

PLAN ESTRATÉGICO

ASPANIES Plena Inclusión Melilla



2017 – 2019

INDICE DE CONTENIDOS

1. Situación actual.
2. Análisis del Entorno de la ASPANIES.
3. Descripción del Plan Estratégico 2017 – 2019. Plan de Mejora.

Mejora: Ofrecer a las PCDI y sus Familias un Protocolo de Promoción de la Autonomía Personal y Vida Independiente.

Mejora: Constitución, fortalecimiento y desarrollo de Departamento de Comunicación

Mejora: Proyecto de Constitución de Comisión de Voluntariado.

Mejora: Formación de Directivos (Plena Forma).

Mejora: Proyecto de Autorepresentación.

Mejora: Proyecto Implantación Apoyo Activo destinado a familias, profesionales y voluntariado.

Mejora: Formación en Igualdad y perspectiva de Género

Mejora: Cuestionarios de satisfacción por servicios.

Mejora: Carta de Derechos y Deberes por Servicios.

1. Situación actual.

Nuestras **Actuaciones**, a lo largo de este tiempo, se han centrado en desarrollar los siguientes ámbitos:

- **Intercambio de Experiencias y Fortalecimiento de los Ámbitos de Apoyo Familiar de la Entidad.**
 - Consolidación del **Grupo de Desayuno de Madres** como una de nuestras señas de Identidad.
 - Desarrollo importante del **Grupos de Hermanos** (pequeños y adultos) hasta convertirse en una de las actuaciones fundamentales de la Entidad.
 - **Congresos Familias** con una periodicidad bianual.
 - **Asesoramiento** a Familias.

- **Promoción y mantenimiento de las Habilidades en las PCDI**
 - Entrenamiento de Habilidades Académicas para un mejor desarrollo de las capacidades en Lecto-Escritura, Cálculo y Conocimiento del Medio.
 - Estimulación de Habilidades Cognitivas para mantener y desarrollar aquellas capacidades adaptativas necesarios para las Actividades de la Vida Diaria.
 - Desarrollo de Habilidades Domésticas e Imagen Personal para fomentar la Autodeterminación y la Promoción de Autonomía Personal.

- **Promoción de los Hábitos de Vida Saludable**
 - **Formación y Sensibilización a la PCDI** y su entorno sobre la importancia y el valor de una **alimentación adecuada** a través de **Desayunos y Meriendas Saludables**.
 - Promoción de un **Ocio Formativo abierto a la Sociedad y Actividades Deportivas para la Inclusión de las PCDI**.

- **La consolidación profunda y desarrollo de los Valores enraizados en la Defensa de los Derechos** de las PCDI, a través de:
 - **Formación** en materia de **Derechos**.
 - **Intercambio de experiencias con otras personas y entidades** relacionadas con la Discapacidad Intelectual.
 - Trabajo y Difusión del **Código Ético de Plena inclusión en todos los niveles de la Entidad**.

- Experiencias en **Formación sobre Valores, Misión y Compromiso Plena inclusión**.
 - **Formación** Continua y Permanente del **Voluntariado** de la Entidad.
 - **Creación de la Comisión de Voluntariado**.
 - **Programa de Ciudadanía Activa**.
 - **Encuentros de Participación Autogestores y Voluntarios anuales**.

- Experiencias en **Promoción de Autonomía Personal y Metodología de Vida Independiente.**
- Proyecto sobre **Promoción de Autonomía Personal y Autodeterminación con PCDI**
- **Formación sobre Autonomía Personal** dirigida a PCDI, familias y profesionales de la entidad.

En todo este tiempo, se han trabajado multitud de aspectos pero sin duda debemos **profundizar y mejorar nuestra labor en distintas Líneas de Trabajo:**

- ❖ **Mecanismos de Recogida y Análisis de Datos** tanto personales como Institucionales con el fin de mejorar
- ❖ e incidir en la Calidad de nuestros Recursos y Servicios de tal forma que se repercuta positivamente en la Calidad de Vida de la PCDI y su entorno.
- ❖ **Procedimientos Sistemáticos para el Seguimiento y desarrollo de Planes de Actuación y Mejora.** Es necesario y oportuno realizar un trabajo conjunto con la intención de elaborar herramientas que permitan identificar aquellos elementos susceptibles de mejora, así como los mecanismos adecuados para poder llevar a cabo las mejoras identificadas como pertinentes.
- ❖ **Formalizar los Protocolos de Evaluación de las Actividades y Actuaciones.** Es necesario incidir progresivamente en la Elaboración de mecanismos, protocolos y procedimientos para realizar una Evaluación Formativa verificable en las Áreas de Trabajo de la Asociación.

Formación y Reciclaje Profesional en distintas áreas de Actuación.

Mantener a los profesionales bien formados y actualizados, así como motivados para el desarrollo de su labor diaria es uno de elementos clave para el desarrollo de unos estándares de Calidad adecuados.

2. Análisis del Entorno de la ASPANIES.

El desarrollo del Plan Estratégico se verá condicionado por los siguientes factores:

Normativa: *Cambios en la normativa de aplicación que ya se hayan producido o se prevean durante el período del Plan.*

Cambios en criterios de acceso al Centro Ocupacional para gestionar la incorporación de personas con grandes necesidades de apoyo.

Economía: *Hechos que se han producido o se van a producir y que afectan a las previsiones de consecución de los fondos necesarios para la financiación de alguna acción del Plan.*

La contratación de Formadores para: Metodología en Apoyo Activo para Personas con Grandes Necesidades de Apoyo / Igualdad desde una perspectiva *de Género*/ Formación de Directivos/ Autorepresentación / Voluntariado.

La contratación de Profesionales: para una atención de calidad a Personas con Grandes Necesidades de Apoyo.

La Base de Datos para desarrollar el Programa de Autonomía Personal de forma efectiva manteniendo la privacidad de los usuarios.

Adquisición de material informático/físico para el desarrollo de actividades en Autonomía Personal.

Elaboración y maquetación del material para la difusión de la Carta de Derechos

Sociedad: *Aspectos demográficos, crecimiento o decrecimiento o de movilidad de la población que motivan o van a influir en alguna acción del Plan*

Situación geográfica de la Ciudad Autónoma de Melilla, situada fuera de la península.

Cultura: *Hipótesis razonadas sobre la aceptación social de alguna de las propuestas del Plan o, en su caso, la previsión de posibles resistencias u oposiciones que se deberán salvar y, en ese caso, las estrategias previstas para lograrlo.*

Planteamiento opcional de participación personal/familiar en el Programa de Autonomía Personal y Vida Independiente.

Planteamiento opcional y voluntario en las formaciones.

Disponibilidad y predisposición a la implicación en las acciones programadas por la entidad por parte de las pcdi, familias, voluntarios y profesionales.

Las actividades con temporalización a largo plazo pueden influir en la continuidad de la acción.

Las nuevas medidas pueden afectar al tradicional funcionamiento de la entidad ofreciendo así resistencia organizativa.

Participación activa de la entidad dentro del estudio de Todos Somos Todos de Plena inclusión.

Escasa actitud proactiva por parte de las familias respecto a demandas informativas y participativas.

Difusión: *aspectos relacionados con la información y difusión de las actuaciones y el papel que pudieran jugar los medios de comunicación.*

El desarrollo del Departamento de Comunicación difundirá acciones por las distintas vías de comunicación influyendo así en la mejora de la imagen de las personas con discapacidad y la proyección de la entidad en el resto de la sociedad.

Comunicación interna fluida entre departamentos y servicios.

El apoyo y la necesidad de los medios de comunicación locales de plantear noticias relacionadas con la actualidad y el tejido asociativo.

Tecnología: Usos, disponibilidad, desarrollo o cambio de tecnología que va a favorecer las acciones del Plan y dificultades que las nuevas tecnologías puedan presentar en cuanto al nivel de comprensión y competencia en su uso por parte de las personas de nuestra entidad o por la falta del equipamiento mínimo en las dependencias de la entidad o en los domicilios de las familias.

La Base de Datos para desarrollar el Programa de autonomía personal de forma efectiva manteniendo la privacidad de los usuarios.

Adquisición de material informático para el desarrollo de actividades en Autonomía Personal.

Disponibilidad y conectividad de recursos informáticos y online.

3. Descripción del Plan Estratégico 2017 – 2019. Plan de Mejora.

Eje:	Calidad de Vida	Dimensión:	Independencia	Área:	Autonomía	
Nombre:	Ofrecer a las PCDI y sus Familias un Protocolo de Promoción de la Autonomía Personal y Vida Independiente.					
Descripción de la actuación <i>(Este apartado debe ser tan extenso como sea necesario para que describa claramente qué se va a hacer en esta acción. Debe incluir, si es el caso, las diferentes etapas del desarrollo de la acción, describiendo en cada una qué se hace, quién lo hace y cómo se hace, así como el o los resultados esperados)</i>	<p>Establecimiento de un Protocolo de Actuación con la PCDI y su entorno, como protagonistas principales del proceso de Cambio. Mediante un Análisis conjunto llevado por todos los protagonistas del proceso compuesto por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La PCDI (como eje alrededor del cual se orientan las actuaciones) - Entorno (familia, amigos, profesionales...) - Apoyo Institucional (Entidades, Asociaciones...). <p>ETAPAS DEL PROCESO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Convocatoria de Grupo de Referencia. 2. Se llevarán a cabo una serie de Reuniones de Base que conformaran la primera fase del proceso en las que se desarrollarán los siguientes contenidos: <i>1ª Reunión.</i> - <i>Configuración del Grupo de Referencia.</i> <i>2ª Reunión.</i> - <i>Elaboración de los Diagramas de Situación de la Persona (Perfil Personal).</i> <i>3ª Reunión.</i> - <i>Elaboración del Nuevo Plan de Servicios, Recursos y Apoyos.</i> 3. Seguimiento del Plan. <p>Se establecerán conjuntamente, a través del Estudio de los distintos ámbitos de Vida Cotidiana en los que se desenvuelve la PCDI, las Necesidades y Demandas prioritarias del entorno de convivencia que se identifican como susceptibles de mejora y promueven un incremento progresivo de la capacidad de la Calidad de Vida de la PCDI y su entorno.</p>					
Responsable:	Educador Social. Juan López Psicóloga. Elena Leiva					
APOYOS NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO LA MEJORA						
Personales		Técnicos <i>(Instalaciones, equipamiento, metodología, herramientas, ...)</i>			Económicos	
Propios	<input checked="" type="checkbox"/>	Ajenos	<input type="checkbox"/>	Nuevos	<input type="checkbox"/>	
Propios	<input checked="" type="checkbox"/>	Ajenos	<input type="checkbox"/>	Nuevos	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Propios	<input checked="" type="checkbox"/>	Ajenos	<input type="checkbox"/>	Nuevos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Descripción:</i> Educador Social como Coordinador de la Intervención con la PCDI y su Entorno. Psicóloga como Personal Técnico de Intervención en el proceso de Autonomía Personal.	<i>Descripción:</i> Instalaciones Sede de ASPANIES – Plena Inclusión Melilla Metodología - Análisis conjunto de Escenarios de Vida Cotidiana de la PCDI y su Entorno. - Informe de la Situación Actual. - Plan de Mejora: Objetivos y metas. Autodeterminación, Recursos y Servicios. Acciones y Propuestas de Mejora.			<i>Descripción:</i> Recursos económicos destinados a la creación de la Base de Datos para la gestión y mantenimiento de la privacidad de perfiles.		

		<p>Herramientas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas. - Diagramas de Situación. - Informes. - Base de datos para la gestión y mantenimiento de la privacidad de perfiles. 		
<p>Factores de entorno</p>	<p><i>Qué circunstancias de las mencionadas en el 'Análisis de Entornos' del Informe de Autoevaluación van a ayudar a la realización de esta acción y a la consecución de sus resultados esperados</i></p>	<p>Factores culturales: el carácter innovador del programa fomenta la motivación para la participación.</p>		
	<p><i>Qué circunstancias de las mencionadas en el 'Análisis de Entornos' del Informe de Autoevaluación van a dificultar la realización de esta acción y la consecución de sus resultados esperados</i></p>	<p>Factores culturales: el tiempo estimado del proceso del programa puede influir en la implicación y en la consecución de metas. Factores económicos: la adquisición de recursos técnicos nuevos dependerá de los recursos económicos de la entidad y repercutirá en la implementación del programa.</p>		
<p>Resultados Esperados <i>(Son los objetivos de la acción)</i></p>		<p>Aumentar la participación en programas para la mejora de la calidad de vida de las PCDI y sus familias. Responder a las necesidades y demandas de las PCDI y sus familias de forma individualizada.</p>		
<p>Temporalización</p>		<p>Inicio: 2017</p>	<p>Finalización: 2019</p>	
<p>INDICADORES</p>				
<p>Descripción del indicador</p>		<p>Estándar <i>(Objetivo del indicador)</i></p>	<p>Periodicidad de la medición</p>	
<p>Participación de personas/familias en el Programa de Autonomía Personal y Vida Independiente.</p>		<p>Un 30 % de personas/familias del centro ocupacional.</p>	<p>Anual</p>	
<p>Grado de satisfacción con el proceso.</p>		<p>Medio</p>	<p>Anual</p>	

Eje:	Gestión	Dimensión:	Liderazgo	Área:	Identidad y Cultura Organizativa	
Nombre:	Constitución, fortalecimiento y desarrollo de Departamento de Comunicación					
Descripción de la actuación <i>(Este apartado debe ser tan extenso como sea necesario para que describa claramente qué se va a hacer en esta acción. Debe incluir, si es el caso, las diferentes etapas del desarrollo de la acción, describiendo en cada una qué se hace, quién lo hace y cómo se hace, así como el o los resultados esperados)</i>	<p>Crear la estructura del Departamento de Comunicación para unificar la difusión de información y poder así fortalecer y desarrollar la identidad corporativa, campañas y comunicación de iniciativas externas e internas bajo el paraguas de Plena inclusión.</p> <p>Los resultados esperados son incrementar la presencia y difusión de nuestras acciones, mejorar la imagen de las PCDI, concienciar y sensibilizar en nuestra misión.</p>					
Responsable:	Educador Social. Juan López Ríos					
APOYOS NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO LA MEJORA						
Personales		Técnicos <i>(Instalaciones, equipamiento, metodología, herramientas, ...)</i>			Económicos	
Propios	<input checked="" type="checkbox"/>	Ajenos	<input type="checkbox"/>	Nuevos	<input type="checkbox"/>	
Propios	<input checked="" type="checkbox"/>	Ajenos	<input type="checkbox"/>	Nuevos	<input checked="" type="checkbox"/>	
Propios	<input type="checkbox"/>	Ajenos	<input type="checkbox"/>	Nuevos	<input type="checkbox"/>	
<i>Descripción:</i>		<i>Descripción:</i>			<i>Descripción:</i>	
Personal propio: Responsable del Departamento de Comunicación.		Recursos tecnológicos propios de la entidad. Realización y mantenimiento de página web, redes sociales y medios de comunicación.				
Factores de entorno	<i>Qué circunstancias de las mencionadas en el 'Análisis de Entornos' del Informe de Autoevaluación van a ayudar a la realización de esta acción y a la consecución de sus resultados esperados</i>	<p>El desarrollo del Departamento de Comunicación difundirá acciones por las distintas vías de comunicación influyendo así en la mejora de la imagen de las personas con discapacidad y la proyección de la entidad en el resto de la sociedad.</p> <p>El apoyo y la necesidad de los medios de comunicación locales de plantear noticias relacionadas con la actualidad y el tejido asociativo. Comunicación interna fluida entre departamentos y servicios.</p>				
	<i>Qué circunstancias de las mencionadas en el 'Análisis de Entornos' del Informe de Autoevaluación van a dificultar la realización de esta acción y la consecución de sus resultados esperados</i>	Dependencia de sistemas tecnológicos y de una óptima conectividad.				

Resultados Esperados <i>(Son los objetivos de la acción)</i>	Participar en campañas de Plena inclusión. Difundir noticias en prensa local. Promover el impacto en redes sociales. Creación y mantenimiento de página web propia.		
Temporalización	Inicio:	2017	Finalización: 2019
INDICADORES			
Descripción del indicador	Estándar <i>(Objetivo del indicador)¹</i>	Periodicidad de la medición	
Participación en campañas de Plena Inclusión.	60% de campañas difundidas.	Anual.	
Notas de prensa difundidas.	10% de incremento respecto al año anterior.	Anual.	
Impacto en redes sociales.	5% de incremento respecto al año anterior.	Anual.	
Noticias actualizadas en la página web propia.	Superar en un 10% el número de entradas del año anterior.	Anual.	

Eje:	Gestión	Dimensión:	Personas	Área:	Planificación para responder a las necesidades						
Nombre:		Proyecto de Comisión de Voluntariado									
Descripción de la actuación <i>(Este apartado debe ser tan extenso como sea necesario para que describa claramente qué se va a hacer en esta acción. Debe incluir, si es el caso, las diferentes etapas del desarrollo de la acción, describiendo en cada una qué se hace, quién lo hace y cómo se hace, así como el o los resultados esperados)</i>		<p>Constitución de un grupo de voluntarios cuya misión consistirá en la implantación de unas bases para una gestión saludable desde el propio grupo protagonista con el objetivo de generar espacios para la reflexión y el análisis del servicio de voluntariado, promoviendo mejoras en los niveles de participación.</p> <p>Este proyecto llevará a cabo las siguientes metas y tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación dirigida al voluntariado para actualizar conocimientos y competencias atendiendo a sus demandas. - Establecimiento de normas de funcionamiento. - Canalización de quejas, sugerencias y demandas desde el programa y cartera de voluntariado. - Dinamización de grupo de voluntariado. - Realización de actas de reunión, informes y/o esquemas de mejora. <p>El funcionamiento del grupo será autónomo, siendo supervisado por la responsable del Programa de Voluntariado cuando así lo requieran. Las decisiones y propuestas de la comisión serán registradas y tenidas en cuenta por el equipo pertinente.</p> <p>Se establecerán cargos dentro del grupo y se definirán funciones. Las reuniones serán mensuales y se tratarán temas acordados de forma grupal.</p>									
Responsable:		Responsable del Programa de Voluntariado. Elena Leiva Eduador Social. Juan López									
APOYOS NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO LA MEJORA											
Personales			Técnicos <i>(Instalaciones, equipamiento, metodología, herramientas, ...)</i>		Económicos						
Propios	<input checked="" type="checkbox"/>	Ajenos	<input type="checkbox"/>	Nuevos	<input type="checkbox"/>	Propios	<input checked="" type="checkbox"/>	Ajenos	<input type="checkbox"/>	Nuevos	<input type="checkbox"/>
<i>Descripción:</i> Voluntarios participantes en la Comisión. Responsables encargados del Programa de Voluntariado.			<i>Descripción:</i> Espacios y recursos tecnológicos de la entidad.			<i>Descripción:</i> Fondos propios para la gestión, actualización de información y dinamización del propio grupo en la entidad. Fondos ajenos para formación específica y especializada.					
Factores de entorno		<i>Qué circunstancias de las mencionadas en el 'Análisis de Entornos' del Informe de Autoevaluación van a ayudar a la realización de esta acción y a la consecución de sus resultados esperados</i>				Planteamiento opcional y voluntario en la participación. Disponibilidad y predisposición a la implicación en las acciones programadas por la entidad por parte de voluntarios.					

<p><i>Qué circunstancias de las mencionadas en el 'Análisis de Entornos' del Informe de Autoevaluación van a dificultar la realización de esta acción y la consecución de sus resultados esperados</i></p>	<p>La temporalización de la actividad es a largo plazo, esto puede influir en la continuidad de la acción y de la formación del grupo. Las nuevas medidas pueden afectar al tradicional funcionamiento de la entidad ofreciendo así resistencia organizativa. Disponibilidad de recursos económicos para la formación.</p>		
<p>Resultados Esperados <i>(Son los objetivos de la acción)</i></p>	<p>Llevar a cabo reuniones mensuales. Realizar análisis e informes de la situación. Participar en actividades/eventos de la entidad en representación del grupo de voluntarios. Fomentar la participación activa del voluntariado.</p>		
<p>Temporalización</p>	<p>Inicio:</p>	<p>2017</p>	<p>Finalización: 2019</p>
<p>INDICADORES</p>			
<p>Descripción del indicador</p>	<p>Estándar <i>(Objetivo del indicador)</i></p>	<p>Periodicidad de la medición</p>	
<p>Reuniones mensuales realizadas.</p>	<p>60 % de reuniones llevadas a cabo.</p>	<p>Anual.</p>	
<p>Actas de reuniones.</p>	<p>Número de actas realizadas.</p>	<p>Anual.</p>	
<p>Participación en actividades/eventos de la entidad.</p>	<p>60 % de asistencia a eventos.</p>	<p>Anual.</p>	
<p>Número de voluntarios participantes en la entidad.</p>	<p>5% de incremento de voluntarios respecto al año anterior.</p>	<p>Anual.</p>	
<p>Cuestionario de satisfacción.</p>	<p>Medio</p>	<p>Anual.</p>	

Eje:	Gestión	Dimensión:	Liderazgo		Identidad y Cultura Organizativa	
Nombre:		Formación de Directivos (Plena Forma)				
Descripción de la actuación <i>(Este apartado debe ser tan extenso como sea necesario para que describa claramente qué se va a hacer en esta acción. Debe incluir, si es el caso, las diferentes etapas del desarrollo de la acción, describiendo en cada una qué se hace, quién lo hace y cómo se hace, así como el o los resultados esperados)</i>		Formación online, con el objetivo de que los directivos accedan a una herramienta que les sirva para ayudar a mejorar sus competencias para liderar, gobernar y hacer progresar sus entidades, de acuerdo con la misión y valores de nuestro movimiento asociativo, teniendo en cuenta la propia identidad de la organización y orientando su funcionamiento desde una visión compartida y de proyecto común.				
Responsable:		Equipo directivo				
APOYOS NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO LA MEJORA						
Personales		Técnicos <i>(Instalaciones, equipamiento, metodología, herramientas, ...)</i>			Económicos	
Propios	<input checked="" type="checkbox"/>	Ajenos	<input type="checkbox"/>	Nuevos	<input type="checkbox"/>	
Propios	<input checked="" type="checkbox"/>	Ajenos	<input checked="" type="checkbox"/>	Nuevos	<input type="checkbox"/>	
<i>Descripción:</i>		Propios: equipamientos tecnológicos. Ajenos: plataforma online.			Recursos económicos propios.	
Personales: equipo directivo participante de la formación.						
Factores de entorno	<i>Qué circunstancias de las mencionadas en el 'Análisis de Entornos' del Informe de Autoevaluación van a ayudar a la realización de esta acción y a la consecución de sus resultados esperados</i>		Disponibilidad y predisposición a la implicación en las acciones programadas por la entidad por parte del equipo directivo.			
	<i>Qué circunstancias de las mencionadas en el 'Análisis de Entornos' del Informe de Autoevaluación van a dificultar la realización de esta acción y la consecución de sus resultados esperados</i>		Disponibilidad de recursos económicos para la formación. Disponibilidad y conectividad de recursos informáticos y online.			
Resultados Esperados <i>(Son los objetivos de la acción)</i>		Mejorar el funcionamiento de la organización a través de la formación de buenos líderes.				

Temporalización	Inicio:	2017	Finalización:	2019
INDICADORES				
Descripción del indicador		Estándar <i>(Objetivo del indicador)</i>		Periodicidad de la medición
Número de participantes en la formación que conforman el equipo directivo.		El 30% de directivos.		Anual

Eje:	Ética	Dimensión:	Persona	Área:	Promoción y defensa de los principios éticos
Nombre:		Proyecto de Autorepresentación.			
Descripción de la actuación <i>(Este apartado debe ser tan extenso como sea necesario para que describa claramente qué se va a hacer en esta acción. Debe incluir, si es el caso, las diferentes etapas del desarrollo de la acción, describiendo en cada una qué se hace, quién lo hace y cómo se hace, así como el o los resultados esperados)</i>		<p>El proceso de Autorepresentación en las entidades que conformamos Plena inclusión, es clave para seguir avanzando y profundizando en la conquista de Derechos y Obligaciones de las personas con discapacidad intelectual como expresión y meta de lo que queremos conseguir en nuestra sociedad.</p> <p>Este proceso de Autorepresentación en ASPANIES son un primer paso hacia la verdadera representación y representatividad, de voz y voto de las personas con discapacidad intelectual en todos los ámbitos y espacios de la sociedad como camino para lograr una verdadera inclusión</p> <p>Se elaboró un proyecto para trabajar con una planificación que permitiera un desarrollo eficaz del proceso.</p> <p>Este proyecto consta de las siguientes etapas: FASE 1: Formación en Autorepresentación. FASE 2: Elaboración de un documento con las características que debe tener la persona que se presente para ser Representante de las PCDI de ASPANIES y ejercer su papel en la Junta Directiva. FASE 3: Elaboración de la Encuesta para evaluar las condiciones de los candidatos/as. FASE 4: Presentación de Candidatos/as y Evaluación de las condiciones para ser Representante. FASE 5: Proceso Electoral. FASE 6: Ratificación por la Junta Directiva. FASE 7: Formación en experiencias de Autorepresentación. FASE 8: Establecimiento de bases y normas de funcionamiento. FASE 9: Elaboración de informes y planes de mejora. FASE 10: Proceso de feedback con responsables de la organización.</p>			
Responsable:		<p>Psicóloga: Mónica Hernández. Psicóloga: Elena Leiva. Educador Social: Juan López. Personal Ajeno. Formador</p>			

APOYOS NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO LA MEJORA														
Personales				Técnicos <i>(Instalaciones, equipamiento, metodología, herramientas, ...)</i>					Económicos					
Propios	X	Ajenos	X	Nuevos	Propios	X	Ajenos		Nuevos	Propios	X	Ajenos		Nuevos
<i>Descripción:</i> Apoyos personales propios para el desarrollo del proyecto. Apoyos personales ajenos: personal externo de Plena Inclusión como ponentes de la formación.				<i>Descripción:</i> Soporte técnico y espacio propio para el desarrollo de la formación.					<i>Descripción:</i> Recursos económicos destinados a formación.					
Factores de entorno				<i>Qué circunstancias de las mencionadas en el 'Análisis de Entornos' del Informe de Autoevaluación van a ayudar a la realización de esta acción y a la consecución de sus resultados esperados</i>					Disponibilidad y predisposición a la implicación en las actividades formativas de la entidad. Planteamiento opcional y voluntario en las formaciones.					
				<i>Qué circunstancias de las mencionadas en el 'Análisis de Entornos' del Informe de Autoevaluación van a dificultar la realización de esta acción y la consecución de sus resultados esperados</i>					Necesidad de destinar recursos económicos a la formación específica. Las actividades con temporalización a largo plazo pueden influir en la continuidad de la acción. Situación geográfica de la Ciudad Autónoma de Melilla, situada fuera de la península, que dificulta y encarece el desplazamiento de los formadores. Las nuevas medidas pueden afectar al tradicional funcionamiento de la entidad ofreciendo así resistencia organizativa.					
Resultados Esperados <i>(Son los objetivos de la acción)</i>				<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar a la Junta Directiva de ASPANIES Plena inclusión Melilla a un representante con Discapacidad. • Transmitir la importancia de la participación y el valor de la Autorepresentación de las personas con discapacidad intelectual en nuestras organizaciones. • Lograr la Accesibilidad Cognitiva necesaria para que el proceso de Autorepresentación este adaptado a las diferentes Necesidades de Apoyo. • Dotar a las personas con discapacidad de la formación y las competencias necesarias para desarrollar el papel de Representante. • Alcanzar las metas y objetivos en materia de Autorepresentación 										

	establecidos en Plena inclusión.		
Temporalización	Inicio:	2017	Finalización: 2019
INDICADORES			
Descripción del indicador	Estándar <i>(Objetivo del indicador)</i>	Periodicidad de la medición	
Participación de PCDI y profesionales implicados.	50% de PCDI y profesionales.	Al finalizar la formación.	
Grado de satisfacción con la formación recibida.	Medio	Al finalizar la formación.	
Representación de las pcdi en la junta directiva.	80% de asistencia a las reuniones de la junta directiva del representante de pcdi.	Anual.	

Eje:		Ética	Dimensión:	Organización	Área:	Compromiso Ético				
Mejora n.º:	2	Nombre:	Proyecto de Implantación de Apoyo Activo destinado a familias, profesionales y voluntariado.							
Descripción de la actuación <i>(Este apartado debe ser tan extenso como sea necesario para que describa claramente qué se va a hacer en esta acción. Debe incluir, si es el caso, las diferentes etapas del desarrollo de la acción, describiendo en cada una qué se hace, quién lo hace y cómo se hace, así como el o los resultados esperados)</i>		<p>Con motivo de la incorporación de personas con grandes necesidades de apoyo y la participación activa de nuestra entidad en el proyecto de Todos Somos Todos, se observa la necesidad de implantar progresivamente cambios en el funcionamiento de los servicios.</p> <p>Por ello, la puesta en marcha tanto teórica como práctica de la metodología del Apoyo Activo es fundamental para el presente y futuro de la calidad de los servicios, así como, del bienestar y la adaptación de las pcdi.</p> <p>El proyecto se dividirá en tres fases:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fase 1: Participación de la entidad en el estudio de Todos Somos Todos. - Fase 2: Formación en Apoyo Activo y su práctica en los servicios. - Fase 3: Mejora y transformación de los servicios. 								
Responsable:		Educador Social: Juan López. Psicóloga: Elena Leiva.								
APOYOS NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO LA MEJORA										
Personales			Técnicos <i>(Instalaciones, equipamiento, metodología, herramientas, ...)</i>		Económicos					
Propios	x	Ajenos	x	Nuevos	Propios	x	Ajenos	x	Nuevos	x
<i>Descripción:</i>										
Apoyos personales: educador y psicóloga de la entidad para la supervisión e implantación del proceso.			Instalaciones y equipamiento propio de la entidad. Adquisición de nuevas metodologías y herramientas para la puesta en práctica de los nuevos conocimientos y prácticas.				Fondos propios y ajenos de la entidad.			
Apoyos ajenos: para la formación específica.										
Factores de entorno		<i>Qué circunstancias de las mencionadas en el 'Análisis de Entornos' del Informe de Autoevaluación van a ayudar a la realización de esta acción y a la consecución de sus resultados esperados</i>								
		Cambios en criterios de acceso al Centro Ocupacional para gestionar la incorporación de personas con grandes necesidades de apoyo. Disponibilidad y predisposición a la implicación en las acciones programadas por la entidad por parte de las pcdi, familias, voluntarios y profesionales.								
		Participación activa de la entidad dentro del estudio de Todos Somos Todos de Plena inclusión.								

	<p><i>Qué circunstancias de las mencionadas en el 'Análisis de Entornos' del Informe de Autoevaluación van a dificultar la realización de esta acción y la consecución de sus resultados esperados</i></p>	<p>Recursos económicos destinados a formación. Recursos económicos destinados a la contratación de Profesionales: para una atención de calidad a Personas con Grandes Necesidades de Apoyo. Recursos económicos destinados a formación. Adquisición de material informático/físico para el desarrollo de actividades en Autonomía Personal. Las nuevas medidas pueden afectar al tradicional funcionamiento de la entidad ofreciendo así resistencia organizativa.</p>			
<p>Resultados Esperados <i>(Son los objetivos de la acción)</i></p>		<p>Actualización de formación en conocimientos y competencias relacionados con la atención y el contacto directo con personas con grandes necesidades de apoyo. Ofrecer servicios y atención de calidad a personas con grandes necesidades de apoyo.</p>			
<p>Temporalización</p>		<p>Inicio:</p>	<p>2017</p>	<p>Finalización:</p>	<p>2019</p>
<p>INDICADORES</p>					
<p>Descripción del indicador</p>		<p>Estándar <i>(Objetivo del indicador)²</i></p>		<p>Periodicidad de la medición</p>	
<p>Número de personas incorporadas a los servicios con grandes necesidades de apoyo.</p>		<p>Un 5% de incremento respecto al año anterior.</p>		<p>Anual.</p>	
<p>Participación de profesionales en formación específica en apoyo activo.</p>		<p>50% de profesionales de los diferentes servicios.</p>		<p>Tras la formación.</p>	
<p>Participación de voluntarios en formación específica en apoyo activo.</p>		<p>50% de voluntarios de la entidad.</p>		<p>Tras la formación.</p>	
<p>Implantación de prácticas de apoyo activo en los servicios.</p>		<p>20% de servicios con prácticas de Apoyo Activo.</p>		<p>Triannual.</p>	

Eje:	Ética	Dimensión:	Personas	Área:	Promoción y Defensa de los Principios Éticos
Nombre:	Formación en Igualdad y perspectiva de Género				
Descripción de la actuación <i>(Este apartado debe ser tan extenso como sea necesario para que describa claramente qué se va a hacer en esta acción. Debe incluir, si es el caso, las diferentes etapas del desarrollo de la acción, describiendo en cada una qué se hace, quién lo hace y cómo se hace, así como el o los resultados esperados)</i>	<p>Desde el Plan de Igualdad de ASPANIES Plena inclusión Melilla 2017 se deriva la necesidad de una Formación en Igualdad y Perspectiva de Género dirigida a PCDI, voluntarios, familias y profesionales. Para esta formación contaremos con ponentes especializados en la materia externos a la entidad. Los resultados esperados serán contribuir al trabajo hacia la Igualdad de Género desde el ámbito de la discapacidad.</p>				
Responsable:	<p>Educador Social. Juan López Psicóloga. Elena Leiva</p>				
APOYOS NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO LA MEJORA					
Personales			Técnicos <i>(Instalaciones, equipamiento, metodología, herramientas, ...)</i>		Económicos
Propios	<input checked="" type="checkbox"/>	Ajenos	<input checked="" type="checkbox"/>	Nuevos	<input type="checkbox"/>
<i>Descripción:</i> Personal propio: responsable del departamento de comunicación y responsable del centro ocupacional. Personal ajeno: formadores externos a la entidad.	<i>Descripción:</i> Espacios y recursos tecnológicos de la entidad.		<i>Descripción:</i> Recursos económicos destinados a formación.		
Factores de entorno	<i>Qué circunstancias de las mencionadas en el 'Análisis de Entornos' del Informe de Autoevaluación van a ayudar a la realización de esta acción y a la consecución de sus resultados esperados</i>				
	<i>Qué circunstancias de las mencionadas en el 'Análisis de Entornos' del Informe de Autoevaluación van a dificultar la realización de esta acción y a la consecución de sus resultados esperados</i>				
			Disponibilidad y predisposición a la implicación en las actividades formativas de la entidad.		
			Necesidad de destinar recursos económicos a la formación específica. Situación geográfica de la Ciudad Autónoma de Melilla, situada fuera de la península, que dificulta y encarece el desplazamiento de los formadores.		

Resultados Esperados <i>(Son los objetivos de la acción)</i>	Impulsar la participación en la formación del mayor número de PCDI, familias, voluntarios y profesionales. Promover la adquisición de conocimientos en materia de Igualdad de Género.		
Temporalización	Inicio:	2017	Finalización: 2019
INDICADORES			
Descripción del indicador	Estándar <i>(Objetivo del indicador)</i>	Periodicidad de la medición	
Participación de PCDI, familias, voluntarios y profesionales en la formación.	50% de asistentes implicados en la entidad.	Al finalizar la formación.	
Grado de satisfacción con la formación recibida.	Medio	Al finalizar la formación.	

Eje:	Ética	Dimensión:	Persona/Familia	Área:	Resultados en la persona/familia
Nombre:	Cuestionarios de satisfacción por servicios				
Descripción de la actuación <i>(Este apartado debe ser tan extenso como sea necesario para que describa claramente qué se va a hacer en esta acción. Debe incluir, si es el caso, las diferentes etapas del desarrollo de la acción, describiendo en cada una qué se hace, quién lo hace y cómo se hace, así como el o los resultados esperados)</i>	<p>Elaboración de cuestionarios de satisfacción por servicios con el objetivo de obtener feedback de las personas implicadas en los mismos. Los servicios principales que contarán con cuestionarios de satisfacción serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servicios de Ocio para mayores. - Servicio de Ocio para menores. - Servicio de Centro Ocupacional. - Servicio de atención y asesoramiento a familias. 				
Responsable:	<p>Psicóloga: Cristina Casado. Psicóloga: Mónica Hernández.</p>				
APOYOS NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO LA MEJORA					
Personales		Técnicos <i>(Instalaciones, equipamiento, metodología, herramientas, ...)</i>		Económicos	
Propios	<input checked="" type="checkbox"/>	Ajenos	<input type="checkbox"/>	Nuevos	<input type="checkbox"/>
Propios	<input checked="" type="checkbox"/>	Ajenos	<input type="checkbox"/>	Nuevos	<input type="checkbox"/>
Propios	<input checked="" type="checkbox"/>	Ajenos	<input type="checkbox"/>	Nuevos	<input type="checkbox"/>
<i>Descripción:</i>		Elaboración de cuestionarios de satisfacción por servicios.		Recursos económicos propios destinados a la impresión del material necesario.	
Factores de entorno	<i>Qué circunstancias de las mencionadas en el 'Análisis de Entornos' del Informe de Autoevaluación van a ayudar a la realización de esta acción y a la consecución de sus resultados esperados</i>		Disponibilidad y predisposición a la implicación en las acciones programadas por la entidad por parte de las pcdi, familias, voluntarios y profesionales.		
	<i>Qué circunstancias de las mencionadas en el 'Análisis de Entornos' del Informe de Autoevaluación van a dificultar la realización de esta acción y la consecución de sus resultados esperados</i>		Recursos económicos destinados a la impresión del material. Escasa actitud proactiva por parte de las familias respecto a demandas informativas y participativas.		
Resultados Esperados <i>(Son los objetivos de la acción)</i>		<p>Implicación y participación de las pcdi y sus familias. Evaluar la calidad de los servicios de nuestra entidad. Establecer mejoras en los servicios. Concienciar y sensibilizar en participación.</p>			

Temporalización	Inicio: 2017	Finalización: 2019
INDICADORES		
Descripción del indicador³	Estándar <i>(Objetivo del indicador)</i>	Periodicidad de la medición
Servicios de atención directa sujeto a cuestionarios de satisfacción.	50% de servicios de atención directa con cuestionarios de satisfacción.	Anual.
Participación de las pcdi en los cuestionarios de satisfacción.	50% de pcdi participantes en la respuesta a cuestionarios de satisfacción.	Anual.
Participación de las familias en los cuestionarios de satisfacción.	50% de familias participantes en la respuesta a cuestionarios de satisfacción.	Anual.

Eje: Ética	Dimensión: Persona	Promoción y Defensa de los Principios Éticos
Nombre:	Carta de Derechos y Obligaciones por Servicios	

³ Un INDICADOR es un aspecto de la acción que podemos medir (no necesariamente de manera numérica, también, por ejemplo, como “poco-suficiente-mucho”) y nos informa de si la acción ha resultado más o menos exitosa. Hay indicadores de proceso (informan si las actividades se han realizado como estaban previstas) y de resultado. Es conveniente que se incluyan indicadores de ambos tipos

<p>Descripción de la actuación (Este apartado debe ser tan extenso como sea necesario para que describa claramente qué se va a hacer en esta acción. Debe incluir, si es el caso, las diferentes etapas del desarrollo de la acción, describiendo en cada una qué se hace, quién lo hace y cómo se hace, así como el o los resultados esperados)</p>		<p>Basándonos en los principios fundamentales de nuestro movimiento asociativo respecto a garantizar los Derechos y Obligaciones de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, así como el cumplimiento de los estándares de calidad, se plantea la necesidad de promulgar un documento donde se especifique y se recoja este compromiso ético.</p> <p>El proceso constará de las siguientes etapas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de la Carta con los Profesionales de cada Servicio, el representante de las PCDI, un familiar y un voluntario. - Presentación de las Cartas de DERECHOS y OBLIGACIONES por Servicios. - Difusión de las Cartas de DERECHOS y OBLIGACIONES por Servicios. 															
<p>Responsable:</p>		<p>Psicóloga: Elena Leiva. Educador Social: Juan López.</p>															
<p>APOYOS NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO LA MEJORA</p>																	
<p>Personales</p>				<p>Técnicos (Instalaciones, equipamiento, metodología, herramientas, ...)</p>						<p>Económicos</p>							
Propios	<input checked="" type="checkbox"/>	Ajenos	<input type="checkbox"/>	Nuevos	<input type="checkbox"/>	Propios	<input type="checkbox"/>	Ajenos	<input checked="" type="checkbox"/>	Nuevos	<input type="checkbox"/>	Propios	<input checked="" type="checkbox"/>	Ajenos	<input type="checkbox"/>	Nuevos	<input type="checkbox"/>
<p><i>Descripción:</i> Psicóloga y Educador Social Responsables del proceso. Representante de PCDI. Un familiar. Un voluntario.</p>				<p>Recursos ajenos para la maquetación e impresión de la propia carta.</p>						<p>Fondos propios para la maquetación e impresión del material.</p>							
<p>Factores de entorno</p>		<p><i>Qué circunstancias de las mencionadas en el 'Análisis de Entornos' del Informe de Autoevaluación van a ayudar a la realización de esta acción y a la consecución de sus resultados esperados</i></p>		<p>Disponibilidad y predisposición a la implicación en las acciones programadas por la entidad por parte de las pcdi, familias, voluntarios y profesionales.</p> <p>El Departamento de Comunicación que difundirá las acciones al respecto.</p>													
		<p><i>Qué circunstancias de las mencionadas en el 'Análisis de Entornos' del Informe de Autoevaluación van a dificultar la realización de esta acción y la consecución de sus resultados esperados</i></p>		<p>Recursos económicos para la elaboración y maquetación del material para la difusión de la Carta de Derechos.</p>													
<p>Resultados Esperados (Son los objetivos de la acción)</p>		<p>Concienciación y sensibilización en Derechos y Obligaciones de las pcdi. Participación activa entre profesionales, pcdi, voluntarios y familias. Nuevas acciones para ofrecer un servicio de calidad centrado en las personas.</p>															

Temporalización	Inicio:	2017	Finalización:	2019
INDICADORES				
Descripción del indicador		Estándar <i>(Objetivo del indicador)</i>	Periodicidad de la medición	
Servicios de atención directa con cartas de Derechos y Obligaciones.		50% de los servicios con carta de D y O.	Anual.	
Participación en la elaboración de las cartas de: profesionales, pcdi, voluntarios y familias.		50% de las partes representadas en la elaboración de las cartas.	Anual.	