdejo Rosa Correa
2. PERSONAS	1.DESINSTITUCIONALIZACIÓN *(ya descrito)		
	5. Compromiso ético	5.1 Plan de despliegue de derechos de las PDI	Carmen González Carmen Fdez. Rojo PCDI
		5.2 Plan de desarrollo ético	Nieves Sánchez Carmen Pérez PCDI
FAMILIAS	6. Dinamización asociativa	6.1 Plan de participación asociativa	JD
	7 empoderamiento de las familias	7.1 Plan de apoyo a familias	Davinia Álvarez Mariló Dovado
4. SOCIEDAD	1.DESINSTITUCIONALIZACIÓN *(ya descrito)		
	8. Incidencia en la comunidad	8.1 Plan de presencia en el entorno	Victoria Álvarez Marta Triguero
		8.2 Plan de incidencia política	Antonio Flores Junta Directiva
5.PROFESIONALES Y VOLUNTARIOS	9. Gestion de personas	9.1 Plan de política de personas	Mónica Cidoncha Triana Lorenzo

		9.2 Plan de gestión del voluntariado	Mamen Crespo Julia Prado
6. INNOVACIÓN	10. INNOVACIÓN Y CALIDAD	10.1 Plan de accesibilidad y NNTT	Paco Gordo Laura Sosa
		10.2 Plan de desarrollo de la innovación y calidad	Mercedes Carmona Daniel López