



**ARPS**

miembro de

**FEAPS LA RIOJA**

# II PLAN ESTRATÉGICO DE ARPS (2012-2016)





## SITUACIÓN DE PARTIDA

El primer Plan Estratégico de ARPS se realizó en 2004 y abarcaba el periodo 2005 a 2009, ampliándose posteriormente hasta el 2011. Durante este periodo se han llevado a cabo grandes cambios en la Entidad, en el entorno y en la presencia activa de las personas con discapacidad intelectual en la sociedad.

Durante el periodo señalado, ARPS ha centrado sus esfuerzos en consolidar su estructura y cambiar de imagen a través de los nuevos Centros y Servicios, la puesta a punto en Nuevas Tecnologías y la contratación de nuevos profesionales.

Era el momento de parar, ver hacia dónde vamos y cómo lo queremos conseguir: Había que diseñar un nuevo Plan Estratégico.

## CÓMO SE HA ELABORADO

Esta reflexión se ha llevado a cabo de manera participada por todos los grupos de interés de la Entidad y ha estado orientada a través de la constitución del **Equipo Guía**.

Como resultado de este proceso de consulta y de análisis, surgen nuevos desafíos que afectan directamente a la esencia de ARPS:

### **01.- Cambio profundo en los planteamientos de la organización y en el modelo de intervención con las personas:**

- Más exigencia de calidad en la prestación de los servicios.
- El reconocimiento de que, por encima de la discapacidad, están las personas (sus sueños, sus deseos y sus necesidades).
- La exigencia de que las intervenciones se planteen desde el derecho de las personas y no sólo desde la decisión de los profesionales o las necesidades de los Servicios.
- La modificación en los papeles o roles que tradicionalmente tenían los profesionales, directivos, familias y las personas a las que se prestaba el servicio.
- La incorporación de las propias p.c.d.i.-d.d. y sus familias en la planificación de los apoyos.

### **02.- La consideración de la Ética como factor clave en la toma de decisiones y en la evaluación de las intervenciones.**

**La Ética** inspira todo el II PLAN ESTRATÉGICO, convirtiéndose en una guía para el desarrollo organizativo y los comportamientos y acciones de las personas, potenciando el compromiso, la integración y la participación de todos sus miembros; y orientando las prácticas y las políticas de la Asociación.

**03.-Se redefinen la Misión, Visión y Valores de la Entidad:****Misión:**

“Promover los derechos y la calidad de vida de las personas con DI o DD en La Rioja y la de sus familias a través de la prestación de apoyos individualizados que contribuyan a su inclusión como ciudadanos.”

**Visión:**

Ser una Entidad consolidada y comprometida, orientada a las personas y referente en La Rioja en:

- Garantizar, mediante la prestación de apoyos orientados a la inclusión, la calidad de vida de cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia, a lo largo de su ciclo vital.
- Promover, con la implicación de todos sus miembros y colaboradores, la mejora continua de la Entidad, contribuyendo al crecimiento de las personas y de la propia organización.
- Impulsar y velar por los derechos de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y su reconocimiento como ciudadanos.
- Contribuir al cambio social y establecer alianzas, para conseguir un entorno más justo y solidario.

**Valores:**

**ORIENTACIÓN A LA PERSONA:** La persona como eje de la planificación y sujeto de un desarrollo continuo. Facilitar apoyos y oportunidades: autodeterminación para alcanzar el empoderamiento.

**MEJORA CONTINUA:** Calidad y Ética como ejes transversales de toda actuación. Apuesta por la innovación para lograr apoyos personalizados. Una organización flexible y creativa.

**PARTICIPACIÓN:** Implicación activa, responsable y constructiva a través del trabajo en equipo (objetivos compartidos), trabajo en red y comunicación.

**COMUNICACIÓN:** externa e interna. Externa: como proyección y agente de cambio social. Interna: como elemento de cohesión del proyecto común.

**SOLIDARIDAD:** externa e interna. Externa: Compromiso de cooperación con otras instituciones y con el entorno. Interna: Compromiso de cooperación entre servicios y entidades afines.

**EFICIENCIA:** Ser prudente en el uso de los medios y ambiciosa en el cumplimiento de los fines. Eficaz y transparente en la gestión. Promotora de alianzas.

**COHERENCIA:** Alineación de fines (objetivos) y medios (recursos) para la consecución de la misión.



## ALCANCE DEL II PLAN ESTRATÉGICO

Este Plan tiene la finalidad de encauzar la orientación estratégica de ARPS para los próximos años. Gracias a la participación alcanzada, está coordinado con todos los Centros y Servicios, así como con todos los grupos de interés de la Entidad y, una vez aprobado, compromete a todos sus miembros.

De nuestra capacidad de organizarnos, de comunicarnos, de crecer y de aprender juntos dependerán nuestros logros.

Se trata, en definitiva, de contar con una orientación estratégica común sobre el camino a recorrer y sobre los fines a alcanzar, pero también de distribuir adecuadamente la responsabilidad de su cumplimiento que, en definitiva, es de TODOS Y TODAS.

El despliegue y aplicación de este Plan Estratégico, se desarrollará a través de la planificación operativa anual y de los proyectos sectoriales o transversales en ARPS.

Por último, hay que señalar que al igual que el entorno y la realidad que nos toca vivir, frágil y cambiante, este Plan Estratégico nace con la vocación de ser FLEXIBLE, para poder adaptarse a los cambios. El valor del Plan Estratégico no es otro que el de ser la reflexión colectiva, necesaria y útil para enfocar nuestro rumbo, ver lo que queremos hacer y cómo lo vamos a hacer. El Plan Estratégico está, por lo tanto, para cumplirlo, pero también para ADAPTARLO.

## ESTRUCTURA DEL II PLAN ESTRATÉGICO

El II Plan Estratégico está estructurado en **5 grandes Ejes**. Cada uno de ellos, incluye una o varias **Líneas Estratégicas** y éstas, a su vez: **Objetivos, Acciones e Indicadores**. Así mismo, calendariza la realización de las Acciones e identifica los **Procesos** implicados en su desarrollo.

En total, se han definido 5 Ejes estratégicos, 15 Líneas estratégicas y 35 Acciones.

Además, se han establecido **3 Ejes Transversales**, que servirán de soporte y apoyo al despliegue y buen desarrollo del II Plan Estratégico.



## Ejes Estratégicos: 5

- I. PERSONAS
- II. FAMILIAS
- III. ENTORNO
- IV. PROFESIONALES, COLABORADORES Y VOLUNTARIOS
- V. DESARROLLO ORGANIZATIVO

## Ejes Transversales: 3

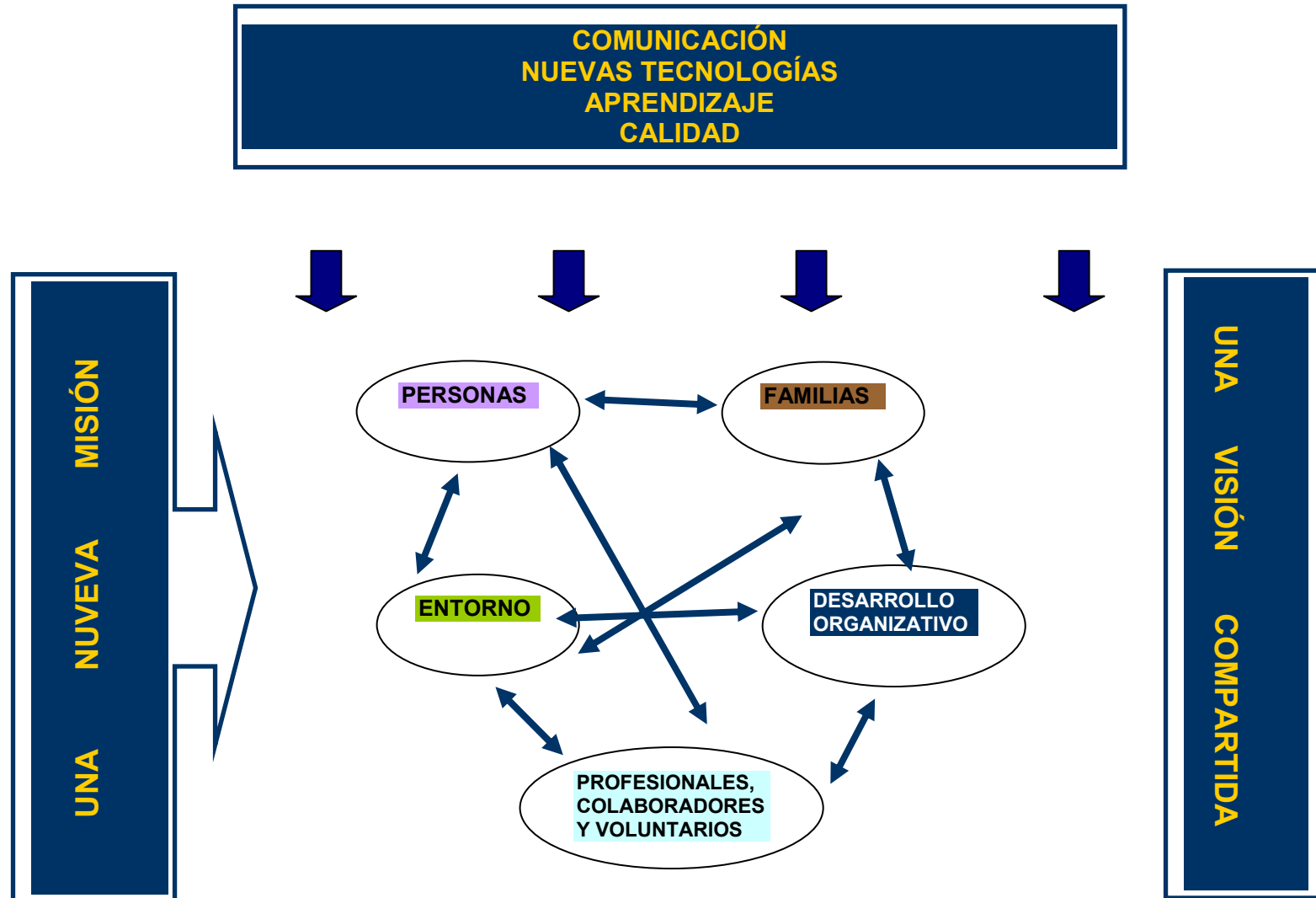
- ⇒ COMUNICACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS.
- ⇒ APRENDIZAJE.
- ⇒ CALIDAD.

Los **EJES TRANSVERSALES** impregnarán el desarrollo de todos los Ejes: **Comunicación y Nuevas Tecnologías**, como herramientas de proyección social, de cohesión interna y elemento clave de la calidad de vida; **Aprendizaje**, como estímulo y fuente de transformación; y **Calidad**, entendida en su más amplio sentido.

- Comunicación y Nuevas Tecnologías como herramientas de proyección y cohesión.
- Aprendizaje como estímulo de cambio e innovación.
- Calidad como Mejora Continua.



ESQUEMA:





## PRESENTACIÓN EJES

Todos los Ejes se concretan a través de la respuesta a la pregunta: ¿Qué debemos hacer para dar respuestas significativas?:

### Desarrollar estrategias de apoyo orientadas a:

**EJE I: PERSONAS:** Manifiesta el compromiso con las pcdi-dd y con su inclusión. Creemos y defendemos que éstas tienen un papel activo que desarrollar en la sociedad. El reto está en prestar apoyos que sean individuales, con resultados significativos para la persona y que hagan posible su autonomía.

**EJE II: FAMILIAS:** Reconoce y promueve el derecho de las familias a recibir apoyos específicos, a ser miembros activos y participativos, capaces de potenciar el cambio social.

**EJE III: ENTORNO:** Colaborar con los distintos agentes sociales a través de las alianzas para que conozcan y garanticen la inclusión de las pcdi-dd. Todas las acciones promueven la visibilización y la participación de las pcdi-dd en la comunidad.

**EJE IV: PROFESIONALES, COLABORADORES Y VOLUNTARIOS/ AS:** Se apuesta por la implementación del Modelo LIDER como herramienta dinamizadora de la mejora profesional: Reforzar el liderazgo, la integración, el desarrollo y el reconocimiento.

Así mismo, debemos reflexionar sobre cuál debe ser el papel del voluntariado y de los colaboradores; y cómo pueden participar en nuestra Entidad.

**EJE V: DESARROLLO ORGANIZATIVO:** Se incluyen los aspectos que tienen que ver con la dinamización de la Entidad, los Servicios y con el desarrollo de un modelo de organización para ARPS, que dé respuesta a los retos futuros y nos haga capaces de responder a las nuevas necesidades.

En definitiva, el II Plan Estratégico de ARPS parte del convencimiento de que las personas son las que hacen realidad los sueños: la calidad es lograda por las personas para las personas.

**Como decía Ángel Rivière: “Seamos hacedores de sueños”**



# II PLAN ESTRATÉGICO DE ARPS (2012-2016) EJES Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS

COMUNICACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS  
APRENDIZAJE  
CALIDAD

EJES	LÍNEAS ESTRATÉGICAS
<b>EJE I. PERSONAS</b> <b>DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE APOYO ORIENTADAS A LAS PERSONAS</b>	L1.1. CALIDAD DE VIDA EVALUADA. L1.2. IMPULSAR EL DESARROLLO DE PLANES DE VIDA. L1.3. PROMOVER Y DEFENDER LOS DERECHOS DE LAS PCDI-DD, SU PARTICIPACIÓN Y EMPODERAMIENTO.
<b>EJE II. FAMILIAS</b> <b>DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE APOYO ORIENTADAS A LAS FAMILIAS</b>	L2.1. CONTRIBUIR A MEJORAR SU CALIDAD DE VIDA. L2.2. EMPODERAR A LAS FAMILIAS. L2.3. IMPULSAR SU PARTICIPACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN.
<b>EJE III. ENTORNO</b> <b>DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE APOYO ORIENTADAS AL ENTORNO</b>	L3.1. PROMOVER LA INCLUSIÓN DE LAS PCDI-DD. L3.2. PARTICIPACIÓN DE LA ENTIDAD EN EL ENTORNO. L3.3. ESTABLECER Y FOMENTAR LAS ALIANZAS. L3.4. COMPROMISO CON EL CAMBIO SOCIAL.
<b>EJE IV. PROFESIONALES, COLABORADORES Y VOLUNTARIOS</b> <b>DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE APOYO ORIENTADAS A PROFESIONALES, COLABORADORES Y VOLUNTARIOS</b>	L4.1. POLÍTICA DE PERSONAS. L4.2. FOMENTO DEL VOLUNTARIADO Y DE LA COLABORACIÓN.
<b>EJE V. DESARROLLO ORGANIZATIVO</b> <b>DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE APOYO ORIENTADAS AL DESARROLLO ORGANIZATIVO</b>	L5.1. TRABAJAR EN RED. L5.2. DESARROLLO DE LA ETICA. L5.3. DETECCIÓN DE NECESIDADES EMERGENTES Y NUEVAS OPORTUNIDADES.



**EJE I. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE APOYO ORIENTADAS A LAS PERSONAS****LE 1.1.: CALIDAD DE VIDA EVALUADA****Objetivo estratégico:** Orientar los apoyos a resultados personales.**Indicador de cumplimiento respecto a objetivo:** Todas las personas disponen de una evaluación en calidad de vida.**Proceso:** DESARROLLO INTEGRAL DE LA PCDI-DD, PLAN DE VIDA DE LA PERSONA

Acción/ Iniciativa	Indicador realización	Calendario				Observaciones
		2012-13	2014	2015	2016	
Formación específica en la aplicación de escalas de calidad de vida.	Llevar a cabo la formación.	X				
Elegir las escalas de evaluación.	Determinar escalas a usar.	X				Tener en cuenta su adecuación a las personas (edad...)
Administrar las escalas elegidas.	% de personas a las que se ha administrado.	10%	40%	65%	100%	

**LE 1.2. IMPULSAR EL DESARROLLO DE PLANES DE VIDA****Objetivo estratégico:** Garantizar que la persona sea protagonista de su propia vida disponiendo de su Plan de Vida.**Indicador de cumplimiento respecto a objetivo:** Número de personas en la Entidad que tiene Plan de Vida.**Proceso:** PLAN DE VIDA DE LA PERSONA, GESTION DE CENTROS Y SERVICIOS

Acción/ Iniciativa	Indicador realización	Calendario				Observaciones
		2012-13	2014	2015	2016	
Diseñar y establecer la metodología para generar Planes de Vida.	Diseño y establecimiento.	X				
Aplicación de los Planes de Vida	% de personas a las que se ha administrado.		10%	50%	100%	



## LE 1.3. PROMOVER Y DEFENDER LOS DERECHOS DE LAS PCDI-DD, SU PARTICIPACIÓN Y EMPODERAMIENTO

**Objetivo estratégico:** Contribuir a su reconocimiento como ciudadanos de pleno derecho.

**Indicador de cumplimiento respecto a objetivo:** Número de acciones y proyectos que promuevan y fomenten el ejercicio de los derechos de las pcdi-dd.

**Proceso:** DESARROLLO INTEGRAL DE LA PCDI-DD, GESTION DEL ENTORNO, COMUNICACIÓN Y NNTT

Acción/ Iniciativa	Indicador realización	Calendario				Observaciones
		2012-13	2014	2015	2016	
Crear contribuir y apoyar foros de participación en la Entidad para las pcdi-dd.	Porcentaje de foros creados.	30%	60%	60%	100%	Entendemos por foros de participación reuniones de usuarios y/o con profesionales de referencia para tomar decisiones.
Fomentar el desarrollo de grupos de pcdi-dd de defensa de derechos.	Numero de acciones llevadas a cabo sobre Derechos.		2	4	6	
Contribuir y apoyar la participación en foros de la comunidad.	Porcentaje de aumento de foros en los que se participa en la comunidad.	5%	5%	5%	5%	Es necesario definir esos foros para valorar los resultados obtenidos.



## EJE II. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE APOYO ORIENTADAS A LAS FAMILIAS

### LE 2.1.: CONTRIBUIR A MEJORAR SU CALIDAD DE VIDA

**Objetivo estratégico:** Garantizar un entorno adecuado para el desarrollo y equilibrio de la familia.

**Indicador de cumplimiento respecto a objetivo:** Demandas presentadas y/o detectadas en la Entidad.

**Proceso:** APOYO A FAMILIAS

Acción/ Iniciativa	Indicador realización	Calendario				Observaciones
		2012-13	2014	2015	2016	
Diseño del Programa/ Servicio de Apoyo a Familias.	Sí/No	X				Es necesario identificar las necesidades de las familias; bien a través de Grupos Focales, encuestas de necesidades o de Calidad de Vida Familiar.
Puesta en marcha del Programa/ Servicio de Apoyo a Familias	Despliegue de los Programas del Servicio.		100%			Incorporar en la encuesta u otro medio, el impacto del Programa de Apoyo a Familias.

### LE 2.2.: EMPODERAR A LAS FAMILIAS

**Objetivo estratégico:** Contribuir a que las familias sean agentes de cambio social.

**Indicador de cumplimiento respecto a objetivo:** Número familias que participan en acciones externas promovidas por la Entidad. Número de estas acciones en las que participan familias.

**Proceso:** APOYO A FAMILIAS

Acción/ Iniciativa	Indicador realización	Calendario				Observaciones
		2012-13	2014	2015	2016	
Formación e información (accesible) a las familias.	Realización de acciones de formación planificadas.	80%	80%	80%	80%	Tanto si se planifica a través del Plan de Formación, como por otros medios.
Favorecer el acceso a los espacios de participación.	Porcentaje de aumento en la participación en espacios del entorno.	5%	5%	5%	5%	Definir los espacios de participación.

**LE 2.3.: IMPULSAR SU PARTICIPACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN****Objetivo estratégico:** Promover su implicación en la vida de la Entidad.**Indicador de cumplimiento respecto a objetivo:** N° de familias que participan en acciones de la Entidad.**Proceso:** APOYO A FAMILIAS

Acción/ Iniciativa	Indicador realización	Calendario				Observaciones
		2012-13	2014	2015	2016	
Formación e información a las familias.	Participación de las familias en las acciones de formación internas.	5%	5%	5%	5%	
Favorecer el acceso a los espacios de participación.	Aumento de espacios de participación por Centro.	1	1	1	1	Explicitar qué espacios de participación existen.



## EJE III. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE APOYO ORIENTADAS AL ENTORNO

### LE 3.1.: PROMOVER LA INCLUSIÓN DE LAS PCDI-DD

**Objetivo estratégico:** Favorecer su participación activa en la sociedad.

**Indicador de cumplimiento respecto a objetivo:** Número de acciones de participación de las pcdi-dd en el entorno.

**Proceso:** GESTIÓN DEL ENTORNO, COMUNICACIÓN Y NNTT

Acción/ Iniciativa	Indicador realización	Calendario				Observaciones
		2012-13	2014	2015	2016	
Sensibilización de la sociedad en la diversidad.	Número de acciones nuevas por año.	2	2	2	2	Recoger las acciones de sensibilización que se llevan actualmente en la Entidad.
Impulsar su participación en la Comunidad.	Número de espacios nuevos en la comunidad en los que las pcdi-dd participan.	2	2	2	2	

### LE 3.2.: PARTICIPACIÓN DE LA ENTIDAD EN EL ENTORNO

**Objetivo estratégico:** Tener mayor presencia social: imagen reconocida y ser referente en el sector.

**Indicador de cumplimiento respecto a objetivo:** Número de acciones de participación de la Entidad en el entorno.

**Proceso:** GESTIÓN DEL ENTORNO, DESARROLLO ORGANIZATIVO, COMUNICACIÓN Y NNTT

Acción/ Iniciativa	Indicador realización	Calendario				Observaciones
		2012-13	2014	2015	2016	
Presencia activa de la Entidad en la comunidad.	Aumento de participación en los entornos priorizando su interés.	1	1	1	1	Recoger la presencia de Entidad en el Entorno y valorar qué entornos son de interés.

**LE 3.2.: PARTICIPACIÓN DE LA ENTIDAD EN EL ENTORNO**

Promover la organización de espacios comunitarios de participación.		2	4	1	1	Recoger los espacios creados por ARPS y valorar nuevos espacios de participación (50 Aniversario).
---	--	---	---	---	---	--

**LE 3.3.: ESTABLECER Y FOMENTAR LAS ALIANZAS**

**Objetivo estratégico:** Aumentar la cohesión desde la diversidad.

**Indicador de cumplimiento respecto a objetivo:** Número de alianzas.

**Proceso:** GESTIÓN DEL ENTORNO, DESARROLLO ORGANIZATIVO, COMUNICACIÓN Y NNTT

Acción/ Iniciativa	Indicador realización	Calendario				Observaciones
		2012-13	2014	2015	2016	
Establecimiento de alianzas con entidades de interés para ARPS.	Número de nuevas alianzas.	2	2	2	2	Establecer una gestión de las alianzas.

**LE 3.4.: COMPROMISO CON EL CAMBIO SOCIAL**

**Objetivo estratégico:** Contribuir a un entorno más justo y solidario.

**Indicador de cumplimiento respecto a objetivo:** Resultado de la evaluación del impacto de las acciones en el entorno.

**Procesos:** GESTION DEL ENTORNO, COMUNICACIÓN Y NNTT

Acción/ Iniciativa	Indicador realización	Calendario				Observaciones
		2012-13	2014	2015	2016	
Creación de un instrumento capaz de evaluar el impacto de las acciones realizadas.			X			
Disponer de la información sobre impacto de ARPS en la sociedad.	Disponer de datos.		X			
Reivindicación y defensa de los derechos de las pcdi-dd.	Numero de acciones sobre derechos en el año.	2	2+	2	2	Se prevé un incremento en 2014, año de la celebración del 50 Aniversario de la Entidad.



## EJE IV. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE APOYO ORIENTADAS A PROFESIONALES, COLABORADORES Y VOLUNTARIOS

### LE 4.1.: POLÍTICA DE PERSONAS

**Objetivo estratégico:** Involucrar a todos los miembros de la Organización y motivarles para que se sientan miembros activos.

**Indicador de cumplimiento respecto a objetivo:** Plan de Personas de ARPS.

**Proceso:** RECURSOS HUMANOS

Acción/ Iniciativa	Indicador realización	Calendario				Observaciones
		2012-13	2014	2015	2016	
Despliegue del Plan de Personas siguiendo el Modelo LIDER de FEAPS.	Tener desplegados los cuatro ejes del Plan.	X	X	X	X	Modelo LIDER: Incide en el desarrollo profesional, la ordenación de los RRHH, la formación y cualificación, las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral.

### LE 4.2.: FOMENTO DEL VOLUNTARIADO Y DE LA COLABORACIÓN

**Objetivo estratégico:** Fomentar la implicación de las personas para ser solidarias.

**Indicador de cumplimiento respecto a objetivo:** Número de acciones que promueven la solidaridad.

**Proceso:** GESTION DEL ENTORNO, DESARROLLO ORGANIZATIVO, COMUNICACIÓN Y NNTT

Acción/ Iniciativa	Indicador realización	Calendario				Observaciones
		2012-13	2014	2015	2016	
Diseño del Plan de Voluntarios y Colaboradores.	Sí/No		x			Contemplar la solidaridad en su doble vertiente: interna y externa.
Aplicación del Plan de Voluntarios y Colaboradores.	% de objetivos conseguidos				80%	



## EJE V. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE APOYO ORIENTADAS AL DESARROLLO ORGANIZATIVO

### LE 5.1.: TRABAJAR EN RED

**Objetivo estratégico:** Compartir y optimizar recursos y conocimientos.

**Indicador de cumplimiento respecto a objetivo:** Número de proyectos desarrollados a través de la participación en redes.

**Procesos:** DESARROLLO ORGANIZATIVO Y COMUNICACIÓN Y NNTT

Acción/ Iniciativa	Indicador realización	Calendario				Observaciones
		2012-13	2014	2015	2016	
Participación en las redes sectoriales.	A partir de la identificación de redes del Sector de la Discapacidad.	X				Es necesario identificar las redes sectoriales existentes en la actualidad.
Promover la participación en otras redes de interés para la Entidad.	A partir de la identificación de redes comunitarias.		X	X	X	Es necesario identificar las redes comunitarias existentes en la actualidad.
Participar en Proyectos de I+D+i.	Número de nuevos proyectos por año.	1	1	1	1	

### LE 5.2.: DESARROLLO DE LA ÉTICA

**Objetivo estratégico:** Promover y fomentar el comportamiento ético en la Entidad.

**Indicador de cumplimiento respecto a objetivo:** Número de BBPP elaboradas y/o mejoradas en la Entidad que contribuyan al desarrollo de la Ética.

**Proceso:** DESARROLLO ORGANIZATIVO, CALIDAD

Acción/ Iniciativa	Indicador realización	Calendario				Observaciones
		2012-13	2014	2015	2016	
Diseño del Plan de Desarrollo de la Ética.	Sí/No	X				
Despliegue del Plan de Desarrollo de la Ética.			X	X		
Evaluación del Plan de Desarrollo de la Ética.					X	



**LE 5.3.: DETECCIÓN DE NECESIDADES EMERGENTES Y NUEVAS OPORTUNIDADES****Objetivo estratégico:** Cubrir nuevas necesidades y mejorar servicios.

Indicador de cumplimiento respecto a objetivo: Número de Proyectos realizados.					Proceso: DESARROLLO ORGANIZATIVO, COMUNICACIÓN Y NNTT	
Acción/ Iniciativa	Indicador realización	Calendario				Observaciones
		2012-13	2014	2015	2016	
Disponer de un informe de necesidades.	Sí/No	X				Definir qué se entiende por Proyectos.
Priorizar y ejecutar las necesidades.	% de acciones ejecutadas.		80%	80%	80%	
Mejora en la prestación de servicios actuales.	Porcentaje de mejora en los indicadores.		5%	5%	5%	Identificar los indicadores claves de los Servicios.
Desarrollo de nuevos Servicios.	Nº de Servicios puestos en marcha.			1	1	



# EJES TRANSVERSALES II PLAN ESTRATÉGICO

## DESARROLLO DE LA COMUNICACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

**LA COMUNICACIÓN COMO EJE TRANSVERSAL:** La Comunicación entendida como una herramienta y un fin. Es importante crear ‘conciencia de comunicación’, involucrar a todos los grupos de interés de la entidad para que sean ‘miembros activos’ de ella (**Comunicación Interna**); y, por otro lado, es importante coordinar y supervisar las acciones de comunicación e imagen que se proyecten sobre la organización al exterior (**Comunicación Externa**).

La Comunicación ha de ser, por tanto, **un aspecto esencial de la organización** y debe definir un estilo institucional propio que sea asumido por todos sus miembros y que se extienda a la totalidad de acciones y manifestaciones de la Entidad.

**LA COMUNICACIÓN EN LAS PERSONAS:** La comunicación es un **elemento clave de la calidad de vida**, motor del desarrollo humano y, por lo tanto, motor también de la construcción del bienestar personal. Mediante la comunicación se despliega el mundo social y afectivo; y se establece relación con uno mismo, con el medio y con los demás.

**Es interesante trabajar la Comunicación con personas con Discapacidad Intelectual para derribar barreras y promover su participación social.** Todos vivimos en relación, todos nos comunicamos, de una u otra forma. Comunicación y competencia social están estrechamente vinculadas.

**ACCIÓN:** Diseño, despliegue y evaluación del PLAN DE COMUNICACIÓN.

### Objetivo estratégico: Promover y fomentar la Comunicación en todos los ámbitos de la Entidad.

Indicador de cumplimiento respecto a objetivo: Número de BBPP elaboradas y/o mejoradas en la Entidad.		Proceso: TODOS, COMUNICACIÓN Y NNTT				
Acción/ Iniciativa	Indicador realización	Calendario				Observaciones
		2012-13	2014	2015	2016	
Diseño del Plan de Comunicación.	Sí/No	X				Vinculado al despliegue del Plan Estratégico
Despliegue del Plan de Comunicación.		X	X	X	X	
Evaluación del Plan de Comunicación.				X	X	



## DESARROLLO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

**DESARROLLO EN NUEVAS TECNOLOGÍAS COMO EJE TRANSVERSAL:** Toda la entidad, las personas que formamos parte de ella y el contexto social no deben olvidarse de la realidad tecnológica de la sociedad en la que vivimos, un mundo interconectado con posibilidad obtener y generar información de forma rápida, ágil y veraz.

ARPS debe prestar atención a las **oportunidades que brindan las Nuevas Tecnologías**. Mejoras en las comunicaciones, tanto interna como externa, obtención de recursos de formación, herramientas que agilicen el trabajo de todos los profesionales y herramientas adaptadas, tanto de software como hardware, que ayuden a las pcdi-dd en el acceso a las mismas.

No podemos permitirnos el ignorar un mundo interconectado, lleno de información y de oportunidades, tanto para las personas a las que prestamos apoyos y a sus familias, como para los profesionales, porque es la realidad en la que vivimos.

**ACCIÓN:** Diseño, despliegue y evaluación del PLAN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO.

**Objetivo estratégico:** Promover y fomentar el desarrollo tecnológico en todos los ámbitos de la Entidad.

Indicador de cumplimiento respecto a objetivo: Número de mejoras tecnológicas introducidas en la Entidad.		Proceso: TODOS, COMUNICACIÓN Y NNTT				
Acción/ Iniciativa	Indicador realización	Calendario				Observaciones
		2012-13	2014	2015	2016	
Diseño del Plan de Desarrollo Tecnológico.	Sí/No	X				Vinculado al despliegue del Plan Estratégico
Despliegue del Plan de Desarrollo Tecnológico.		X	X	X	X	
Evaluación del Plan de Desarrollo Tecnológico.				X	X	



## DESARROLLO DEL APRENDIZAJE EN LA ORGANIZACIÓN

**DESARROLLO DEL APRENDIZAJE COMO EJE TRANSVERSAL:** Aprender desde el significado de experimentar cambios en nuestros conocimientos, en nuestro modo de pensar, en nuestros sentimientos o en nuestra forma de actuar.

En ARPS queremos entender el **aprendizaje como proceso continuo** que abarca: conocimientos, desarrollo de habilidades, actitudes e intereses y nuevos modos de entender; todo ello da como resultado nuestra conducta. Queremos entender la **formación** como una parte del aprendizaje, que corresponde al **aprendizaje planificado**.

Queremos aprender sobre ética, derechos, calidad de vida, inclusión, empoderamiento, cambio y liderazgo, gestión del entorno... y todo ello contando con una planificación a medida, compartiendo el conocimiento, potenciando las buenas prácticas con el objetivo de obtener resultados significativos: una formación estructurada, progresiva e innovadora y el desarrollo del trabajo cooperativo.

**ACCIÓN:** Diseño, despliegue y evaluación del PLAN DE APRENDIZAJE.

### Objetivo estratégico: Promover y fomentar el aprendizaje en todos los ámbitos de la Entidad.

Indicador de cumplimiento respecto a objetivo: Número de acciones de aprendizaje desarrolladas en la Entidad.		Proceso: TODOS, APRENDIZAJE.				
Acción/ Iniciativa	Indicador realización	Calendario				Observaciones
		2012-13	2014	2015	2016	
Diseño del Plan de Aprendizaje.	Sí/No	X				Vinculado al despliegue del Plan Estratégico
Despliegue del Plan de Aprendizaje.		X	X	X	X	
Evaluación del Plan de Aprendizaje.				X	X	



## DESARROLLO DE LA CALIDAD

**DESARROLLO LA CALIDAD COMO EJE TRANSVERSAL:** El proceso de implantación de un sistema de gestión de calidad debe entenderse íntimamente relacionado con la Misión, Visión y Valores definidos por ARPS y con su planificación estratégica.

La Calidad sirve para integrar todas las funciones empresariales en torno a un objetivo común y debe contribuir, desde los postulados de la Ética, a garantizar nuestra Misión, siendo las personas, el centro alrededor del cual, debe girar todo el sistema; siempre de acuerdo con sus necesidades y expectativas.

**ACCIÓN:** Diseño, despliegue y evaluación del PLAN DE CALIDAD.

<b>Objetivo estratégico: Promover y fomentar el ciclo de mejora continua en todos los ámbitos de la Entidad.</b>						
<b>Indicador de cumplimiento respecto a objetivo:</b> Número de buenas prácticas identificadas y/o elaboradas en la Entidad.					<b>Proceso:</b> TODOS, CALIDAD	
<b>Acción/ Iniciativa</b>	<b>Indicador realización</b>	<b>Calendario</b>				<b>Observaciones</b>
		<b>2012-13</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	
Diseño del Plan de Calidad.	Sí/No	X				Vinculado al despliegue del Plan Estratégico
Despliegue del Plan de Calidad.		X	X	X	X	
Evaluación del Plan de Calidad.				X	X	