



PLAN ESTRATÉGICO ASOCIACIÓN APROSU 2024/2027



Índice

1. QUIENES SOMOS

Introducción a la Planificación Estratégica

- 1.1. Carta de la Dirección-Gerencia.
- 1.2. Conoce nuestra organización.

2. DÓNDE ESTAMOS

Análisis Estratégico.

- 2.1. Análisis del Ecosistema.
- 2.2. Análisis de los Grupos de interés.
- 2.3. Necesidades y Expectativas de los Grupos de interés clave.
- 2.4. Análisis DAFO.
- 2.5. Retos.

3. HACIA DÓNDE VAMOS

Gestión del cambio y transformación necesaria.

- 3.1. Análisis del Propósito, la Misión, la Visión y los Valores.
- 3.2. Definición de los Pilares de la Organización.
- 3.3. Objetivos estratégicos.
- 3.4. Impacto positivo deseado.

4. QUÉ TENEMOS QUE HACER

Formulación del Plan Estratégico

- 4.1. Matriz Estratégica.
- 4.2. Líneas estratégicas y de Transformación.
- 4.3. Identificación de los factores críticos de éxito.
- 4.4. Proyectos Estratégicos y de Transformación.
- 4.5. Riesgos y escenarios estratégicos.

5. CÓMO LO HACEMOS

Gestión, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico.

- 5.1. Modelo de gobierno.
- 5.2. Organigrama (órganos de participación).
- 5.3. Modelo de Sistema de Gestión Integrado y Políticas asociadas.
- 5.4. Seguimiento y evaluación del Plan Estratégico.





1. ¿Quiénes somos?

Introducción a la Planificación Estratégica.

1.1. Carta de la Dirección-Gerencia

A continuación, les presento el **Plan Estratégico 2024-2027** de la Asociación APROSU.

Este Plan es el resumen de un proceso de reflexión estratégica llevado a cabo tras la revisión del Plan Estratégico del período 2022-2025 y, tras un largo proceso de análisis y reflexión se valoró finalizar la anterior estrategia en 2023 y comenzar con el desarrollo de una nueva Estrategia basada en una gestión estructurada de Proyectos para el período estratégico 2024-2027, que permitirá a la Asociación asegurar los cambios con la velocidad adecuada a lo largo de la cadena de valor.

Esta estrategia supone un reto y un gran desafío para la Asociación, pues implica una **nueva metodología en el desarrollo de la Estrategia**, una metodología basada en proyectos, un total de 8 proyectos estructurados en 3 líneas estratégicas y de transformación y bajo los cinco pilares de la Asociación, además pretende mejorar **la cadena de valor** con la ampliación de su cartera de servicios y la población a la que dirige sus actuaciones y supone una apuesta por aunar en nuestra estrategia de sostenibilidad los **criterios ESG** (ambientales, sociales y de gobernanza).

Para el desarrollo de esta estrategia han participado todas las personas y organizaciones que forman parte de nuestros grupos de interés.

Para apoyar el proceso de reflexión estratégica se realizó con los comités de **“Transformación y cambio”**, **“Cultura organizacional”** y se constituyó el nuevo comité de **“Planificación”**.

Fruto de las aportaciones de los diferentes grupos de interés y del proceso de reflexión de los comités se ha revisado nuestro propósito, misión, visión y, se redefinieron los valores corporativos que guiarán los comportamientos que deseamos visualizar en las actuaciones de todas las personas que forman parte de la Asociación. Además, se definieron los retos estratégicos para la consecución de la **Agenda APROSU 2027**.

El proceso de reflexión estratégica es muy necesario en el seno de una organización como lo nuestra, sobre todo en un momento muy clave, con todos los acontecimientos recientes vividos que nos obligan a tener que adaptarnos de manera ágil a los cambios del ecosistema, el cambio de paradigma de modelo de intervención centrado en la prestación de apoyos en entornos comunitarios, transformación digital, agenda 2030, etc.

Este nuevo Plan Estratégico que abarca el período 2024-2027 garantiza la transformación del trabajo que estamos haciendo, determina los objetivos a largo plazo y continúa enfocando nuestras acciones hacia la satisfacción, el rendimiento, el crecimiento, desarrollo de todos nuestros grupos de interés y, la creación de valor sostenible de nuestros servicios y apoyos.

Contamos con la confianza de las personas con discapacidad intelectual, las familias y las entidades que apoyan en el ejercicio de la capacidad jurídica, las personas asociadas y las Administraciones locales, autonómicas y nacionales que continúan apostando por nuestro esfuerzo, compromiso e ilusión en la defensa los derechos de las personas con discapacidad intelectual.

Para finalizar, quiero invitarles a que se embarquen conmigo en un plan de futuro que no tiene otra finalidad que mejorar lo que ya hacemos y, responder a aquellas problemáticas a las que aún no hemos llegado.

Todas las personas colaboradas que suman a la consecución del propósito de la Asociación son los verdaderos protagonistas de la estrategia para los próximos cuatro años.

1.

2.

3.

4.

5.

Con nuestro compromiso de trabajar conjuntamente, con esfuerzo y sintonía, confiamos que esta herramienta de gestión que hoy ponemos en marcha sirva para responder a los retos estratégicos de nuestro tiempo.

Carmen Delia Arencibia Quintana
Directora-Gerente

1.2. Conoce la **Asociación APROSU**

La Asociación APROSU fue la **primera Asociación constituida en Canarias**, el 4 de febrero de **1962**, siendo una de las **pioneras a nivel Nacional**, en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad intelectual.

La Asociación tiene como ámbito territorial de actuación la Comunidad Autónoma de Canarias, realizando principalmente su actividad en la isla de Gran Canaria.

La constante labor altruista y solidaria de la misma desde el año 1962 ha contribuido a la **mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias de la Comunidad Autónoma de Canarias**, en un principio centrada su labor en la etapa escolar y la sensibilización de la sociedad y, en últimos años en la etapa adulta y tercera edad.

El objeto de la Asociación lo constituye la promoción y realización de todas cuantas acciones contribuyan a la **mejora de las condiciones de vida** de cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, procurando su **plena inclusión familiar, social y laboral**, como **ciudadanos de pleno derecho**, en todas las etapas de la vida: edad temprana, juventud, adulta y tercera edad.

Son más de 60 años en los que se resume el sueño y el espíritu de todos aquellos que, con tesón, esfuerzo y una gran ilusión han trabajado para prestar un servicio a la sociedad canaria, poniendo en marcha numerosos proyectos innovadores.

La Asociación APROSU ofrece servicios y apoyos a las personas con discapacidad y sus familias:

- **SERVICIOS DIRIGIDOS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

- **1. Servicios de vivienda:** tiene por objeto proporcionar servicios alojativos, para ello cuenta con los siguientes:
 - **Residencia Cristo de la Salud**, para personas con discapacidad intelectual y necesidad de apoyo intermitente y limitado, ofrece actualmente vivienda a 41 personas.
 - **Hogar Funcional Domingo Suárez Valido**, para personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento, con capacidad para 15 personas.
 - **Hogares Funcionales I**, para personas con discapacidad intelectual y necesidad de apoyo intermitente y limitado, con capacidad para 5 personas.

1.

2.

3.

4.

5.

- **Hogar Funcional II**, para personas con discapacidad intelectual y necesidad de apoyo intermitente y limitado, con capacidad para 5 personas.
- **Hogar Funcional III**, para personas con discapacidad intelectual y grandes necesidades de apoyo, con capacidad para 5 personas.
- **Vivienda Tutelada**, para personas con discapacidad intelectual y necesidad de apoyo intermitente, con capacidad para 5 personas.

.2. Servicios de día: tiene por objeto proporcionar apoyo durante la jornada diurna con carácter temporal o permanente la atención integral y continuada a personas con discapacidad según diferentes necesidades de apoyo promoviendo el máximo desarrollo personal, social e inclusión laboral, siempre que ésta sea posible, potenciando sus capacidades, su participación y permanencia en el entorno natural.

Para ello, cuenta con los servicios:

- **Centro ocupacional:** Servicio dirigido a personas con discapacidad con necesidades de apoyo intermitente y limitado, con capacidad para 58 personas.
- **Centro de día:** Servicio dirigido a personas con discapacidad intelectual con necesidades de apoyo extenso y generalizado, atiende actualmente a 44 personas.
- **Centro ocupacional Reyes Católicos:** Servicio dirigido a personas con discapacidad con necesidades de apoyo intermitente y limitado, con capacidad para 13 personas.

.3. Servicio de Promoción de la Autonomía personal (SPAP): Servicio dirigido a personas con discapacidad que tiene como finalidad general ofrecer apoyos personalizados para la promoción de la autonomía y la inclusión efectiva de cada persona mediante la coordinación y participación en los recursos de la comunidad. Según las necesidades de apoyo de la persona, el servicio puede apoyar en una o en varias áreas y ámbitos de la vida de la persona (salud, educación, trabajo, familia, transporte, vivienda u otros).

El servicio se ofrecerá en el contexto más cercano y natural de la persona, así como en los recursos comunitarios, contextos formativos o de otra índole.

- **SERVICIOS DIRIGIDOS A LAS FAMILIAS**

Cuenta con los siguientes programas:

- **Apoyo y asesoramiento:** ofrece apoyo, información, orientación y asesoramiento a todas las familias de la Asociación.

1.

2.

3.

4.

5.

- **Servicios de hotel:** ofrece alojamiento en la residencia de forma temporal a las personas con discapacidad intelectual con el fin de favorecer la conciliación de la vida familiar, social y laboral de la persona cuidadora. Con capacidad de 1 persona por estancia.

- **SERVICIOS DIRIGIDOS A LA INFANCIA**

- **Servicio de Atención Temprana:** En febrero de 2024 se pone en marcha del servicio de Atención Temprana, tiene como objetivo crear oportunidades de aprendizaje en los contextos naturales, para desarrollar competencias y fortalezas de la familia a través de la intervención con el juego, la comunicación y aprendizaje, las habilidades cognitivas, la autonomía, las relaciones sociales y empoderamientos familiar.

Nuestra responsabilidad y compromiso con las personas beneficiarias es posibilitar el desarrollo de los Planes Personalizados y sus Planes de Vida, brindándoles los apoyos y recursos necesarios para una vida plena. Se trata de un proceso construido sobre la garantía de la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta en todo momento su voluntad, deseos y preferencias.

Significa caminar junto con la persona para posibilitar su autonomía. apoyando la toma de decisiones y la autodeterminación, bajo el respeto a la libertad de decisiones y el ejercicio de su desarrollo personal. También la garantía de situar a la persona como protagonista de su proyecto vital.

Para desarrollar nuestra estrategia nos apoyamos en los criterios de **sostenibilidad ESG** y la medición de sus impactos:

- **Ambientales:**
 - Sostenibilidad de las operaciones
 - Accesibilidad
- **Sociales:**
 - Promoción de Derechos
 - Inclusión y participación
 - Desarrollo de capacidades
 - Apoyos en contextos naturales
- **Gobernanza:**
 - Transparencia y rendición de cuentas

- Ética en la gestión
- Cumplimiento normativo



2. ¿Dónde estamos?

Análisis Estratégico

Durante el 2023 se realizó un análisis estratégico exhaustivo tanto de los agentes internos como externos para conocer el punto de partida de la Asociación y poder establecer las líneas estratégicas.

En el análisis se ha contado con la participación de los grupos de interés.

Para ese análisis se realizaron los siguientes pasos:

- Análisis DAFO
- Análisis del ecosistema
- Análisis de los Grupos de Interés
- Identificación de las necesidades y expectativas actuales y futuras
- Identificación de los factores críticos de éxito

2.1. Análisis del Ecosistema

Para garantizar la viabilidad de nuestro Plan Estratégico es necesario conocer nuestro ecosistema, esto es la megatendencias, los indicadores para comprender los cambios, el mercado, los grupos de interés y las oportunidades y amenazas para la Asociación.

A continuación, se plasma una imagen representativa de nuestro ecosistema:

ECOSISTEMA ASOCIACIÓN APROSU

ODS



GRUPOS DE INTERÉS CLAVE

- Personas
- Familias y entidades de apoyo a la capacidad jurídica
- Personas Trabajadoras
 - Junta directiva
 - Personas Asociadas
 - Inversores

OTROS GRUPOS DE INTERÉS

- Sociedad
- Administración Públicas Legisladores/Reguladores
- Personas Voluntarias
- Aliados/Alianzas
- Proveedores
- Medios de Comunicación

ECOSISTEMA ASOCIACIÓN APROSU



MEGATENDENCIAS

- ODS; Agenda 2030
- Cambios demográficos
 - Globalización
 - Entorno VUCA
 - Cambio climático
- Tecnologías disruptivas
- Flujos migratorios
- Economía colaborativa
- Incremento de las desigualdades
- Mayores exigencias legales y burocráticas
- Gran lista de espera de atención temprana en la Comunidad Canaria
- Convenio con tablas salariales muy bajas
- Lista de espera de servicios de día

MERCADO

- Menos recursos sociales
 - Redes sociales
- Medios de comunicación
- Potenciales financiadores
 - Intrusismo
 - Competencia
- Potenciales personas beneficiarias y disminución de recursos públicos
 - Legislación
 - Mayor trabajo en red
 - Nuevos modelos de apoyo
 - No poder comprometer el talento
 - Nuevas generaciones profesionales

DERECHOS HUMANOS

CONVENCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

GOBIERNO DE CANARIAS

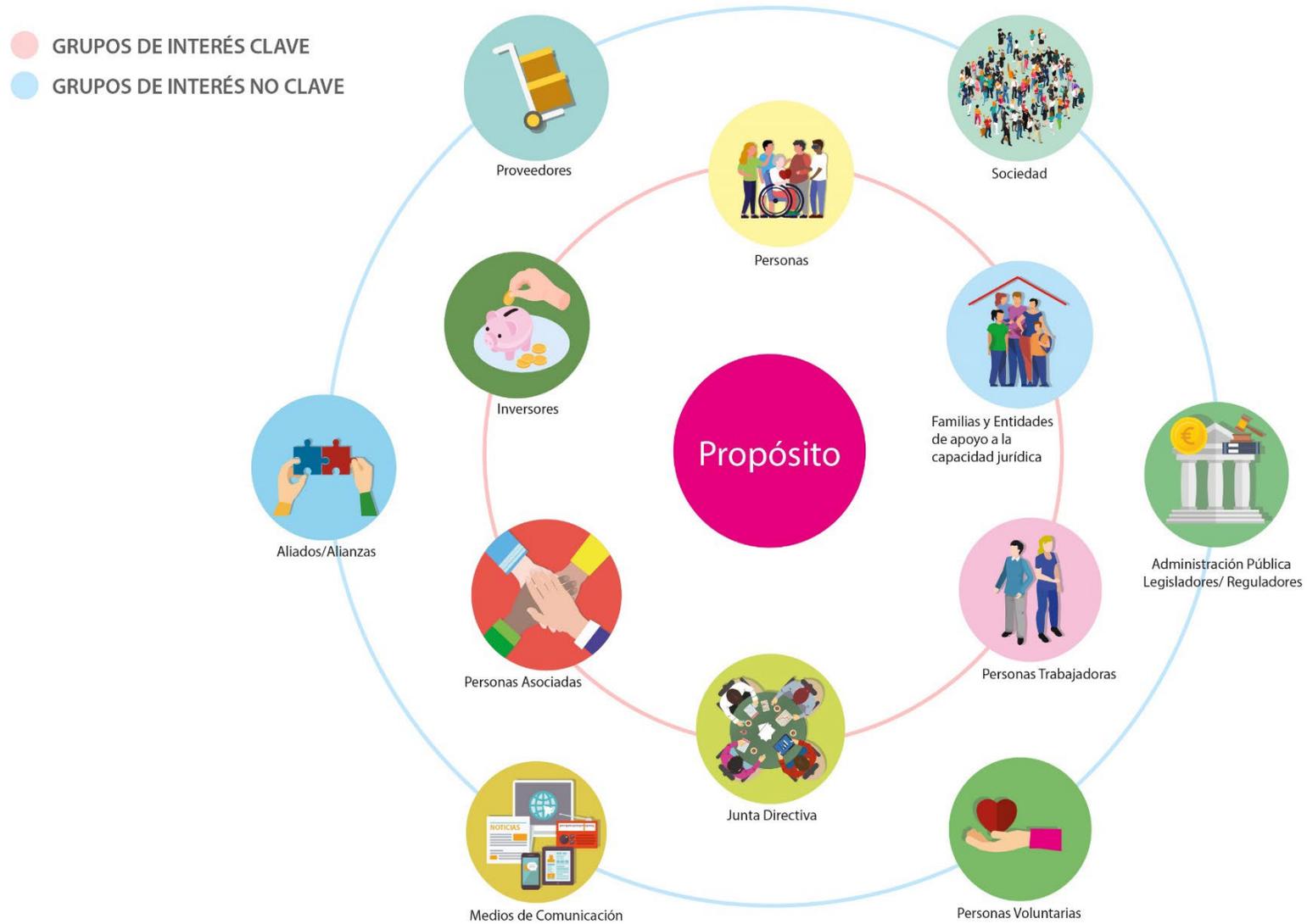
2.2. Análisis de los Grupos de Interés

Los grupos de interés de la Asociación APROSU son todas aquellas personas, o entidades que están relacionados con la Asociación APROSU, tanto a lo largo de nuestra cadena de valor, como con en el entorno en el que desarrollamos las actividades, y tienen capacidad de influir en la Asociación con sus actuaciones.

Por ello, es necesario identificar a los Grupos de Interés, implicarlos en un propósito común y conocer las necesidades y expectativas actuales y futuras. Uno de los principales compromisos de la Asociación es generar confianza en los grupos de interés. Creemos firmemente que escuchar a nuestros grupos de interés, atender sus demandas y necesidades, colaborar con ellos para avanzar juntos hacia el desarrollo sostenible y la generación de impacto positivo, es clave para ser una empresa responsable y Sostenible.

Los principios en los que se basa nuestra relación con los grupos de interés son la transparencia, que nos ayuda a establecer un vínculo de confianza, y el diálogo continuo, que nos permite atender a las necesidades y expectativas, así como aunar fuerzas para alcanzar objetivos comunes y compartidos.

ESQUEMA DE DISTRIBUCIÓN DE LOS DIFERENTES GRUPOS DE INTERÉS



* "Empoderamos a las personas, por un futuro sin límites"



2.3. Principales necesidades y expectativas de los Grupos de Interés Claves.



PRINCIPALES NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE NUESTROS GGII CLAVES



Personas

- Apoyo en la toma de decisiones y en el desarrollo de planes de vida de cada PDI
- Autonomía e independencia
- "Vivir en comunidad", vida activa e inclusión social



Personas trabajadoras

- Sistema de reconocimiento
- Estabilidad y desarrollo profesional (crecimiento de la carrera profesional)
- Mejora Salarial



Familias y Entidades de Apoyo

- Más Plazas en los servicios
- Continuidad con los servicios y apoyos
- Continuidad en la defensa de los derechos de las Personas con Discapacidad Intelectual



Junta Directiva

- Crecimiento sostenible de la Asociación
- Transparencia, comunicación y participación
- Cumplimiento con los objetivos del Plan Estratégico



Personas Asociadas

- Colaboración social contribuyendo con el propósito y misión de la Asociación
- Continuidad y crecimiento de la Asociación
- Cumplimiento normativo y transparencia



Inversores

- Cobertura del servicio
- Cumplimiento normativo y transparencia
- Continuidad con los servicios y apoyos a las PDI

2.4. Análisis DAFO

La Asociación APROSU apuesta por un modelo de gestión preventiva a través de la metodología de gestión de riesgos. Para ello, identifica y evalúa los riesgos de la Asociación y articula los planes de contingencia necesarios para eliminar y/o mitigar los riesgos identificados, y que así la Asociación pueda superar los retos con resultados sobresalientes y avanzando hacia el futuro.

Los riesgos identificados son estratégicos, financieros, tecnológicos, ambientales, sociales, operativos y normativos.

El DAFO nos ayuda a marcar las bases de innovación, digitalización y transformación sin perder el foco de la labor y servicios que ofrecemos.



1.

2.

3.

4.

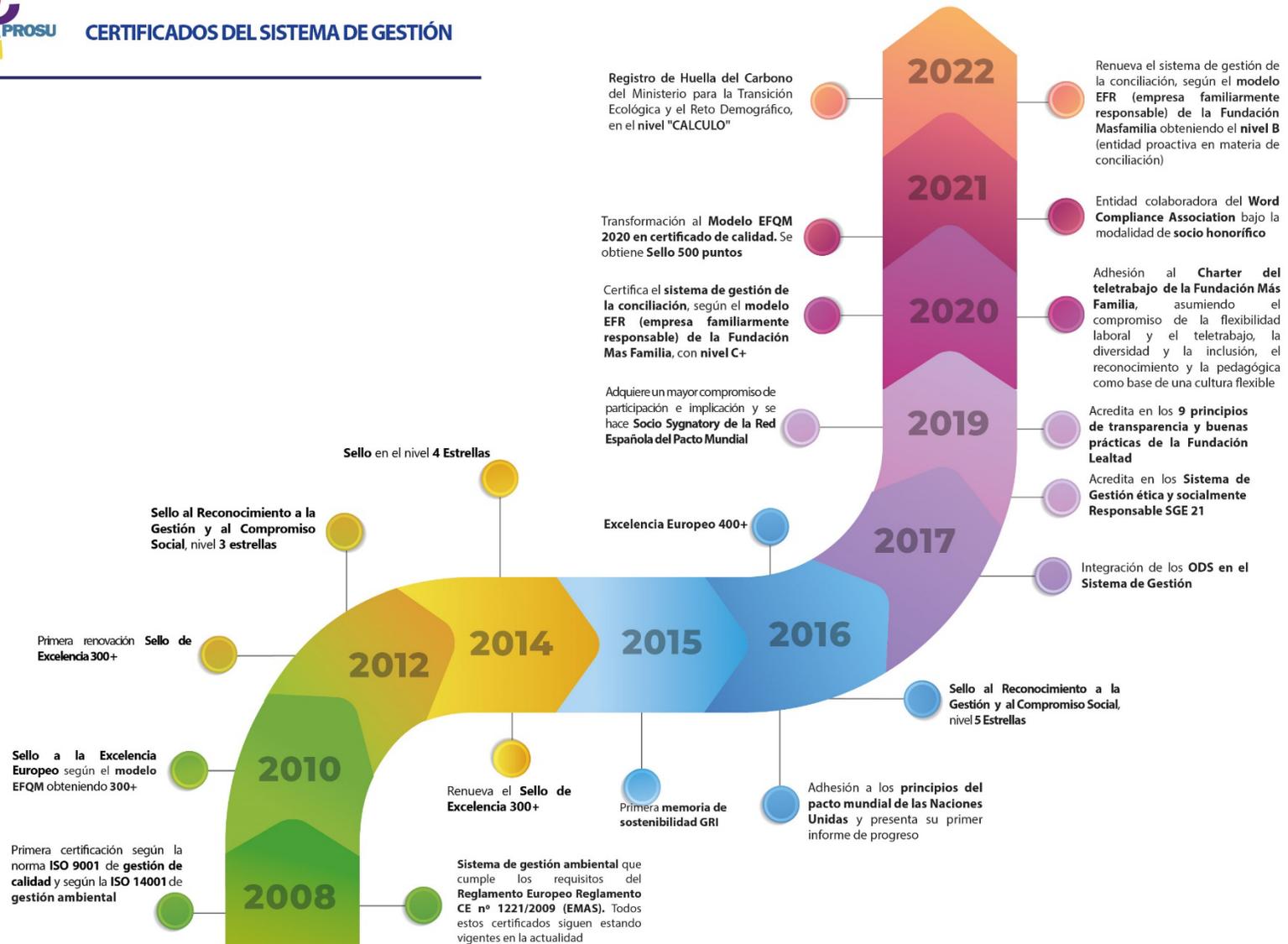
5.

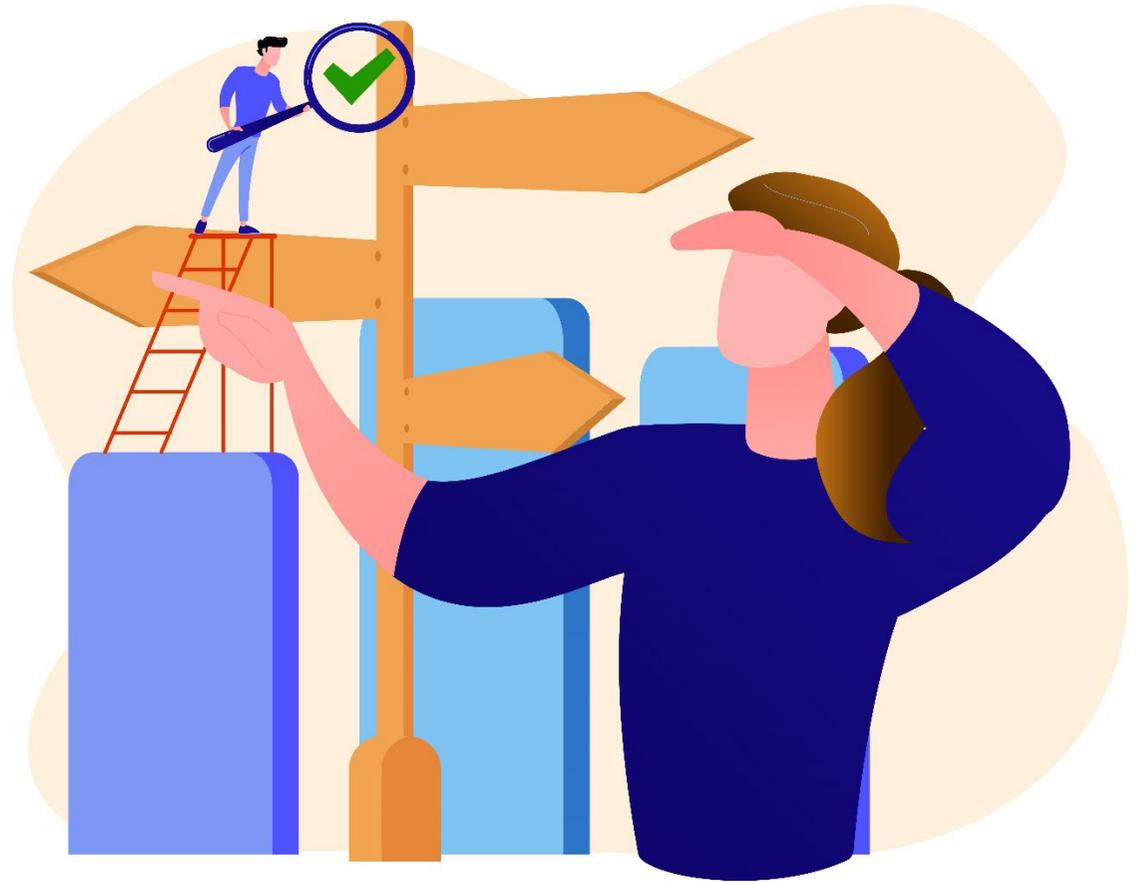
2.5. Retos

"Evolucionando durante más de 60 años."



CERTIFICADOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN





3. ¿Hacia dónde queremos ir?
*Gestión del cambio y
transformación necesaria.*

3.1. Análisis del **Propósito**, la **Misión**, la **Visión** y los **Valores**

Durante el 2023 se hizo el análisis del propósito, misión y visión, para definir la nueva estrategia de la Asociación. De dicho análisis se definieron de la siguiente manera:

PROPÓSITO

“Empoderamos a las personas, por un futuro sin límites.”

¿Qué expresa nuestro propósito?

Un futuro sin límites

Empoderar a cada PERSONA con discapacidad intelectual

- Compromiso con las personas con discapacidad intelectual.
- Da protagonismo y empodera a las personas con discapacidad intelectual para tomar decisiones.
- Aceptar los errores de las decisiones tomadas y apoyarles en su proceso de aprendizaje.

Por un FUTURO SIN LÍMITES

- Defensa de derechos de las personas con discapacidad intelectual: Todas las personas **somos iguales** y tenemos **los mismos derechos**.
- Igualdad de oportunidades
- Reducción de desigualdades
- Eliminar las barreras físicas y sociales
- Visibilizar a las personas con discapacidad intelectual (PDI).
- Inclusión en contextos naturales
- No dejarnos a nadie atrás.
- Un mundo más inclusivo y accesible, donde se respeta la toma de decisiones, la participación activa, la igualdad de oportunidades, la inclusión social, la libertad y el derecho a elegir.
- Alineado con los ODS de la agenda 2030.



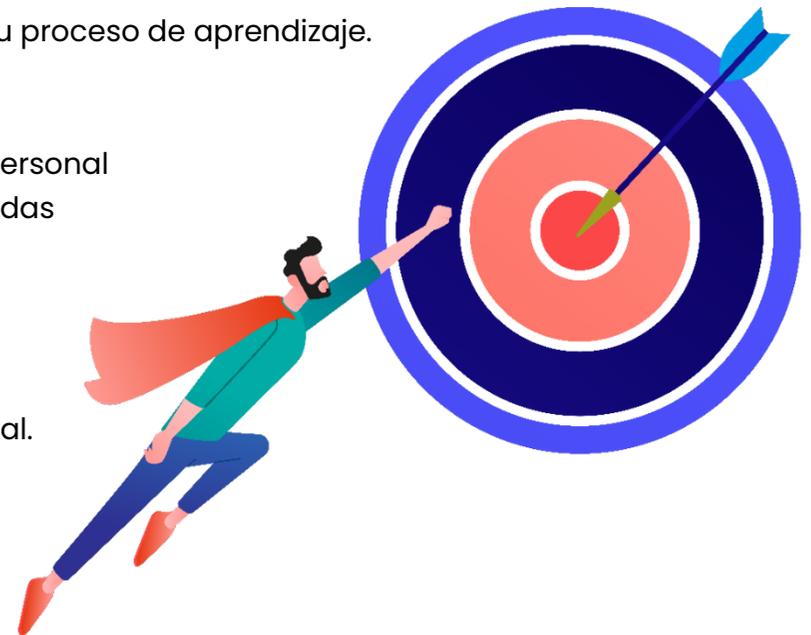
Misión

“Apoyar a cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en su plan de vida, promover su inclusión como ciudadano de pleno derecho, orientando a las familias, favoreciendo su conciliación y contribuyendo a una sociedad más sostenible, justa y solidaria.”

¿Qué expresa nuestra misión?

Nuestra razón de ser

- **Apoyar a cada PERSONA con discapacidad intelectual**
 - Comprometidos con las Personas con Discapacidad Intelectual.
 - Comprometidos con las Familias.
 - Da protagonismo y empoderar a las Personas con Discapacidad Intelectual para tomar decisiones.
 - Aceptar los errores de las decisiones tomadas y apoyarles en su proceso de aprendizaje.
- **Del desarrollo de su PLAN DE VIDA**
 - Búsqueda de la felicidad, las metas personales y su bienestar personal de las Personas con Discapacidad Intelectual en su vida y en todas las etapas de desarrollo de la misma
 - Comprometidos con la igualdad de derechos de TODAS las Personas con Discapacidad Intelectual.
 - Comprometidos con el proceso de superación, crecimiento y desarrollo de TODAS las Personas con Discapacidad Intelectual. para perseguir lo que quieran llegar a ser en la vida.
 - Lleva implícito la participación activa de la Persona con Discapacidad Intelectual en el desarrollo de su plan de vida.



- **Inclusión como CIUDADANO DE PLENO DERECHO**

- Defensa de derechos de las Personas con Discapacidad Intelectual: todas las personas somos iguales y tenemos los mismos derechos.
- Igualdad de oportunidades
- Reducción de desigualdades
- Visibilizar a las Personas con Discapacidad Intelectual.
- Inclusión en contextos naturales

- **Orientando a las familias, favoreciendo su conciliación**

- Facilitación de información, asesoramiento y orientación a las familias, ofreciéndoles los apoyos necesarios para conseguir actitudes, condiciones positivas y su bienestar.

- **Contribuir a una SOCIEDAD MÁS SOSTENIBLE, JUSTA Y SOLIDARIA**

Es responsabilidad de toda la Sociedad la inclusión de las Personas con Discapacidad Intelectual.

- No dejarnos a nadie atrás
- Promover y reforzar el compromiso social y ambiental para un futuro responsable y sostenible
- Promover una sociedad canaria justa y comprometida con las personas vulnerables.
- Un mundo más inclusivo y accesible, donde se respeta la toma de decisiones, la participación activa, igualdad de oportunidades, inclusión social, libertad y derecho a elegir.
- Alineado con los ODS de la Agenda 2030.

VISIÓN

“Continuar siendo una organización referente para las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, sus familias y la sociedad, por los apoyos en el desarrollo de los planes de vida y la defensa de sus derechos.”

¿Qué expresa nuestra Visión?

Una mirada hacia el futuro

- **Continuar siendo REFERENTE:**

- Seguir siendo reconocidos por los servicios y apoyos al desarrollo de los planes de vida de las Personas con Discapacidad Intelectual.

- **Empoderando a la PERSONA:**

- Convicción del poder que tienen las Personas con Discapacidad Intelectual y el derecho a decidir sobre su plan de vida.

- **FAMILIA:**

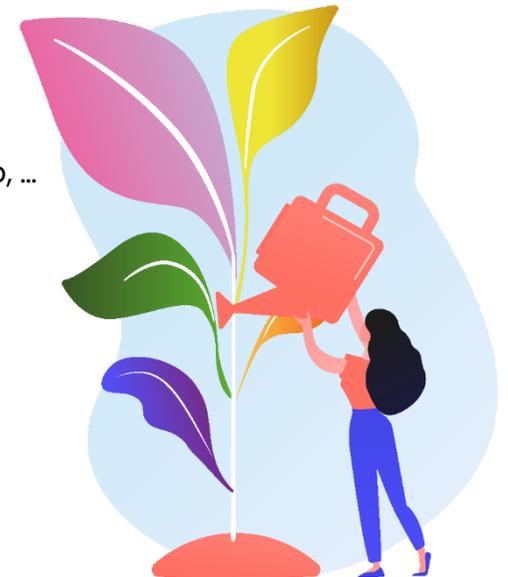
- Generando confianza en las familias de las Personas con Discapacidad Intelectual para el desarrollo de los planes de vida.

- **SOCIEDAD:**

- Responsabilidad de la sociedad para conseguir una sociedad más igualitaria y justa.

- **DEFENSA DE DERECHOS:**

- Todos tenemos los mismos derechos ante la Ley: accesibilidad, justicia, derecho al voto, ...



VALORES

Responsabilidad con las personas: Promoviendo la inclusión y el empoderamiento de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo desde la diversidad y el respeto a la individualidad.

Justicia: Ejerciendo la defensa de derechos y deberes, de conformidad con la voluntad, deseos y preferencias de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Confianza: Estableciendo relaciones estables y duraderas con nuestros grupos de interés, actuando con integridad, cercanía, y transparencia, proporcionando información accesible, clara y veraz.

Responsabilidad Social: Contribuyendo de manera activa y voluntaria con la sostenibilidad económica, social y ambiental.

Excelencia: Implantando prácticas sobresalientes e innovadoras en la gestión de la Asociación, fomentando el talento de las personas trabajadoras y orientándolas a la consecución de nuestro propósito.



3.2. Pilares Estratégicos de Asociación APROSU.

“Nuestro ADN, nuestra identidad”.

Para dar respuesta a nuestros desafíos y propósito, el Plan Estratégico 2024-2027 se ha configurado en torno a cinco pilares, que corresponden a los ámbitos de actuación de la gestión y servicios de la Asociación APROSU.

Los cinco **Pilares Estratégicos** en los que sustenta la Asociación APROSU son:

- **Empoderamiento de las Personas**
- **Apoyo a las Familias**
- **Personas y talento**
- **Sostenibilidad, Buen Gobierno y Excelencia**
- **Desarrollo e innovación.**

1. Empoderamiento de las personas:

Nuestro Propósito “Empoderar a las personas, por un futuro sin límites.”

Es el pilar central de todas las decisiones de la Asociación, la razón de ser. Las necesidades y deseos de las personas son la principal prioridad para la Asociación. Y la gran apuesta por el cambio de modelos de intervención, apostando por modelos en entorno naturales, necesarios para el empoderamiento de las personas.

2. Apoyo a las familias:

Bienestar familiar, todos somos familia.

Otro de los pilares de la Asociación, necesario para que las personas con discapacidad o del desarrollo lleguen a nosotros. La identificación de las necesidades y expectativas de las familias y dar respuesta a la misma cobra especial importancia, apostando por modelos de prestación centrados en las familias.



3. Personas y Talento:

El conocimiento y el compromiso, nuestro camino hacia el éxito.

Pilar necesario e imprescindible para la ejecución de los proyectos y de las actuaciones de la Asociación. La Asociación APROSU cuenta con profesionales altamente cualificados, con buen liderazgo y con la apuesta por entornos laborales inclusivos.

Nuestra estrategia busca un nuevo enfoque y un cambio de mentalidad de las personas trabajadoras, profundizando y afianzando la cultura organizacional, garantizando que cada persona trabajadora mantenga su compromiso con las personas, que conozcan nuestros valores y actúe en coherencia con ellos, incorporando la cultura al desarrollo profesional.

4. Sostenibilidad, Buen Gobierno y Excelencia:

Liderazgo con perspectiva apostando por la sostenibilidad y excelencia de la organización.

No podemos dejar atrás la forma de gestionar la Asociación, que garantizará la estabilidad, su crecimiento, la confianza de los Grupos de interés y por supuesto la reputación de la misma. El compromiso de la Asociación con la Sostenibilidad está integrado en todos sus procesos y decisiones a lo largo de nuestra cadena de valor. Para desarrollar la estrategia de sostenibilidad, nos apoyamos a su vez en el buen gobierno y la excelencia de la Asociación.

5. Desarrollo e innovación:

Transformación Digital.

Otro pilar imprescindible para la toma de decisiones rápidas y más inteligentes que mejoren el rendimiento es el desarrollo y la innovación. Para poder ser palanca de transformación es necesario un enfoque innovador y la apuesta de manera constante por nuevas soluciones.

1.

2.

3.

4.

5.

3.3. Objetivos Estratégicos y su impacto positivo.

Los objetivos estratégicos de la Asociación APROSU dirigen a nuestra organización hacia el cumplimiento de nuestro propósito a través de acciones, que se definen y establecen en el Plan Estratégico 2024-2027, desarrollado y estructurado por proyectos estratégicos y de transformación.

La Asociación APROSU pretende que su visión, misión y propósito tenga *impacto económico, social y ambiental*, es por lo que, con la Planificación Estratégica trata de lograr unos resultados que lleven a mejorar la propuesta de valor de la Asociación, manteniéndose como un referente dentro de la Sociedad Canaria por la prestación de servicios y apoyos y por una **gestión excelente, sostenible, innovadora y de transformación**.

4. ¿Qué tenemos que hacer?

Formulación del Plan estratégico.



4.1. Matriz Estratégica



 PILARES ESTRATÉGICOS

 LÍNEAS ESTRATÉGICAS

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

4.2. Líneas Estratégicas y de Transformación

El Plan Estratégico de la Asociación APROSU se estructura en *tres líneas estratégicas*, para guiar todas las actuaciones a realizar en este período 2024-2027, los logros que esperamos alcanzar y los compromisos asumidos por la Asociación.

Estas líneas son:

1. **Transformación de nuestra propuesta de valor:** es necesario que la Asociación mantengan diálogo constante con los grupos de interés para adaptarse a las necesidades actuales y futuras y a los cambios del ecosistema.
2. **Transformación organizacional:** para el despliegue de una buena estrategia y el desarrollo de los proyectos es necesario el compromiso de todas las partes implicadas y la transformación de la Asociación en los modelos de intervención, modelo de cultura organizacional y ética de los apoyos, entre otros.
3. **Transformación digital:** no se puede concebir una estrategia sin la transformación digital. La Asociación ya viene implantando esa transformación digital en sus procesos, con el fin de la automatización y mejora del rendimiento de la Asociación y el bienestar de las personas.

El despliegue y ejecución de estas líneas estratégicas se llevan a cabo mediante proyectos estratégicos y de transformación.

La gestión estructurada de proyectos y una mejora de los procesos focalizados, nos asegurará los cambios a la velocidad adecuada en la cadena de valor.

Los proyectos a ejecutar son:

ESTRUCTURA DE PROYECTOS Y LÍNEAS ESTRATEGIAS:

Línea 1. Transformación de nuestra propuesta de valor

- Proyecto 1: **Servicio Atención Temprana - SAT Innova**
- Proyecto 2: **Ampliación de Servicio de Día - TAMARA**
- Proyecto 3: **Trabajo en entornos naturales - Rumbo natural**

Línea 2. Transformación organizacional

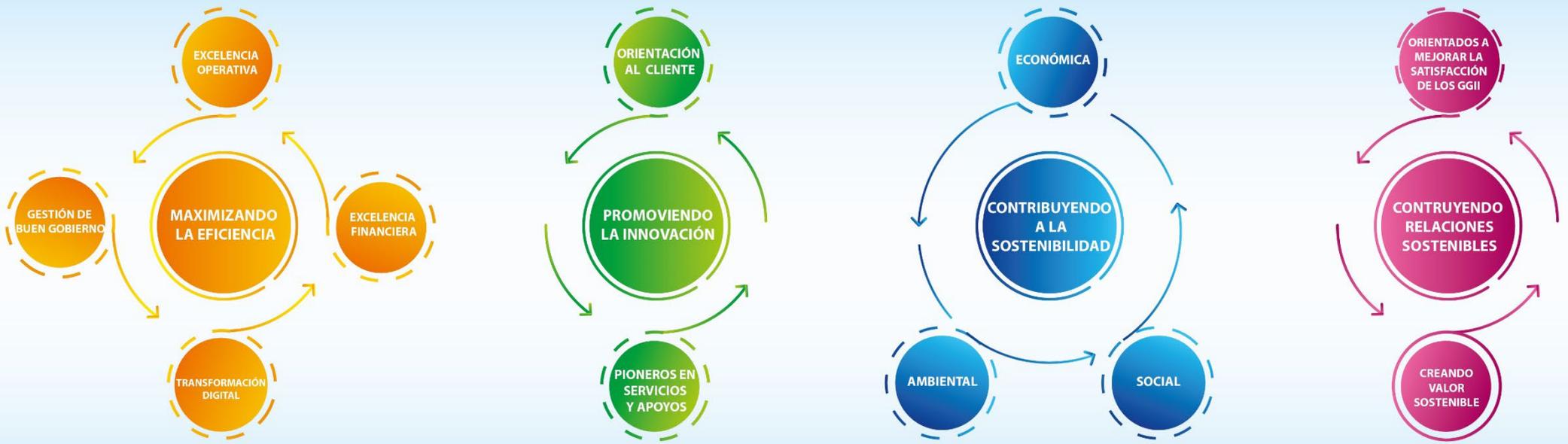
- Proyecto 4: **Liderazgo 360°**
- Proyecto 5: **El poder de la Ética**
- Proyecto 6: **El Arte de la Cultura Organizacional**
- Proyecto 7: **Generando Valor Social**

Línea 3. Transformación digital

- Proyecto 8: **Ruta hacia el futuro**

4.3. Identificación de los Factores Críticos de Éxito

La Asociación APROSU identifica sus **Factores Críticos de Éxito**, para lograr que los objetivos establecidos en el Plan Estratégico 2024-2027 tengan un **desempeño y resultado exitoso**.



4.4. Proyectos Estratégicos y de Transformación

Proyecto 1: Servicio Atención Temprana – SAT Innova

OBJETIVOS GENERALES:

1. Poner en marcha un servicio de Atención Temprana para niños/as de 0-6 años de la isla de Gran Canaria.
2. Reducir la lista de espera del Servicio de atención temprana.
3. Conseguir financiación pública de plaza/persona.

INDICADORES DE RENDIMIENTO:

1. Nº de niños/as a los que se le ofrece el servicio.
2. Nº de horas de intervención total.
3. Importe de financiación plaza/persona.

ACCIONES:

- 1.1. Conseguir financiación Económica.
- 1.2. Puesta en funcionamiento del servicio.
- 1.3. Consolidar el servicio de atención temprana.

PROCESOS IMPACTO DIRECTO:

- PE. Crear valor Sostenible
- PO. Ingreso, Acogida y adaptación
- PO. Promoción de la Salud
- PO. Terapia ocupacional
- PO. Apoyo Social
- PO. Atención Psicológica
- PO. Atención Logopédica
- PO. Atención Fisioterapéutica
- PO. Desvinculación
- PO. Apoyo Familiar
- PO. Planes de Vida e Inclusión en Comunidad

ALINEACIÓN CON LOS ODS



3 SALUD Y BIENESTAR

4 SALUD Y BIENESTAR

10 SALUD Y BIENESTAR



Proyecto 2: Ampliación de plazas de Servicios de Día – TAMARA

OBJETIVOS GENERALES:

1. Ampliar el número de plazas de Servicios de día.
2. Reducir la lista de espera de plazas de Servicios de día.
3. Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las familias de personas con discapacidad intelectual.

INDICADORES DE RENDIMIENTO:

1. N° de personas a las que se le ofrece el servicio
2. Reducir la lista de espera en atención de servicio de día de PDI en la Sociedad Canaria.
3. N° de familias a las que se les facilita la conciliación

ACCIONES:

- 1.1. Búsqueda de financiación para la adquisición del inmueble y rehabilitación.
- 1.2. Diseño y rehabilitación del Servicio de día.
- 1.3. Incorporación de la Financiación de las plazas en el Convenio de Dependencia.
- 1.4. Selección del equipo de profesionales y puesta en marcha del servicio.
- 1.5. Construir centro Sostenible

PROCESOS IMPACTO DIRECTO:

- PE. Crear valor Sostenible
- PO. Servicios de Día
- PO. Planes de Vida e Inclusión en Comunidad
- PO. Apoyo Familiar

ALINEACIÓN CON LOS ODS



3 SALUD Y BIENESTAR

4 SALUD Y BIENESTAR

10 SALUD Y BIENESTAR

1.
2.
3.
4.
5.

Proyecto 3: Trabajo en entornos naturales – Rumbo natural

OBJETIVOS GENERALES:

1. Ofrecer apoyos en el entorno natural de la persona.
2. Facilitar el proceso de aprendizaje en el entorno natural de la persona.
3. Favorecer la adquisición de competencias y habilidades para la mejora de la autonomía personal.

INDICADORES DE RENDIMIENTO:

1. Nº de personas que participan
2. Nº de familias a las que se les facilita la conciliación.
3. Nº de profesionales del programa.

ACCIONES:

- 1.1. Búsqueda de modelos de referencia
- 1.2. Definición del modelo a implantar en la Asociación.
- 1.3. Despliegue de la implantación del modelo.
- 1.4. Evaluación de resultados.
- 1.5. Implantación de mejoras.
- 1.6. Ampliar grupo piloto.

PROCESOS IMPACTO DIRECTO:

- PE. Crear valor Sostenible
- PO. Planes Personalizados de apoyo
- PO. Planes de Vida e inclusión en Comunidad

ALINEACIÓN CON LOS ODS



3 SALUD Y BIENESTAR

4 SALUD Y BIENESTAR

10 SALUD Y BIENESTAR



Proyecto 4: Liderazgo 360°

OBJETIVOS GENERALES:

1. Conseguir la representación de las personas en la organización.
2. Implicar de manera activa a las personas en la toma de decisiones de la organización.
3. Aumentar la accesibilidad cognitiva con la adaptación de documentos en lectura fácil o fácil comprensión para facilitar la participación de las personas.

INDICADORES DE RENDIMIENTO:

1. % de documentación que afecte de manera directa a las personas, disponible en lectura fácil.
2. N° de personas que pertenezcan a Comités de equipo de trabajo de la Asociación.
3. N° de documentos adaptados para facilitar la participación de las personas.
4. N° de personas que representa a las personas con discapacidad en la Junta Directiva.

ACCIONES:

- 1.1. Puesta en marcha de la inclusión de las personas en los Comités.
- 1.2. Fomento de la participación en otros equipos de toma de decisiones.
- 1.3. Formación a las personas en Co-Liderazgo.
- 1.4. Formación y sensibilización a persona trabajadoras y familias en Co-Liderazgo.
- 1.5. Comprobación y selección de documentos para su accesibilidad.
- 1.6. Implementación, mejora y revisión de acciones implantadas.

PROCESOS IMPACTO DIRECTO:

- PE. Crear valor Sostenible
- PE. Gestión de la Ética
- PE. Grupos de Interés
- PO. Planes Personalizados de apoyo
- PO. Planes de Vida e inclusión en Comunidad

ALINEACIÓN CON LOS ODS



10 SALUD Y BIENESTAR

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Proyecto 5: El Poder de la Ética

OBJETIVOS GENERALES:

1. Garantizar el cumplimiento de la cultura ética.
2. Garantizar la ética de los apoyos a las personas con discapacidad y del desarrollo.

INDICADORES DE RENDIMIENTO:

1. N° de reuniones anuales del Comité de ética
2. N° de grupos de Interés que participan en el Comité de Ética
3. N° de acciones anuales realizadas relacionadas con ética
4. N° de entidades participantes en el equipo de trabajo sobre la gestión ética de servicios con PDI

ACCIONES:

- 1.1. Revisión y adaptación del Código Ético
- 1.2. Adaptación de material de ética a lectura fácil
- 1.3. Formación y sensibilización en ética
- 1.4. Liderar equipo de trabajo sobre la gestión ética de servicios de personas con discapacidad intelectual.
- 1.5. Definir y establecer el Plan de Ética y las acciones por parte del Comité de Ética.

PROCESOS IMPACTO DIRECTO:

- PE. Crear valor Sostenible
- PE. Grupos de Interés
- PE. Gestión de Alianzas
- PE. Gestión de la Ética
- PS. Accesibilidad

ALINEACIÓN CON LOS ODS



10 SALUD
Y BIENESTAR

16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS

17 ALIANZAS PARA
LOGRAR
LOS OBJETIVOS

Proyecto 6: El Arte de la Cultura Organizacional

OBJETIVOS GENERALES:

1. Guiar el comportamiento de las personas trabajadoras en coherencia con los valores de la Asociación.
2. Aumentar la satisfacción de los principales Grupos de Interés

INDICADORES DE RENDIMIENTO:

1. % de personas trabajadoras que actúan en coherencia con los valores organizacionales.
2. Nº de acciones realizadas para afianzar la cultura organizacional en los distintos grupos de interés.
3. % de satisfacción de los principales grupos de interés con la cultura organizacional.

ACCIONES:

- 1.1. Profundización en la Cultura de la Asociación y desplegarla a todos los Grupos de interés
- 1.2. Promoción del desarrollo de profesionales
- 1.3. Incorporación de nuevos modelos de trabajo
- 1.4. Mejora del Clima Laboral

PROCESOS IMPACTO DIRECTO:

- PE. PE. Planificación estratégica y operativa
- PS. Comunicación Interna
- PS. Gestión de Personas Trabajadoras
- PS. Formación
- PS. Seguridad y salud laboral

ALINEACIÓN CON LOS ODS



3 SALUD Y BIENESTAR

4 SALUD Y BIENESTAR

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Proyecto 7: Generando Valor Social

OBJETIVOS GENERALES:

1. Conocer los cambios que la Asociación APROSU provoca a nivel social, económico y ambiental
2. Cuantificar y difundir el valor social generado a los diferentes Grupos de Interés
3. Cuantificar y difundir el retorno económico de la inversión realizada por los diferentes Grupos de interés
4. Fortalecer la imagen y reputación de la Asociación

INDICADORES DE RENDIMIENTO:

1. % de monetización de la actividad económica
2. % de monetización del valor social específico
3. % de monetización del retorno económico a las Administraciones Públicas
4. % de monetización del Valor Social Integrado.
5. % de informes elaborados
6. % de informes difundidos

ACCIONES:

- 1.1. Constitución del equipo de trabajo
- 1.2. Planificación del alcance y mapa de impactos
- 1.3. Monetización del valor social generado
- 1.4. Elaboración y difusión de informes

PROCESOS IMPACTO DIRECTO:

- PE. Planificación estratégica y operativa
- PE. Sostenibilidad e Innovación
- PE. Transparencia
- PE. Grupos de Interés
- PE. Crear Valor Sostenible
- PS. Comunicación Interna
- PS. Gestión Económica Financiera

ALINEACIÓN CON LOS ODS



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



Proyecto 8: Ruta hacia el Futuro

OBJETIVOS GENERALES:

1. Dar continuidad a la Transformación Digital y tecnológica de la Asociación.
2. Implementar herramientas digitales para la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.
3. Implementar herramientas para la mejora de los procesos de trabajo de la Asociación.
4. Implementar herramientas digitales que favorezcan la participación de todos los Grupos de interés en la estrategia de la Asociación.

INDICADORES DE RENDIMIENTO:

1. N° de procesos optimizados con soluciones tecnológicas
2. N° de mejoras implantadas en infraestructura tecnológica y digital
3. N° de nuevas tecnologías implementadas
4. N° de personas con discapacidad intelectual, familias y profesionales que hacen uso de las tecnológicas implantadas

ACCIONES:

- 1.1. Búsqueda y definición de nuevas tecnologías y/o sistemas de Información que apoyen transversalmente los proyectos
- 1.2. Planificación de proyectos de transformación en tecnologías y/o sistema de información.
- 1.3. Implantación de tecnologías y/o sistemas de información.
- 1.4. Evaluación eficiencia de las mejoras tecnológicas implantadas.
- 1.5. Revisión de las mejoras implantadas.

PROCESOS IMPACTO DIRECTO:

- PE. Creación de Valor Sostenible
- PE. Planificación Estratégica y Operativa
- PE. Sostenibilidad e Innovación

ALINEACIÓN CON LOS ODS



4.4. Riesgos y Escenarios Estratégicos.

En la elaboración del Plan Estratégico 2024-2027 se analizan potenciales **escenarios estratégicos** como consecuencia de posibles cambios en aspectos que pudieran influir en el desarrollo previsto de dicho Plan.

Para el desarrollo del Plan Estratégico la Asociación APROSU ha contemplado tres **escenarios estratégicos**:

- Escenario **REALISTA**: es el escenario previsto, en el que la Asociación cumpliría los objetivos estratégicos establecidos.
- Escenario **PESIMISTA**: es el escenario que podría lastrar o impedir la consecución de los objetivos estratégicos que queremos alcanzar.
- Escenario **OPTIMISTA**: es el escenario que podría presentar variables o situaciones positivas no previstas, que aceleraran la consecución de los objetivos estratégicos que queremos alcanzar o, incluso, que permitiera a la Asociación plantearse nuevos objetivos.

Del análisis de los escenarios estratégico se generan **planes de contingencia** que permitirán a la Asociación anticiparnos a las desviaciones tanto en positivo como en negativo que puedan producirse en la consecución de los objetivos estratégicos:

Con ello se pretende, además:

- Establecer los mecanismos necesarios para que la Asociación pueda, de manera proactiva, detectar un potencial cambio de escenario estratégico.
- En caso de que dicho escenario pudiera desestabilizar o impedir la correcta estrategia planificada de la Asociación, se procederá a establecer las acciones oportunas para mitigar sus efectos negativos no deseados.

Al estar estructurada y desplegada la estrategia de la Asociación APROSU en proyectos estratégicos y de transformación, permite establecer una clara alineación entre el éxito de dichos proyectos y, en consecuencia, una estrategia bajo un entorno o escenario **Realista**, u otro escenario (**Pesimista** u **Optimista**).

ESCENARIO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES ESTRATÉGICOS	PLAN DE ACCIÓN
ESCENARIO REALISTA	Conseguir más plazas de servicios de atención en la isla de Gran Canaria (Atención Temprana)	Nº de plazas de nueva creación en la isla de Gran Canaria.	Seguimiento, revisión y actualización del Plan Estratégico según lo previsto. Este seguimiento se realizará a través de los Planes Operativos anuales.
	Conseguir la financiación esperada para los proyectos correspondientes	% Presupuesto por proyecto % Financiación concedida por proyecto	
	Conseguir la ejecución de las acciones en los plazos según la planificación establecida en los proyectos.	% De acciones ejecutadas en plazo por proyecto	
	Conseguir la implantación de tecnologías y/o sistemas de información planificadas.	% De tecnologías implantadas	
ESCENARIO PESIMISTA	No crear el número de plazas esperado.	Nº de plazas de nueva creación en la isla de Gran Canaria	Búsqueda proactiva de nueva financiación a fin de ejecutar los proyectos. Priorización de Proyectos y/o acciones de estos. O en caso más extremo supresión de algún proyecto o acciones. Establecimiento de otros nuevos proyectos para cumplir los objetivos mínimos.
	No obtener la mínima financiación necesaria para poner en marcha los proyectos.	% Presupuesto por proyecto % Financiación concedida por proyecto	
	No conseguir ejecutar las acciones planificadas en plazos establecidos.	% De acciones no ejecutadas en plazo por proyecto	
	No alcanzar el 60% al menos de la implantación de tecnologías y/o sistemas de información.	% De tecnologías implantadas	
ESCENARIO OPTIMISTA	Obtener un mayor número de plazas en el servicio de lo esperado.	Nº de plazas de nueva creación en la isla de gran canaria	Establecimiento de nuevos proyectos potenciales o mejora de los recursos ya previstos.
	Obtener una mayor financiación para la puesta en marcha de proyectos	% Presupuesto por proyecto % Financiación concedida por proyecto	
	Conseguir la ejecución de las acciones que se cumplan en plazos de la planificación de los proyectos antes de lo previsto.	% De acciones ejecutadas antes de lo previsto por proyecto	
	Conseguir la implantación de 90% de tecnologías y/o sistemas de información.	% De tecnologías implantadas	



5. ¿Cómo lo hacemos?

Responsabilidades y Órganos de Participación.

Seguimiento y evaluación del Plan Estratégico.

5.1. Organigrama (Responsabilidades y Órganos de participación)

En la Asociación APROSU, todos **SOMOS Plan Estratégico**. Por ello nuestra planificación estratégica se convierte en un elemento fundamental para dar respuesta a nuestra misión y propósito, en la que es necesario el compromiso de todas las personas trabajadoras que integran la Asociación.



A continuación, se expone los canales de participación de los grupos de interés:

Los grupos de interés de la Asociación APROSU son todas aquellas personas, o entidades que están relacionados con APROSU, tanto a lo largo de nuestra cadena de valor, como con en el entorno en el que desarrollamos las actividades, y tienen capacidad de influir en la Asociación con sus actuaciones.

Por ello, uno de los principales compromisos de la Asociación es generar confianza en los grupos de interés.

Creemos firmemente que escuchar a nuestros grupos de interés, atender sus demandas y necesidades, colaborar con ellos para avanzar juntos hacia el desarrollo sostenible y la generación de impacto positivo, es clave para ser una empresa responsable y Sostenible.

Los principios en los que se basa nuestra relación con los grupos de interés son la *transparencia*, que nos ayuda a establecer un vínculo de confianza, y el *diálogo continuo*, que nos permite atender a las necesidades y expectativas, así como aunar fuerzas para alcanzar objetivos comunes y compartidos.

Para ello, la Asociación ha identificado los siguientes canales de comunicación para los diferentes grupos de interés.

CANALES DE PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

• PERSONAS BENEFICIARIAS

- Comités de trabajo
- Reuniones individuales
- Reuniones grupales
- Cuestionarios de satisfacción en fácil comprensión
- Cuestionarios estratégicos en fácil comprensión
- Reuniones de Asambleas
- Telefónicamente
- Página web
- Redes sociales
- Buzón de sugerencias
- Canal de denuncias
- Canal de sugerencias, quejas y aportaciones

• PERSONAS TRABAJADORAS

- Directamente a superiores u otros profesionales
- Comités
- Canal de ética
- Reuniones
- Cuestionarios de satisfacción
- Cuestionarios estratégicos
- Reuniones de Asambleas
- Telefónicamente
- Correo electrónico
- Plataforma de comunicación Teams
- Página web
- Redes sociales
- Buzón de sugerencias
- Canal de denuncias
- Canal de sugerencias, quejas y aportaciones

• PERSONAS ASOCIADAS

- Reuniones de Asambleas
- Cuestionarios de satisfacción
- Cuestionarios estratégicos
- Correo electrónico
- Circulares
- Telefónicamente
- Página Web
- Redes sociales
- Buzón de sugerencias
- Canal de denuncias
- Canal de sugerencias, quejas y aportaciones

• FAMILIAS Y ENTIDADES DE APOYO A LA CAPACIDAD JURÍDICA

- Reuniones
- Cuestionarios de satisfacción
- Cuestionarios estratégicos
- Reuniones de Asambleas
- Acciones formativas
- Circulares
- Telefónicamente
- Correo electrónico
- Página web
- Redes sociales
- Buzón de sugerencias
- Canal de denuncias
- Canal de sugerencias, quejas y aportaciones
- TokApp

• JUNTA DIRECTIVA

- Reuniones de Junta Directiva
- Reuniones de Asambleas
- Cuestionarios de satisfacción
- Cuestionarios estratégicos
- Correo electrónico
- Reuniones
- Telefónicamente
- Página web
- Redes sociales
- Buzón de sugerencias
- Canal de denuncias
- Canal de sugerencias, quejas y aportaciones

• ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - INVERSORES

- Reuniones
- Convenios, subvenciones y conciertos sociales
- Oficios
- Telefónicamente
- Correo electrónico
- Página Web
- Redes Sociales
- Canal de denuncias
- Canal de sugerencias, quejas y aportaciones

• ADMINISTRACIONES PUBLICAS LEGISLADORES/REGULADORES

- Mesas de trabajo
- Reuniones
- Visita a los servicios
- Página Web
- Redes Sociales
- Canal de denuncias
- Canal de sugerencias, quejas y aportaciones

• PROVEEDORES

- Reuniones
- Cuestionarios de satisfacción
- Cuestionarios de planificación estratégica
- Circulares
- Telefónicamente
- Correo electrónico
- Página Web
- Redes Sociales
- Plataforma proveedores-Sharepoint- CAE
- Canal de denuncias
- Canal de sugerencias, quejas y aportaciones

• PERSONAS VOLUNTARIAS

- Reuniones
- Cuestionarios de satisfacción
- Telefónicamente
- Correo electrónico
- Página web
- Redes sociales
- Canal de denuncias
- Canal de sugerencias, quejas y aportaciones

• MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- Telefónicamente
- Correo electrónico
- Página web
- Redes sociales
- Nota de prensa

• ALIANZAS Y PARTNERS

- Reuniones
- Cuestionarios de planificación estratégicas
- Cuestionarios de satisfacción (en caso de alumnos en prácticas)
- Circulares
- Telefónicamente
- Correo electrónico
- Página web
- Redes sociales
- Canal de denuncias
- Canal de sugerencias, quejas y aportaciones

• SOCIEDAD

- Cuestionarios de satisfacción
- Página web
- Redes sociales
- Canal de denuncias
- Canal de sugerencias, quejas y aportaciones



5.2. Mapa de procesos.



- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

5.3. Modelo de Sistema de Gestión

La Asociación APROSU tiene implantado un **Sistema de Gestión Integrado** que **garantiza la transparencia** de toda su actividad y su **compromiso con el cumplimiento normativo**, reafirmando así su **cultura corporativa ética**. El modelo de gestión se basa en un modelo de gestión integrado con una cultura de trabajo basada en el Modelo EFQM 2020, Sistema de Gestión de Calidad basado en la Norma UNE EN ISO 9001:2015, Sistema de Gestión Ambiental basado en la Norma UNE EN ISO 14001:2015 y el modelo de gestión de conciliación según el Modelo EFR (Empresa Familiarmente Responsable), entre otros.

Las Políticas están orientadas a la consecución de la **EXCELENCIA** y la **SOSTENIBILIDAD** de la Asociación, en la impartición de los valores que nos caracteriza, diseñadas como instrumento interno para regular y delimitar los compromisos y reglas de conducta dentro de la misma y, así garantizar el desarrollo de nuestros proyectos y servicios bajo pautas éticas que se constituyen en auténticas obligaciones jurídicas para cualquier persona vinculada a la Asociación APROSU.

Entre todas las políticas de nuestro **Sistema de Gestión Integrado** hacemos referencia a continuación a las siguientes:

[Política de Calidad y Medioambiente](#)

[Política de Transparencia](#)

[Política de Sostenibilidad](#)

[Política de relaciones con los Grupos de Interés](#)

5.4. Seguimiento y evaluación del Plan Estratégico

Concluida la elaboración y aprobación del Plan Estratégico 2024-2027, se establece que, para su seguimiento, control y evaluación, se realiza a través de los **Planes Operativos Anuales**. Estos planes definirán las actividades y acciones necesarias para conseguir los objetivos concretos de cada una de las líneas de trabajo y proyectos previstos.

A los procesos de trabajo involucrados en la consecución de nuestros proyectos estratégicos y de transformación, se alinean los indicadores clave y de rendimiento, las metas, la frecuencia de medición, lo que facilita el seguimiento periódico del estado de la consecución de los objetivos; al igual que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a los que tiene impacto.

El seguimiento de los **Planes Operativos Anuales** se hará *semestralmente*, con la evolución y la evaluación de los indicadores del cuadro de mando, según la frecuencia de medición de cada uno, en reuniones correspondientes del equipo de Comité de Planificación Estratégica. Con los Planes Operativos se pretende evaluar los objetivos estratégicos para ver su eficacia, eficiencia y coherencia con el Plan Estratégico.

Este seguimiento y evaluación se hará a través de la herramienta **Scrumtegy**.



Glosario de términos:

DAFO Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades

EFQM (European Foundation for Quality Management) Modelo de Excelencia Europeo

EFR Empresa Familiarmente Responsable

EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) Reglamento Comunitario de Ecogestión y Ecoauditoria

ESG Environmental (medio ambiente), Social (sociedad) y Governance (gobierno corporativo)

GI Grupo de Interés

MITECO Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

PDI Persona con Discapacidad Intelectual

PE PLAN ESTRATÉGICO

PO PLAN OPERATIVO

ODS Objetivos de Desarrollo Sostenible

SGI Sistema de Gestión Integrado

SPAP Servicio de Promoción de la Autonomía personal

VSI Valor Social Integrado

