

Descripción detallada: Planificación en la que se establecen los objetivos, acciones, resultados esperados e indicadores y temporalización para su seguimiento y medición para el despliegue anual de la estrategia de la organización

Versión 1

Revisado por
MLETAprobado por: **ASAMBLEA SOCIOS**Responsable del proceso: **BBC**Fecha entrada en vigor:
31 enero 2016

Seguimiento: semestral



PLAN DE ACCIÓN **ASANSULL**

2016

Histórico de cambios

VERSION	FECHA	CAMBIOS
1	10/12/2015	PRIMERA VERSION

PLAN DE ACCIÓN 2016

1. NUESTRA IDENTIDAD	3
2. POLÍTICA DE CALIDAD	5
3. NUESTRA ESTRATEGIA	7
4. PLANIFICACIÓN	9
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	18
6. PLAN DE COMUNICACIÓN	19

1 NUESTRA IDENTIDAD

La ASOCIACIÓN PRO-PERSONAS CON NECESIDADES SOCIO-EDUCATIVAS ESPECIALES Y/O DEPENDIENTES DEL CAMPO DE GIBRALTAR, en adelante **ASANSULL**, es una organización sin ánimo de lucro, promovida por padres, madres y familias de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Se creó en Mayo de 1.970, fruto de la inquietud de un grupo de familias de La Línea de la Concepción con hijos/as con discapacidad, preocupadas por buscar una respuesta educativa y social a los problemas y necesidades que planteaban sus hijos/as, ante la carencia de recursos para su atención lo que provocaba situaciones de inhibición y silencio político y social.

Tras más de 45 años de lucha, el GRUPO **ASANSULL**, cuenta en la actualidad con más de 600 familias, atiende a 1.800 personas usuarias, su plantilla de profesionales asciende a más de 450 personas, cuenta con socios colaboradores y personas voluntarias... las cuales, todas ellas, se han ido sumando a este proyecto, favoreciendo la promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacidad intelectual, personas mayores y menores, ejes de las líneas de actuación de nuestra Asociación.

El Grupo **ASANSULL** es una "Marca" de la que emanan cuatro estructuras fuertemente coordinadas:



Nuestra Misión, Visión y Valores

MISIÓN:

ASANSULL es una entidad social que **Mejora la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y/o dependiente, la de los menores con y sin trastorno del desarrollo o riesgo de padecerlo y la de sus familias a lo largo de todo su ciclo vital, prestando los apoyos y recursos necesarios, para que logren desarrollar su proyecto de vida, digno de ser vivido**

VISIÓN:

ASANSULL quiere ser reconocida por su alta calidad acorde con los avances tecnológicos, cobertura y diversidad de los servicios que ofrece, proporcionando oportunidades de progreso, y contribuyendo a la construcción de una sociedad más justa y promoviendo la inclusión ciudadana de pleno derecho de todas las personas.

VALORES: DIGNIDAD Y VALOR DE LA PERSONA, SERVICIO, APOYO MUTUO, REIVINDICACIÓN, PARTICIPACIÓN, AUSENCIA DE ÁNIMO DE LUCRO, TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN Y CALIDAD Y CALIDEZ.

DIGNIDAD Y VALOR DE LA PERSONA: Las personas con discapacidad intelectual y/o dependientes tienen valor y dignidad por ser personas. Tienen sus capacidades y limitaciones como cualquier ser humano.

SERVICIO: Bajo el principio de acción humanitaria, **ASANSULL** muestra su deseo de ayudar y servir a las personas con discapacidad intelectual y/o dependientes, menores y a sus familias, con responsabilidad y justicia para dar soluciones a sus necesidades.

APOYO MUTUO: La ayuda y la colaboración entre los miembros de **ASANSULL** permite un mejor servicio. Todos/as nos identificamos por los mismos valores y trabajamos con el mismo objetivo, procurar una vida mejor para las personas con discapacidad intelectual y/o dependientes, menores y para sus familias.

REIVINDICACIÓN: **ASANSULL** nació hace más de cuarenta años por la lucha de unos padres y madres para conseguir un puesto escolar para sus hijos/as con discapacidad y desde entonces hemos seguido luchando para defender sus derechos y mejorar la situación. La defensa de derechos de las personas con discapacidad está basada en la justicia social y es justo que todos podamos vivir en la sociedad con igualdad de derechos y oportunidades.

ASANSULL quiere ayudar a hacer una sociedad más justa y estará atenta y denunciará cualquier situación injusta.

PARTICIPACIÓN: Es un valor fundamental en **ASANSULL** ya que sin la colaboración y participación de sus miembros **ASANSULL** no existiría.

AUSENCIA DE LUCRO: **ASANSULL** no busca hacerse rica.

TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN: Todas las personas de **ASANSULL** tienen derecho a conocer las cuentas económicas de la entidad. **ASANSULL** busca conseguir la solidaridad, la honradez y la moderación en el gasto.

CALIDAD Y CALIDEZ: **ASANSULL** cree que es importante mantener la calidad en el trabajo, pero sin olvidar la calidez. Esto favorece el comportamiento ético de sus miembros y la mejora continua de la organización.

La calidad de vida es actualmente un potente concepto organizador y orientador de las prácticas, pero también, y, sobre todo, es un gran objetivo perseguido especialmente por las personas que tienen necesidades especiales de apoyo, como son las personas con discapacidad intelectual y/o dependientes, menores y sus familias. Queremos que los apoyos que necesitan y las actividades que llevamos a cabo impacten positivamente en la mejora de sus condiciones de vida y en el logro de los resultados personales valorados.

En **ASANSULL** es una estrategia clave que orienta la organización en su conjunto, siendo una obligación que emana del derecho de las personas a disponer y/o recibir, tras ser escuchada y/o captadas sus necesidades y expectativas, apoyos dignos y significativos para sus vidas.

Pretendemos gestionar y desarrollar nuestra actividad con calidad, con una orientación clara y prioritaria hacia el cliente-usuario y su familia y con una actitud basada en la mejora continua.

Para ello nuestra organización opta por un sistema de gestión que se adapta a las características y pretensiones que permitan transformar la filosofía de la calidad en acciones concretas, tangibles y aplicables.

Entendemos que existen algunos puntos claves que favorecen y aclaran la razón de ser de esta nueva andadura:

PRINCIPIOS Y COMPROMISOS DEL SISTEMA DE GESTION ASANSULL

1. La **CALIDAD** y **LA CALIDEZ** en la prestación de servicios es un **COMPROMISO ÉTICO Y DE MEJORA CONTINUA** participado por todas las personas implicadas en la organización, no sólo una decisión de la dirección.
2. Toda **PERSONA TIENE VALOR** por encima de sus perfiles de **CAPACIDAD** y limitación.
3. **ASANSULL** persigue la **MEJORA CONTINUA** porque las personas siempre pueden progresar si cuentan con los **APOYOS** adecuados.
4. Hemos de **GESTIONAR** bien los **RECURSOS**, de manera eficiente, transparente y orientada a producir calidad de vida.
5. El **PAPEL DEL ENTORNO** es esencial, ya que la inclusión social es clave para cualquier ciudadano. Por ello es necesario realizar acciones en el entorno y establecer alianzas.
6. La **FAMILIA** es la base de la inclusión social.
7. Las **PERSONAS USUARIAS COMO CENTRO DE NUESTRA ACTUACIÓN**. Las consideramos agentes esenciales y participes de la planificación de su proyecto de vida y de la construcción de su destino, por lo que basamos nuestra metodología de

8. intervención en el modelo de Planificación Centrada en la Persona, prestando una atención individualizada basada en la evaluación integral de las necesidades de cada persona.
9. La exigencia de que las intervenciones se planteen desde el **DERECHO DE LAS PERSONAS** y no solo desde la decisión de los profesionales.
10. La incorporación de las propias personas con discapacidad y/o dependientes, menores y sus familias a los procesos de evaluación y planificación de apoyos en igualdad de condiciones.

Además, **ASANSULL** asume el compromiso de impulsar los siguientes principios ambientales:

- Integrar la Prevención de la Contaminación y la Protección y Preocupación por el Medio Ambiente, el uso sostenible de los recursos, y los problemas ambientales relevantes en la agenda diaria de gestión de **ASANSULL**.
- Desplegar nuestro compromiso medioambiental a través de un ejercicio continuo de planificación, despliegue, evaluación de resultados y revisión del desempeño ambiental de **ASANSULL** en todos nuestros Centros, Servicios y Programas.
- Definir un marco de referencia que nos permita establecer y revisar los objetivos y metas con carácter ambiental en relación a la generación de residuos, vertidos y emisiones, y al control sobre nuestro consumo de recursos naturales.
- Identificar, evaluar y controlar desde un punto de vista operativo, lógico, legal y comprometido los aspectos ambientales y los riesgos propios de nuestra actividad, tomando como principio fundamental la mejora continua.
- Cumplir la normativa medioambiental de aplicación a nuestra actividad y con otros requisitos que la organización suscriba relacionados con sus aspectos ambientales.
- Comunicar esta Política a todas las personas de **ASANSULL**, y a todas aquellas organizaciones, públicas y privadas, y grupos de interés con los que colaboramos y desarrollamos nuestra actividad.

3

NUESTRA ESTRATEGIA

El II Plan Estratégico, que comprende el período 2014-2017, pretende definir el futuro deseado por la organización y diseñar los pasos para conseguirlo. Para ello se han definido las directrices a seguir por ASANSULL de manera participada por todos los niveles de la organización y se han establecido los objetivos a cumplir por ASANSULL, las metas para alcanzarlos y los planes de acción para conseguirlos.

Para el despliegue de este II Plan Estratégico se han definido unos “equipos guía” para que desarrollen los PLANES ANUALES DE ACCIÓN para la consecución de los objetivos estratégicos definidos en los próximos 4 años, estableciendo las acciones necesarias para ello, resultados y/o metas esperados, indicadores de medida, persona responsable, proceso al que iría vinculado y cronograma temporal para el despliegue de dicho objetivo y ejecución.

Los objetivos estratégicos de nuestro II PLAN ESTRATÉGICO se vinculan con los proyectos, los **PLANES DE ACCIÓN ANUALES DE LA ENTIDAD Y LOS DE CENTROS Y SERVICIOS** o las actuaciones que prevemos realizar para lograrlos. Se configura así una estructura que traslada la orientación a largo plazo hasta la actividad cotidiana de la organización, sus centros y servicios.

Todos los aspectos a tener en cuenta para el diseño del nuevo PLAN DE ACCIÓN 2016, han sido recogidos a través de distintas fuentes y metodologías a lo largo de todo el año y con el seguimiento semestral y anual del Plan de Acción 2015. Partiendo de esta ‘foto’ de situación, se han identificado las líneas de actuación principales y los posibles cambios que puedan afectar a nuestra estrategia, a los resultados esperados tanto en clientes, personas y sociedad como en los procesos de nuestra organización.

Este análisis se ha realizado a través de varias fuentes y diversas metodologías:

- Reuniones del Consejo de Dirección, donde en sus actas se recogen las distintas acciones y acuerdos que se llevan a cabo en función de la información y necesidades detectadas tras información recibida/negociaciones/acuerdos establecidos en:
- Reuniones con distintas AAPP (autonómicas y locales).
- Federación Provincial, Autonómica y/o Nacional y/o organismos referentes del sector o afines como el CERMI.
- Posibles cambios políticos, legales y/o normativos (Se realiza seguimiento diario a través de consulta de BOE, BOJA, BOP y otras fuentes oficiales).

- Seguimiento periódico de novedades y cambios de convenio laboral.
- A través del análisis de información captada en foros y encuentros con organizaciones del sector.
- A través del análisis de información (fiable) captada en medios de comunicación y redes sociales.
- Estudios, investigaciones y buenas prácticas dirigidas a la mejora de la calidad de vida de las personas con DI y/o dependientes y las de sus familias.
- Se hace una valoración positiva con el trabajo realizado y la posición interna de la organización. Ahora bien, no podemos olvidar las debilidades y amenazas a las que **ASANSULL** debe enfrentarse para seguir teniendo la posición que actualmente ocupa en nuestra Comarca, Provincia y Comunidad Autónoma.

4

PLANIFICACIÓN

De acuerdo con el análisis de las circunstancias del entorno y también la valoración de la manera en que evoluciona el cambio que internamente experimentamos para dar lo mejor a las personas con discapacidad intelectual y/o dependientes, menores y a sus familias, esperamos que este sea un plan que dé los mejores resultados para cumplir nuestra misión y para alcanzar una visión de futuro propuesta. Con este documento queremos describir el Plan de Acción Anual para la mejora de la calidad de ASANSULL, desplegando así a todos los niveles la estrategia de la Organización de manera alineada, participada y consensuada para el año 2016.

El PLAN DE ACCIÓN ASANSULL 2016 está estructurado siguiendo las 5 líneas estratégicas definidas en el II Plan Estratégico y podemos resumirlo de la siguiente manera:

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: ORGANIZACIÓN.

En esta línea hemos querido recoger las acciones más importantes a abordar para implantar, difundir y hacer cumplir nuestra misión y visión desarrollando una estrategia centrada en sus grupos de interés, desarrollando y desplegando políticas, planes, objetivos, y procesos para hacer realidad la estrategia y cómo, a través de sus líderes, dan forma al futuro de la organización y lo hacen realidad, actuando estos como modelo de referencia de los valores y principios éticos de ASANSULL e inspirando confianza en todo momento. Perseguimos un estilo de liderazgo flexible, permitiendo a la organización anticiparse y reaccionar de manera oportuna con el fin de asegurarse un éxito continuo.

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES
LÍNEA ESTRATÉGICA 1: ORGANIZACIÓN	<p>OE 1.1. Mejorar los mecanismos que nos permiten evaluar y orientar nuestra estrategia para lograr nuestra misión.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Continuar con el despliegue de los objetivos estratégicos a través del esquema de procesos clave a todas las actividades de la organización: Revisión del cuadro de mando integral. ✓ Revisión estructura técnica de ASANSULL. ✓ Continuar con acciones de reivindicación y negociación con AAPP para el mantenimiento de servicios y derechos.
	<p>OE 1.2. Ampliar nuevas vías de ingresos y financiación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Continuar con la búsqueda de nuevas fuentes de financiación. ✓ Continuar con la elaboración y puesta en marcha de proyectos innovadores y/o de mejora de los servicios existentes que permitan dar respuesta a las necesidades de los distintos grupos de interés. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Puesta en marcha de nuevos talleres en Centro Ocupacional Monte Calpe: Imagen personal/Peluquería, biblioteca, etc). ▪ Puesta en marcha del Complejo Deportivo de la Piscina Municipal. ▪ Puesta en marcha del Centro Integral del Mayor Carboneros. ▪ Continuar con auditorias económicas externas.
	<p>OE 1.3. Fortalecer la cohesión y sentimiento de pertenencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Difundir a los grupos de interés el CODIGO ÉTICO, elaborando adaptaciones del mismo en documentos de lectura fácil, material didáctico para formación. ✓ Evaluar el cumplimiento, aplicación y eficacia del mismo. ✓ Desplegar el plan de participación poniendo en marcha y dinamizando los grupos de autoayuda para las familias, la convivencia familiar en los centros, fomentando la implicación de las familias en los PAI y realizando sesiones conjuntas de formación para los grupos de interés interno.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

INDICADORES DE RENDIMIENTO	RESULTADOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Grado de cumplimiento de las metas anuales del Plan Estratégico. 2. Grado de cumplimiento de las metas definidas para los indicadores de rendimiento. 3. Índice de nuevos financiadores. 4. Índice de acciones de difusión del CÓDIGO ÉTICO a los grupos de interés. 5. Grado de cumplimiento del CÓDIGO ÉTICO. 6. Índice de proyectos nuevos puestos en marcha. 7. Índice de éxito concursos públicos de prestación de servicios. 8. Índice anual de reuniones con AAPP. 9. Grado de cumplimiento del presupuesto anual. 10. Índice de acciones puestas en marcha del Plan de Participación. 11. Índice de participación de grupos de interés internos en acciones conjuntas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incremento de fuentes de financiación. 2. Incremento de la percepción de la Sociedad respecto de la labor social de la organización. 3. Incremento de la percepción de la Sociedad respecto a la gestión de ASANSULL. 4. Incremento en Reconocimientos y Premios a Asansull. 5. Incremento de servicios prestados. 6. Informe favorable de auditoría económica externa. 7. Incremento el Grado de cumplimiento del presupuesto. 8. Incremento de participación de familias, usuarios y profesionales en acciones conjuntas.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: CALIDAD DE LOS SERVICIOS Y APOYOS.

En esta línea pretendemos describir y planificar cómo el centro gestiona, mejora y desarrolla sus procesos para introducir innovaciones, apoyar su política y estrategia y satisfacer plenamente a sus clientes y otros grupos de interés, generando cada vez mayor valor.

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES
LÍNEA ESTRATÉGICA 2: CALIDAD DE LOS SERVICIOS Y APOYOS	<p>OE 2.1 Aumentar la satisfacción de nuestras personas usuarias y familias con los servicios y apoyos que se les presta para alcanzar sus proyectos individuales de vida.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Definir objetivos, actividades e indicadores que nos permitan evaluar el impacto de nuestras actuaciones en la mejora de la calidad de vida de las personas usuarias y en la de sus familias. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar en todos los centros el instrumento EVALUAR para conocer el impacto en Calidad de Vida. ▪ Fomentar y mejorar la participación de usuarios y familias en los planes de apoyo personales (PAI). ▪ Evaluar los planes de centro para la mejora de la gestión e impacto en calidad de vida de nuestras actuaciones en las personas usuarias y sus familias. ✓ Revisar, mejorar y dinamizar los procesos de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación y tutorización. ▪ Médico-Sanitario. ▪ Modificación de Conducta. ▪ Quejas/Reclamaciones/Sugerencias. ▪ Acogida. ✓ Continuar con la sistemática de la detección de necesidades y expectativas de familias y usuarios, de consulta de satisfacción de usuarios y familias y de seguimiento de casos ante situaciones lesivas de derechos. ✓ Realizar un Programa de actividades de ocio conjunto para toda la entidad.
	<p>OE 2.2: Modernizar, mejorar y promocionar los recursos de los que dispone la entidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mejorar y actualizar instalaciones, infraestructuras, equipamiento y recursos: Elaborar el Plan de Mejora de instalaciones e infraestructuras.
	<p>OE 2.3. Fortalecer el Sistema de Gestión de la Calidad como herramienta para la mejora.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Continuar con el despliegue de modelos de Excelencia y Calidad al conjunto de toda la organización: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nuevas certificaciones para el SAD: ISO 14001 para acreditación en calidad medio ambiental del servicio y norma UNE 158301 para acreditación de servicios para la promoción de la autonomía personal y gestión de servicios de ayuda a domicilio. ▪ Priorizar acciones de mejora para mantener el reconocimiento del sello 400+ EFQM.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

INDICADORES DE RENDIMIENTO	RESULTADOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Índice de mejoras implantadas por procesos clave revisados. 2. Índice de mejoras implantadas como consecuencia de la consulta de satisfacción 3. Índice de mejoras implantadas consecuencia del procedimiento de Sugerencias y Reclamaciones. 4. Cumplimiento del Plan Anual de Mejora de las infraestructuras. 5. Índice de casos detectados de situaciones lesivas de derecho. 6. Índice de mejoras en instalaciones, infraestructuras y equipamiento. 7. Grado de consecución de objetivos por Centro. 8. Obtención certificaciones en calidad medioambiental (ISO 14001) y calidad en la gestión (UNE 158301) para el servicio de SAD La Línea. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incremento de la percepción de las personas usuarias. 2. Incremento de la percepción de las Familias 3. Incremento del número de objetivos e indicadores de calidad de vida, por centro 4. Incremento de resultados en dimensiones de Calidad de Vida, por centro 5. Incremento de la participación de usuarios y familias en PAIs.

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: PERSONAS.

Planificamos cómo el centro gestiona, desarrolla y aprovecha el conocimiento y todo el potencial de las personas que lo componen, tanto en el nivel individual, como de equipos o del centro en su conjunto; y cómo planifica estas actividades en apoyo de su política y estrategia y del eficaz funcionamiento de las personas.

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES
LINEA ESTRATEGICA 3: PERSONAS	<p>OE 3.1: Continuar generando un clima de confianza y de expresión libre de ideas y opiniones entre nuestros profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar una nueva encuesta de clima laboral para su aplicación antes del primer semestre del año.
	<p>OE 3.2: Contar con profesionales motivados e implicados.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar un Plan de Incentivos y de motivación adoptando enfoques creativos e innovadores. ✓ Difundir el Plan de Igualdad a todos los grupos de interés internos. ✓ Revisar la no utilización de lenguaje sexista en todos los documentos que elabore la entidad.
	<p>OE 3.3: Contar con profesionales capacitados para el logro de objetivos tanto individuales como de equipo y de la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de formación: se dará prioridad a la formación en calidad, aplicación del Código Ético y la planificación y evaluación centrada en la persona. ✓ Analizar y evaluar las competencias, desempeño y comportamiento de los profesionales: Se comenzará en enero un pilotaje en el centro de "Casa la Playa" de Palmones para su extensión posterior al resto de centros y servicios.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

INDICADORES DE RENDIMIENTO	RESULTADOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Índice de participación en encuesta clima. 2. Grado de cumplimiento del Plan de Formación Anual. 3. Cumplimiento de acciones planificadas para Pilotaje de evaluación del desempeño en "Casa La Playa". 4. Índice de acciones de difusión del Plan de Igualdad. 5. Índice de propuestas de mejora basadas en la creatividad e innovación sugeridas por las personas. 6. Índice de participación en actividades no laborales organizadas por Asansull. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incremento de la Percepción de las personas (satisfacción, liderazgo, motivación, condiciones de trabajo, formación, etc.). 2. Mejoras implementadas tras Pilotaje del Plan de Personas en "Casa La Playa". 3. Documento Plan de Incentivos Elaborado.

LÍNEA ESTRATÉGICA 4: ENTORNO.

Descripción de cómo el centro planifica y gestiona sus alianzas externas y colaboraciones para apoyar el despliegue y ejecución de la estrategia general y sus políticas de apoyo, así como para lograr el eficaz funcionamiento de sus procesos. El centro se asegura de gestionar eficazmente su impacto social.

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES
LÍNEA ESTRATÉGICA 4: ENTORNO	<p>OE 4.1: Mejorar y ampliar nuestra red de aliados y colaboradores para diversificar la sinergia y búsqueda de recursos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Continuar con los aliados y colaboradores y con la búsqueda de nuevos durante el próximo ejercicio. ✓ Evaluar el impacto de nuestras alianzas y colaboraciones en el logro de nuestra misión y resultados. ✓ Continuar el trabajo con los equipos de mejora y benchmarking para compartir y mejorar procesos e indicadores, así como la comparación de resultados para el aprendizaje y la mejora continua. ✓ Continuar con la participación activa de ASANSULL en foros de reivindicación del movimiento asociativo y de participación ciudadana. ✓ Continuar realizando acciones de sensibilización en el entorno.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

INDICADORES DE RENDIMIENTO	RESULTADOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Grado de cumplimiento de los objetivos de las alianzas. 2. Índice de nuevos aliados/colaboradores. 3. Participación en acciones de benchmarking. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incremento de acuerdos/alianzas. 2. Incremento participación en proyectos con Universidades o Centros de Investigación. 3. Incremento satisfacción de aliados y colaboradores.

LÍNEA ESTRATÉGICA 5: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INFORMACIÓN.

Descripción de cómo el centro gestionará la tecnología, la información y el conocimiento para apoyar una eficaz toma de decisiones y mejorar la eficacia de la comunicación y de las actividades de la organización

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES
LÍNEA ESTRATÉGICA 5: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INFORMACIÓN	<p>OE 5.1: Mejorar la eficacia del sistema de gestión del conocimiento y de la información integrando enfoques innovadores y maximizando el uso de las NNTT para cubrir las necesidades informativas de líderes, usuarios, familias, profesionales y entorno social.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de comunicación e imagen. Se evaluará la eficacia de las nuevas tecnologías de comunicación implantadas. ✓ Buenas prácticas de centros. Se irán implantando progresivamente en todos los centros de la entidad las buenas prácticas detectadas en los diagnósticos internos realizados durante el 2015 en los centros y servicios de ASANSULL. ✓ Dentro de las actividades para celebrar el aniversario de ASANSULL, organizar un concurso de Buenas Prácticas entre los profesionales de la organización. ✓ Gestión documental. A lo largo del 2015 se ha llevado a cabo un pilotaje de gestión documental en el Centro de Día de Mayores de El Junquillo resultando idóneo para su extensión al resto de los centros. ✓ También se propone continuar con el SAGE MURANO como herramienta de gestión e ir estudiando otras de gestión de centros que resultaran de interés para la entidad.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

INDICADORES DE RENDIMIENTO	RESULTADOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Grado de cumplimiento del Plan de Comunicación. 2. Grado de eficacia de las Nuevas Tecnologías implantadas. 3. Índice de buenas prácticas implantadas por centro. 4. Índice de actividades/jornadas de intercambio de conocimiento organizadas. 5. Participación Jornadas de Conocimiento invitados. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incremento de la percepción de las personas (medios y equipos para el desempeño, conocimiento y comunicación).

5

SEGUIMIENTO Y EVALUACION

METODOLOGÍA PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL PLAN

- Revisar y evaluar el método, realizando un seguimiento semestral y anual de los planes de acción para definir o redefinir si fuera necesario nuestros objetivos, valorar acciones puestas en marcha, y comprobar nuestra capacidad y rendimiento interno así como la eficacia y posible mejora de nuestros procesos. También evaluaremos cómo construimos nuestra estrategia y la eficacia de la información en que nos basamos. Esta evaluación se realiza a través de la medición de resultados claves (de percepción y de rendimiento) detectando así posibles debilidades y áreas de mejora.

- Volver a realizar el análisis externo anualmente, para detectar posibles amenazas y oportunidades en base a factores y cambios sociales, políticos, económicos, tecnológicos, culturales, sectorial, movimiento asociativos etc, que puedan afectar a nuestra estrategia y a los resultados en nuestros clientes, en los resultados de nuestros profesionales y voluntarios y en los resultados que obtenemos en la sociedad, y si por ello también hemos de reorganizar nuestros procesos y/o diseñar nuevos.

Este análisis se realiza a través de varias fuentes y diversas metodologías:

- Reuniones del Consejo de Dirección, donde en sus actas se recogen las distintas acciones y acuerdos que se llevan a cabo en función de la información y necesidades detectadas tras información recibida/negociaciones/acuerdos establecidos en:

- Reuniones con distintas AAPP (autonómicas y locales).

- Federación Provincial, Autonómica y/o Nacional y/o organismos referentes del sector o afines como el CERMI.

- Posibles cambios políticos, legales y/o normativos (Se realiza seguimiento diario a través de consulta de BOE, BOJA, BOP y otras fuentes oficiales.).

- Seguimiento periódico de novedades y cambios de convenio laboral.

- A través del análisis de información captada en foros y encuentros con organizaciones del sector.

- A través del análisis de información (fiable) captada en medios de comunicación y redes sociales.

- Estudios, investigaciones y buenas prácticas dirigidas a la mejora de la calidad de vida de las personas con DI y/o dependientes y las de sus familias.

6

PLAN DE COMUNICACIÓN

- ✓ Elaborar documento en lectura fácil y contenido resumido para su difusión a PDI y familias, profesionales, voluntarios/as y entorno en ASAMBLEA GENERAL de diciembre.
 - RESPONSABLE: Responsable de Calidad.
 - PLAZO: 22 de diciembre 2015.

- ✓ Poner a disposición de todos los grupos de interés el documento para aportar sugerencias/comentarios y/o resolución de dudas sobre el documento.
 - RESPONSABLE: Todos los responsables de centros y servicios de la Entidad.
 - PLAZO: Tras presentación del documento en ASAMBLEA de 22 de diciembre hasta finales de enero.

- ✓ Tras este periodo de difusión a los grupos de interés y tras analizar e incorporar si procede, las aportaciones y sugerencias, la Junta Directiva aprobará el documento y se hará público en la página web de la entidad.
 - RESPONSABLE: Junta Directiva.
 - PLAZO: 29 de enero 2016.