

**III PLANO ESTRATÉGICO**

**DE**

**APACAF**

**2015-2020**

**ELABORACIÓN:**

M<sup>a</sup> José Ferradáns Villar

**COORDINACIÓN:**

María José García Márquez

**COLABORACIÓN:**

Equipo de traballadores de APACAF

En Berres, a 28 de xuño de 2015

## ÍNDICE

|    |   |    |
|----|---|----|
| 1. | PRESENTACIÓN APACAF .....                   | 4  |
| 2. | A PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA de APACAF ..... | 5  |
| 3. | MISIÓN, VISIÓN E VALORES .....              | 7  |
| 4. | GRUPOS DE INTERÉS .....                     | 8  |
| 5. | ORGANIGRAMA .....                           | 9  |
| 6. | MAPA ESTRATÉGICO .....                      | 10 |
| 7. | ACCIONES PLANIFICADAS .....                 | 11 |
| 8. | CONCLUSIONES .....                          | 13 |

# 1. PRESENTACIÓN

## Presentación:

APACAF (Asociación de Pais de Persoas con Trastorno do Espectro Autista de centros de Apoio Familiar) nace do encontro dun grupo de familias que se unen para dar resposta ás necesidades das persoas con autismo despois do ciclo escolar.

APACAF asume a creación e xestión dos seguintes servizos:

1. Vivenda: Os usuarios conviven en pequenos grupos
2. Centro de día: os usuarios acoden ao centro en horario diurno
3. Respiro familiar: os usuarios acoden as fins de semana, vacacións escolares e en períodos nos que a familia pasa por un momento difícil como pode ser unha enfermidade, unha separación
4. Integración laboral: actividades prelaborais no centro e insercións no mercado laboral ordinario.
5. Integración social: actividades de ocio e tempo libre

Para o desenvolvemento destes servizos, APACAF conta na actualidade con:

1. Centro A Braña. Desde o ano 1988
2. Centro A Penagrande. Desde o ano 2009
3. FUNDACIÓN TUTELAR FUNDITEA. Desde o ano 2008

## A NOSA HISTORIA EN FITOS:

**Ano 1988:** ábrese o Centro “**A Braña**” froito do esforzo dun grupo de familias para atender as necesidades especiais de persoas con Trastorno do Espectro Autista

**Ano 1993:** decídese en asemblea xeral constituír unha asociación que asuma a xestión do centro, creándose así **APACAF**, a entidade que agora asume a súa titularidade. Os servizos que se desenvolven dende o seu inicio son: residencia de curta estancia; formación de formadores a través de programas de prácticas e de voluntariado; actividades de ocio e tempo libre...

**Ano 2005:** creouse o primeiro servizo de residencia de 365 días ó ano, formando un fogar de residentes estable de 4 persoas con TEA que se ampliou no ano 2006 a 8 prazas. APACAF amplía os seus servizos a área de emprego con apoio, Plan Centrado na Persoa, mellora da calidade de vida...

**Ano 2006:** elabórase o I Plano Estratéxico (2006-2010)

**Ano 2007:** fúndase a Fundación Tutelar, FUNDITEA, para seguir prestando apoios cando a familia falte

**Ano 2008**

- ábrense as portas dunha nova vivenda con centro de día para outras 7 prazas en **A Penagrande**, Moraña
- APACAF acada a certificación de calidade ISO 9001

**Ano 2010:** elabórase o II Plano Estratéxico (2010-2015)

**Ano 2011:**

- APACAF acada a certificación de COMPROMISO COA EXCELENCIA EUROPEA
- APACAF obtén a declaración de Utilidade Pública

**Ano 2013:** APACAF celebra o **25 aniversario** da apertura do centro A Braña

**Ano 2015:** elabórase o III Plano Estratéxico (2015-2020)

## 2. A PLANIFICACIÓN ESTRATÉXICA EN APACAF

### Compromiso coa mellora continua:

En APACAF pensamos que tiñamos moito que aprender sobre xestión do mundo empresarial e comezamos un camiño de mellora da calidade na xestión para así poder satisfacer mellor as necesidades das persoas con TEA e as súas familias.

En 2006 elaboramos o I Plano Estratéxico 2006-2008 cuxo grao de cumprimento foi do 100%. Este éxito rotundo animounos a seguir na mesma liña e no ano 2009 elaboramos o II Plano Estratéxico que quedou aprobado no 2010 ate o 2014.

Rematado o ano 2010, compre facer unha revisión anual do grao de cumprimento do II Plano Estratéxico e proceder á adaptación do mesmo á metodoloxía do Cadro de Mando Integral, posto en marcha para a certificación de calidade EFQM. Unha vez rematado o II Plano Estratéxico no ano 2014 cun grao de cumprimento do 80%, acordamos seguir mantendo o modelo CMI para elaborar o III Plano Estratéxico 2015-2020 dándonos un pouco máis de tempo (5 anos) para acadar obxectivos máis amplos.

### Fases de elaboración do III PLANO ESTRATÉXICO de APACAF:

#### 1. Participación (2014)

- a. Informe a Asemblea Xeral Ordinaria (xuño 2014)
- b. Recepción de suxestións e de propostas dos socios(xullo a setembro de 2014)
- c. Documentos de traballo sobre: análise da situación de partida, análise DAFO (**D**ebilidades e **F**ortalezas. **A**meazas e **O**portunidades), proposta de actuación (outubro a decembro 2014)

#### 2. Elaboración ( maio 2015 )

- a. Redacción final do III plano estratéxico de APACAF 2015-2020
- b. Presentación á xunta directiva e ao equipo técnico

#### 3. Aprobación (xuño 2015)

- a. Aprobación en asemblea xeral en xuño, 2015

#### 4. Difusión

- a. Impresión en papel e distribución entre os socios
- b. Difusión a través da páxina web e outras redes sociais

### 3. MISIÓN, VISIÓN E VALORES DE APACAF

#### MISIÓN

**Mellorar a calidade de vida das persoas con autismo a partir dun enfoque centrado no individuo, as súas necesidades, a súa historia e a súa comunidade. Traballamos para ofrecer os apoios e o entorno necesario para que esto poida ser unha realidade.**

#### VISIÓN

**Ofrecer servizos de innovación e excelencia para as persoas con autismo e as súas familias**

#### VALORES

##### O respecto e a tolerancia

Nas relacións entre os actores que interveñen na consecución da misión de APACAF

##### A transparencia informativa

Como método de traballo que nos permite compartir e mellorar

##### A igualdade e democracia interna

Co convencemento de que un mundo igualitario e paritario é posible

##### A tolerancia cero á discriminación

Enfoque de discapacidade como diversidade funcional\*, concepto facilitador e que non admite discriminación de ningún tipo

##### A participación

Como a intervención activa das persoas con autismo na definición e desenvolvemento do seu propio proxecto de vida

##### A excelencia

Como o noso compromiso cunha xestión de calidade

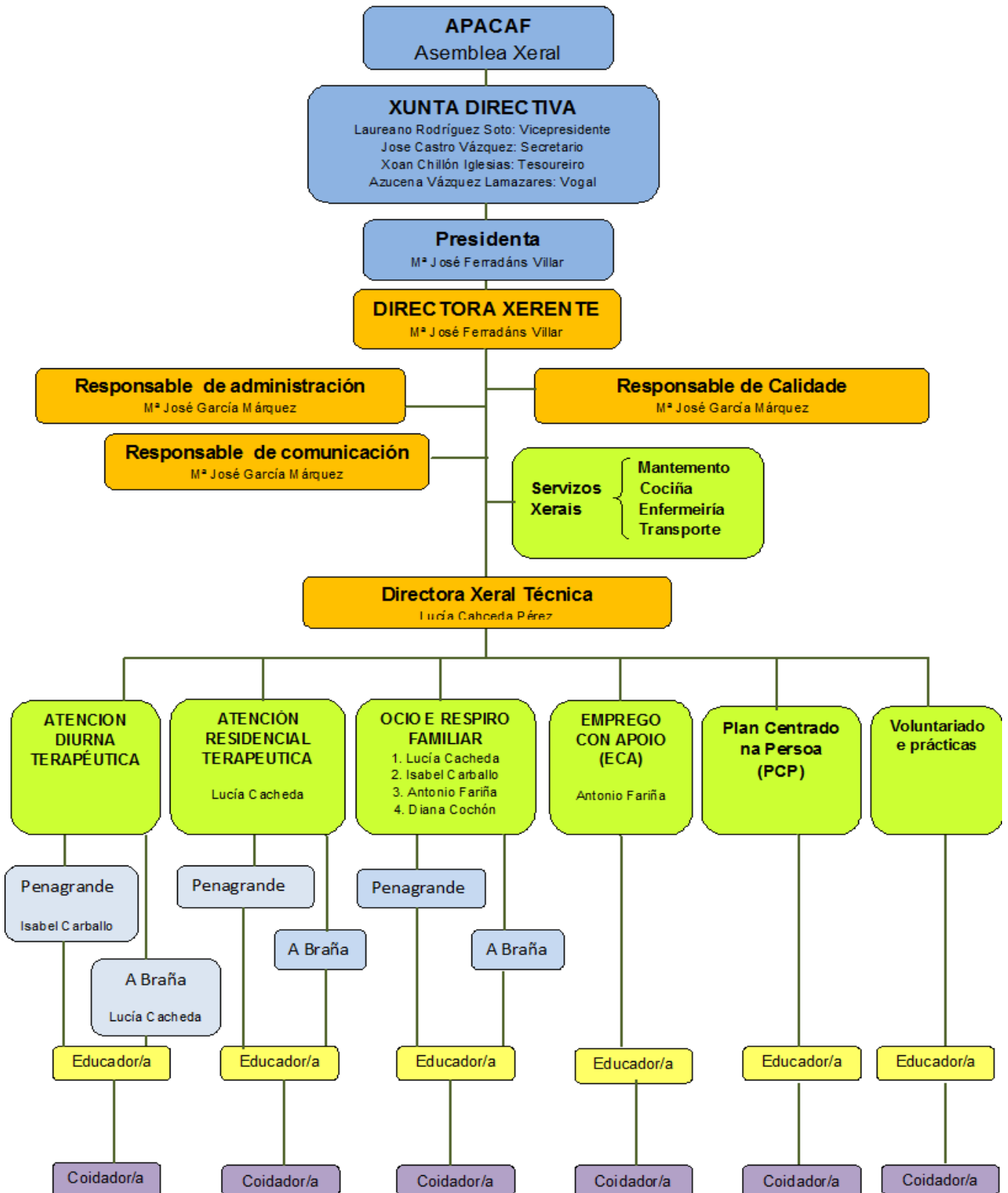
\***Diversidade funcional** tal como se establece no marco teórico que foi ratificado por 191 países como o novo patrón internacional de descrición e medición da saúde e da discapacidade, a **CIF: Clasificación Internacional do Funcionamento, da Discapacidade e da Saúde** OMS. OPS. IMSERSO. 2001.

Esta definición de “**diversidade funcional**” en troques de discapacidade, incide nunha linguaxe positiva e facilitadora e está baseada nun **criterio social e funcional**, deixando ben claro que a noción de discapacidade é unha construción social que sofre a mesma discriminación que os outros colectivos cunha longa historia de emancipación e recoñecemento: raza, xénero, clase social e orientación sexual.

## 4. GRUPOS DE INTERESE E NECESIDADES

| Grupo de interese   | Necesidades   |
|---|---|
| Usuarios  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consecución e mantemento das habilidades de autonomía</li> <li>• Aprender a compartir compañeiros de vivenda</li> <li>• Aprender pautas de socialización</li> <li>• Poder elixir compañeiros de vivenda</li> <li>• Resolver problemas da vida diaria</li> <li>• Sentirse ben: bienestar emocional</li> </ul>                         |
| Familias  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oferta dun bo servizo de residencia</li> <li>• Participación activa no deseño do servizo</li> <li>• Información clara e transparente</li> <li>• Comunicación fluída</li> <li>• Estabilidade do equipo profesional</li> <li>• Compartir problemas con outras familias</li> <li>• Resposta rápida ás súas necesidades</li> </ul>       |
| Persoal: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratado</li> <li>• Voluntariado</li> <li>• En prácticas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente de traballo respectuoso e dialogante</li> <li>• Oportunidades de promoción laboral</li> <li>• Estabilidade no traballo</li> <li>• Un salario digno acorde coa categoría académica</li> <li>• Fomento da formación continuada</li> <li>• Flexibilidade horaria</li> <li>• Conciliación de vida laboral e familiar</li> </ul> |
| Comunidade  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar resposta a unha realidade social</li> <li>• Detectar novas necesidades</li> <li>• Promocionar as relacións de boa veciñanza</li> <li>• Desenvolver actividades e proxectos comúns</li> </ul>   |
| Provedores  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer unha relación mutuamente beneficiosa</li> <li>• Procura de alianzas que axuden a acadar a misión</li> <li>• Facer unha análise e avaliación continua do servizo prestado garantindo a mellora do mesmo</li> </ul>   |
| Financiadores <ul style="list-style-type: none"> <li>• Privados</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparencia na xestión</li> <li>• Difusión da súa imaxe</li> <li>• Colaboración para o fomento da implantación dunha boa imaxe de RSC: Responsabilidade Social Corporativa</li> </ul>  |
| Financiadores <ul style="list-style-type: none"> <li>• Públicos</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oferta do recurso máis idóneo para a comunidade</li> <li>• Redución de custos: boa xestión económica</li> <li>• Control de requirimentos burocráticos: bo equipo xestor</li> <li>• Detectar novas necesidades e comunicarlle-las para facer forza no cambio social que dea unha resposta axeitada</li> </ul>                         |

## 5. ORGANIGRAMA





## 6. MAPA ESTRATÉXICO

### Mapa Estratéxico de APACAF 2015-2020



#### MISIÓN

**Facer realidade os soños das persoas con autismo**  
Mellorar a calidade de vida das persoas con autismo a partir dun enfoque centrado no individuo, as súas necesidades, a súa historia e a súa comunidade. Traballamos para ofrecer os apoios e o entorno necesario para que isto poida ser unha realidade.

#### OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS

##### CLIENTES

Adaptar o Centro de día en A Braña aos novos requisitos legais

Manter e mellorar a calidade de vida das persoas que viven no centro A Braña

Reformas e mantemento dos centros A Braña e Penagrande

##### ECONOMÍA

Manter e mellorar o financiamento público e privado

Mellorar a xestión

Financiamento prazas centros de día

##### PROCESOS

Manter e mellorar o Programa ECA

Mellorar a implantación do Programa TEACCH

Mellorar a metodoloxía PCP

Mellorar o sistema de avaliación de usuarios

##### RECURSOS

Desenvolver o sistema de alianzas

Mellorar a satisfacción e formación do equipo profesional

Fortalecer a asociación

PROFESIONALIZACIÓN

APOIO SOCIAL

## 7. ACCIÓNS PLANIFICADAS 2015-2020

| Obxectivo estratéxico  | Acción Planificada   | Responsable    | Segue-mento | Cronograma |      |      |      |      |      |
|--|--|----------------|-------------|------------|------|------|------|------|------|
|  |  |                |             | 2015       | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| <b>Manter e mellorar a vida das persoas que viven no centro</b>                  | Consecución dos obxectivos individuais de cada usuario   | Equipo técnico | 6 meses     |            |      |      |      |      |      |
|  | Adaptar o modelo de informes a familias á aplicación +Integra  | Equipo técnico | Anual       |            |      |      |      |      |      |
|  | Mantemento das actividades de integración social, laboral e de autonomía persoal dos usuarios  | Equipo técnico | 6 meses     |            |      |      |      |      |      |
|  | Mantemento das actividades de ocio para o usuario dentro e fóra do centro  | Equipo técnico | 6 meses     |            |      |      |      |      |      |
|  | Maior desenvolvemento de técnicas específicas para as persoas con TEA  | Equipo técnico | 6 meses     |            |      |      |      |      |      |
| <b>Reforma e mantemento dos centros A Braña e Penagrande</b>                     | Dotación dun cuarto de baño en A Penagrande  | Equipo xestor  | Anual       |            |      |      |      |      |      |
|  | Reforma da cociña en A Braña   | Equipo xestor  | Anual       |            |      |      |      |      |      |
|  | Dotación dunha enfermaría en A Braña   | Equipo xestor  | Anual       |            |      |      |      |      |      |
|  | Resolver os problemas de infraestrutura imprevistos  | Equipo xestor  | Anual       |            |      |      |      |      |      |
|  | Mantemento da explotación agropecuaria ecolóxica   | Equipo xestor  | Anual       |            |      |      |      |      |      |
| <b>Adaptar o centro de día en A Braña á nova normativa: construción de anexo</b> | Redacción do proxecto de licenza   | Arquitecto     | Anual       |            |      |      |      |      |      |
|  | Solicitude de licenza  | Arquitecto     | Anual       |            |      |      |      |      |      |
|  | Procura de financiamento para o novo centro  | Equipo xestor  | Anual       |            |      |      |      |      |      |
|  | Construción e equipamento  | Equipo xestor  | Anual       |            |      |      |      |      |      |
|  | Inauguración e inicio de actividades   | Equipo técnico | Anual       |            |      |      |      |      |      |
| <b>Manter e mellorar o financiamento público e privado</b>                       | Mantemento do contrato coa Xunta   | Equipo xestor  | Anual       |            |      |      |      |      |      |
|  | Mantemento de subvencións públicas e privadas  | Equipo xestor  | Anual       |            |      |      |      |      |      |
|  | Incremento da labor proactiva con financiadores públicos e privados  | Equipo xestor  | Anual       |            |      |      |      |      |      |
| <b>Mellorar a xestión</b>  | Actualización das redes como fonte financeira importante   | Equipo xestor  | Anual       |            |      |      |      |      |      |
|  | -Mantemento de certificacións: sistema de xestión de calidade ISO, CRAEGA<br>-Mantemento de ferramentas de xestión: aplicación +Integra, Cadro de Mando Integral (CMI) | Equipo xestor  | Anual       |            |      |      |      |      |      |
|  | Procura de colaboradores, especialmente a través da Páx. WEB   | Equipo xestor  | Anual       |            |      |      |      |      |      |
| <b>Financiamento prazas centro de día / Ampliación prazas residencia</b>         | Procura financiamento público  | Equipo xestor  | Anual       |            |      |      |      |      |      |
|  | Procura financiamento privado  | Equipo xestor  | Anual       |            |      |      |      |      |      |

| Obxectivo estratéxico                                | Acción Planificada   | Responsable                    | Seguemento | Cronograma |      |      |      |      |      |
|--|--|--------------------------------|------------|------------|------|------|------|------|------|
|  |  |                                |            | 2015       | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| <b>Manter e mellorar o Programa ECA</b>              | Manter os postos de traballo existentes e aumentar o nº de persoas traballando                     | Equipo xestor                  | Anual      |            |      |      |      |      |      |
|  | Manter os perfís laborais dos usuarios actualizados  | Equipo Técnico                 | Anual      |            |      |      |      |      |      |
|  | Manter o programa de actividades laborais nos talleres dos centros                                 | Equipo técnico                 | 6 meses    |            |      |      |      |      |      |
| <b>Manter e mellorar o programa TEACCH</b>           | Crear un espazo/aula específica  | Equipo xestor                  | Anual      |            |      |      |      |      |      |
|  | Extender a metodoloxía a tódalas áreas: especialmente talleres                                     | Equipo xestor e técnico        | 6 meses    |            |      |      |      |      |      |
|  | Manter as accións formativas internas e externas   | Equipo xestor e técnico        | 6 meses    |            |      |      |      |      |      |
| <b>Manter e mellorar a metodoloxía de PCP</b>        | Actualizar o PCP dos usuarios de residencia  | Equipo técnico                 | 6 meses    |            |      |      |      |      |      |
|  | Manter as reunións coas familias para a PCP  | Equipo técnico                 | 6 meses    |            |      |      |      |      |      |
|  | Manter e fortalecer a formación dos profesionais   | Equipo xestor e equipo técnico | 6 meses    |            |      |      |      |      |      |
| <b>Mellorar o sistema de avaliación de usuarios</b>  | Procurar unha escala de avaliación adaptada ás idades adultas                                      | Equipo xestor e técnico        | Anual      |            |      |      |      |      |      |
|  | Implantar un sistema de avaliación oficial periódico   | Equipo xestor e técnico        | Anual      |            |      |      |      |      |      |
|  | Formación interna e externa  | Equipo xestor e técnico        | Anual      |            |      |      |      |      |      |
| <b>Desenvolver o sistema de alianzas</b>             | Celebración do día do autismo: 2 de abril  | Equipo Xestor                  | Anual      |            |      |      |      |      |      |
|  | Realización de encontros con outras entidades  | Equipo xestor                  | 6 meses    |            |      |      |      |      |      |
|  | Realización de acordos e convenios con outras entidades  | Equipo xestor                  | Anual      |            |      |      |      |      |      |
| <b>Mellorar a satisfacción do equipo profesional</b> | Manter e organizar grupos de traballo  | Equipo técnico                 | Anual      |            |      |      |      |      |      |
|  | Realización e participación en accións formativas  | Equipo xestor                  | 6 meses    |            |      |      |      |      |      |
|  | Manter e mellorar as enquisas de satisfacción  | Equipo xestor                  | Anual      |            |      |      |      |      |      |
| <b>Fortalecer a asociación</b>                       | Accións formativas/informativas sobre as novas metodoloxías de intervención específicas de autismo | Equipo técnico e xestor        | Anual      |            |      |      |      |      |      |
|  | Realización de xornadas de confraternidade   | Equipo xestor                  | Anual      |            |      |      |      |      |      |
|  | Incrementar proxectos de colaboración dos socios   | Equipo xestor e técnico        | Anual      |            |      |      |      |      |      |

## 8. CONCLUSIÓNS -- III PLANO ESTRATÉXICO 2015-2020 -- APACAF

Para concluír, é interesante facer un pequeno cadro a modo de resumo dos temas máis importantes recollidos no anterior Cadro de Mando Integral a desenvolver nos seguintes 5 anos.

