

DOCUMENTO BORRADOR

III PLAN ESTRATÉGICO

Fundación Magdalena Moriche-Aexpainba
2024-2028

Elaborado por
Grupo redactor del III Plan de
Aexpainba y Fundación

CONTENIDO

1- EQUIPOS DE TRABAJO

2-MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

3-ANÁLISIS DAFO

4-LÍNEAS ESTRATÉGICAS

5-DESARROLLO DE ACTIVIDADES

1

EQUIPOS DE TRABAJO



EQUIPO REDACTOR

Participantes en la primera fase de redacción del Plan (Familiares, Persona con discapacidad, Profesionales y voluntarios):

- **Directivos familiares (C.E. y Patronos):** M^a Magdalena Moriche, José M^a Iglesias, Victoria Manzano, Marisol Gordillo, Francisco Pulido, Alberto Olivenza, José Manuel Blanco.
- **Familiares:** Pilar González y M^a Carmen Calvo.
- **Profesionales:** Dirección gerencia (Fernando Durán), Secretaría técnica (Marta Plasencia), directores técnicos (CO-Andrés Lavado, HF-Inmaculada Viondi, VT-Sandra Sánchez, Educación-Inés Romero), responsable de ciudadanía activa (Diana Hernández), responsable de familias (España Pérez) y responsable de dinamización asociativa (M^a Cruz Cortés).
- **Secretaría y gestión del procedimiento:** Jordi Patrocinio.
- **PCDI:** María Casado, Victoria Piedad, Darío Puerto, Sergio Solís.
- **Voluntariado:** Francisco Lamoneda.

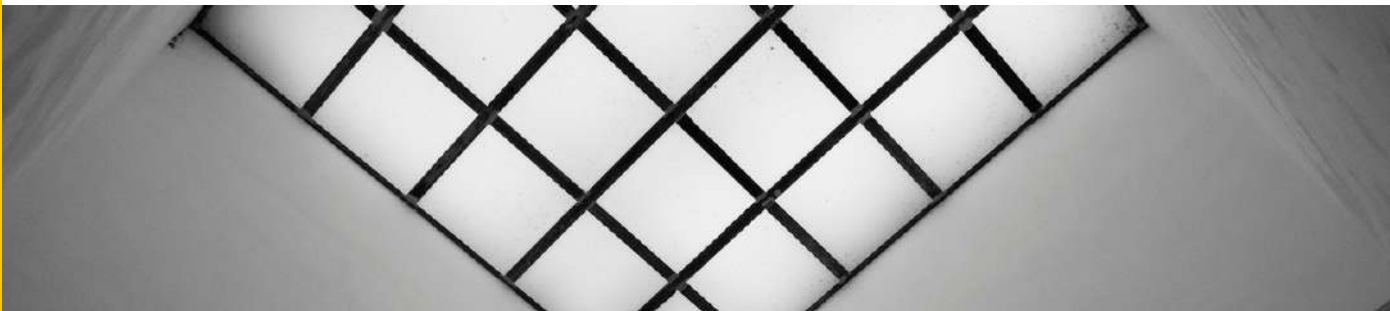
EQUIPO COLABORADOR

Participantes en la segunda fase de redacción del Plan (Familiares, Persona con discapacidad, Profesionales y voluntarios):

- **Directivos familiares (C.E. y Patronos):** M^a Magdalena Moriche, José M^a Iglesias, Victoria Manzano, Francisco Pulido, Alberto Olivenza, José Manuel Blanco, Pilar Sáenz de Tejada.
- **Familiares:** Pilar González, M^a Carmen Calvo, José Luis González, José Fermín Gallardo, Antonio Suárez, Ángela Murillo, Josefa M^a García, M^a Dolores Mendo, José Luis Rodríguez, Bernabé Mora, Manuela Loro, Nuria González-Sandoval, Mariano Ramos, Carmen García-Ortega, Antonia Gallego, Gregorio Casado, M^a Asunción Moreno.
- **Profesionales:** Fernando Durán, Marta Plasencia, Andrés Lavado, Inmaculada Viondi, Sandra Sánchez, Inés Romero, Diana Hernández, España Pérez, M^a Cruz Cortés, Jordi Patrocinio, Fátima Cortés, José Manuel Megías, Ismael Vinagre, Beatriz Carballo, Gema Serrano, Pilar Segura, Emilio Agudo, Ekaitz Gordejuela, Lourdes García, Carlos Piedad.

2

MISIÓN VISIÓN Y VALORES



VISIÓN

Hacia dónde vamos

Ser referente y líder en la atención a personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera y sus familias, trabajando de manera especializada en el desarrollo pleno de sus proyectos de vida, respondiendo a sus necesidades, inquietudes y sueños generando un impacto positivo en cada persona y en el entorno, bajo los principios de solvencia, excelencia y sostenibilidad.

MISIÓN

Qué hacemos

VALORES

Cómo lo hacemos

1

Respecto a las personas
con discapacidad

Dignidad, Igualdad, Respeto,
Intimidad, Calidez,
Autodeterminación,
Diversidad, Inclusión

2

Respecto a las familias

Comprensión, Igualdad,
Comunicación, Escucha y
atención, Calidez,
Compromiso, Participación,
Implicación

3

Respecto a la
organización

Organización, Calidad,
Flexibilidad, Transparencia,
Coordinación y cooperación,
Trabajo en equipo,
Profesionalidad, Seriedad,
Cercanía, Humildad,
Honradez, Honestidad,
Lealtad, Empatía

Respecto al
voluntariado

Empatía, Cooperación,
Sensibilidad, Compromiso,
Altruismo

5

Transversales

Liderazgo, Colaboración,
Integridad, Responsabilidad,
Pasión, Diversidad, Calidad,
Aprendizaje, Inclusión.
Seguridad, Creatividad.
Innovación, Trabajo en
equipo, Sostenibilidad,
Impacto social, Lealtad,
Libertad de expresión

3

ANÁLISIS DAFO



ANÁLISIS DAFO

ANÁLISIS DE DEBILIDADES, AMENAZADAS, FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES

El análisis DAFO es una herramienta de planificación estratégica utilizada para evaluar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de la organización.

En el contexto de nuestra organización el análisis DAFO es especialmente relevante para entender la situación actual y poder diseñar estrategias efectivas para mejorar los servicios, optimizar recursos y enfrentar desafíos.

Al realizar un análisis DAFO podremos identificar áreas prioritarias para mejorar y desarrollar estrategias para optimizar su funcionamiento y maximizar su impacto en las personas que atendemos.

1. Fortalezas (F): Son los aspectos internos positivos y recursos que la organización posee. Pueden incluir ventajas competitivas, habilidades especiales, activos tangibles como tecnología avanzada, una sólida reputación de marca, o intangibles como una cultura organizativa sólida y un equipo talentoso.

2. Oportunidades (O): Son factores externos positivos que la organización podría aprovechar para su beneficio. Estos pueden incluir cambios en el mercado, tendencias emergentes, avances tecnológicos, nuevas alianzas estratégicas o cambios regulatorios favorables.

3. Debilidades (D): Son los aspectos internos negativos y limitaciones que la organización enfrenta. Estas pueden ser deficiencias en recursos, carencias en habilidades o conocimientos, problemas de gestión, procesos

ANÁLISIS INTERNO.

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DAFO.

ANÁLISIS DE DEBILIDADES (1-2)

1. Escasez de profesionales. Faltan profesionales.
2. Los profesionales tienen baja formación en accesibilidad (lectura fácil).
3. La formación de los profesionales es desigual en discapacidad, en IL y salud mental.
4. Alto nivel de estrés (multitarea) de los profesionales, falta de tiempo y ausencia de gestión del estrés.
5. Existen algunos profesionales poco comprometidos con la misión del Centro.
6. El desarrollo profesional de la promoción interna en el Centro es débil.
7. No existen bolsas de trabajadores formados y cualificados en inteligencia límite que faciliten la incorporación al centro. Captación de profesionales no adecuada.
8. Escaso voluntariado
9. Plan de formación interna es muy débil y no se desarrolla correctamente.
10. No se trabaja el bienestar emocional de los profesionales, usuarios y familias.
11. Falta en el Centro personal con un perfil específico sanitario de salud mental.
12. Equipos informáticos anticuados.
13. Falta de espacios en el Centro. Imposibilidad de crecer y desarrollar nuevas actividades, sin embargo, los espacios y salas del Centro por la tarde están desaprovechados.
14. No hay personal específico para el mantenimiento informático de los equipos.
15. El mobiliario de usuarios no es ergonómico.
16. No existe lugar de descanso para las personas con discapacidad.
17. No existe lugar de reunión adecuado en el Centro.
18. El mobiliario didáctico usado por las personas con discapacidad es inadecuado y escaso.
19. No existe zona exterior en las VT para tender la ropa y falta de espacios interiores como zonas de estudio, etc.
20. La puerta del portal de VT no funciona, es pesada y no cumple con su función.
21. El personal encargado del mantenimiento del centro es escaso y no responde a la demanda actual.
22. Internet muy lento

ANÁLISIS INTERNO.

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DAFO.

ANÁLISIS DE DEBILIDADES (2-2)

31. Alta dependencia de la financiación de la Administración Pública. Falta autonomía financiera. Financiación finalista.
32. No se hace una presentación del centro y servicios para explicar mejor a los asociados los programas que se desarrollan en el Centro.
33. Se dispone de un centro especial de empleo muy pequeño que no desarrolla verdaderamente el empleo protegido para los usuarios con mayores necesidades.
34. Ausencia de un servicio de acompañamiento a la vida independiente, trabajo de AVD y asistencia cuando las personas con discapacidad o los padres lo requieran o los padres ya no estén. Revisión de OCEDIS.
35. Ausencia de un servicio especializado en envejecimiento y proceso vital. Centro de día.
36. Revisar el servicio de ocio en general, que incluya el apoyo al ocio independiente.
37. Falta un nuevo servicio y programa dirigido a la aceptación de la discapacidad en los usuarios y sus familias. Psicoeducación.
38. Falta prospectores laborales. Personas que busquen empleos fuera.
39. No hay estímulos retributivos de permanencia en servicios productivos (Centro Ocupacional)
40. Servicios fuertemente institucionalizados. Percepción de muchas normas.
41. Existen pocos psicólogos.
42. Hay que desarrollar más el servicio de captación de fondos.
43. Hay bajas constantes de socios.
44. No existe una cultura en las familias adecuadas sobre la importancia del asociacionismo y la participación familiar. Poca renovación de cargos directivos que faciliten la sucesión en la presidencia.
45. No existe cultura de planificación centrada en la familia. La entidad está muy liderada por profesionales y las familias delegan mucho.
46. Se desconoce por parte de las personas con discapacidad las normas de los servicios y además no están adaptadas a lectura fácil

ANÁLISIS INTERNO.

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DAFO.

ANÁLISIS DE FORTALEZAS

1. Equipo profesional implicado, motivado, responsable, comprometido, sensible, empático y con inquietudes que genera un buen ambiente de trabajo.
2. Equipo profesional solventes, cualificados, multidisciplinar, creativo, innovador, polivalente (multitarea) y especializado.
3. La entidad cuenta con un organigrama claro, con un liderazgo estable y con un equipo profesional bien coordinado y comunicado (trabajo en equipo).
4. Se dispone de un plan de personas que regula las relaciones laborales.
5. La entidad ofrece gran estabilidad laboral a los trabajadores.
6. Instalaciones propias, nuevas, accesibles cognitivamente y eficientes (placas solares).
7. Limpieza
8. Existe una gran cantidad de equipos informático y pantallas digitales que facilita el acceso a las NNTT y el trabajo informático.
9. La entidad cuenta con gran nivel de digitalización (Glide, intranet, TSAD, etc.)
10. Se dispone de un bloque propio de VT.
11. Se desarrolla una pequeña inversión constante en infraestructura
12. Existe todavía capacidad de crecimiento físico en las propias instalaciones (última fase y cubierta de pista deportiva)
13. Hay un proceso de protección de patrimonio.
14. Se responden a las demandas de las familias y usuarios
15. Existe una gran oferta de servicios consolidados públicos y privados.
16. Ofrecemos servicios especializados.
17. Experiencia en la puesta en marcha de nuevos servicios
18. Servicios de referencia nacional e internacional, innovadores, galardonados con premios y reconocimientos.
19. Se dispone de un buen servicio de Empleo (SOFIL) que además incluye la academia de oposiciones.
20. Tenemos Club Deportivo.
21. La entidad cuenta con estabilidad financiera y control de gastos que permite y genera cierta solvencia.
22. Existencia de recursos privados.
23. Existe un servicio de captación de recursos

ANÁLISIS EXTERNO.

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DAFO.

ANÁLISIS DE AMENAZAS

1. Convenio colectivo pobre, débil y muy básico.
2. Cambio de gobierno local / autonómico. Elecciones europeas.
3. No existe normativa pública sobre la especificidad de los servicios de atención a la discapacidad. Son todos servicios generalistas.
4. RD de evaluación de la discapacidad pone en peligro el diagnóstico y el alcance del 33% de discapacidad de las personas con inteligencia límite.
5. AAIDD (Asociación Americana ...) no reconoce a la inteligencia límite como discapacidad intelectual.
6. La subvención de VT provoca déficit en la entidad.
7. El precio de comedor del CO que nos paga el SEPAD es inferior a nuestro gasto real y provoca déficit en la entidad.
8. CC.AA. de Extremadura es menos solidaria para donar que otras CC.AA.
9. Existe un gran desconocimiento social sobre la IL
10. Existe una gran competitividad laboral que excluye a las personas con inteligencia límite en los procesos de contratación.
11. Existe una ausencia de oferta cultural adaptada a las personas con inteligencia límite.
12. Falta de accesibilidad
13. Existe una gran estigmatización social negativa de los centros de atención a personas con discapacidad
14. El colectivo de familias y personas con discapacidad tiene poca fuerza social y de movilización.
15. Hay una reducción de financiación en lo social provocando la aparición de tendencia a la cofinanciación en algunas CC.AA.
16. No existe financiación pública para servicios de envejecimiento de PCDI.
17. No existe financiación para inversión en infraestructura (pública y privada).
18. La mayor parte de ayudas y normas en Accesibilidad se orientan a barreras físicas, dejando atrás la adaptación cognitiva.
19. Existe una gran brecha digital en la población y acceso limitado a tecnologías de la información y la comunicación.
20. Existe un envejecimiento de la población que provoca el reparto desigualdad de fondos y recursos a otros ámbitos como es el de la discapacidad.

ANÁLISIS EXTERNO.

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DAFO.

ANÁLISIS DE OPORTUNIDADES

1. Acreditarnos como empresa para ofrecer servicios de la Ley de Dependencia.
2. Implantar y ofrecer el servicio de Asistencia personal.
3. Ley de Mecenazgo ha mejorado las condiciones de desgravación.
4. El concierto social no da mas estabilidad y apoyo económico.
5. Las Elecciones Europeas.
6. La sociedad actual permite mayores oportunidades de sensibilizar sobre nuestro colectivo.
7. El aumento de casos diagnosticados nos puede permitir crecer.
8. Las tendencias actuales en la atención a personas con discapacidad potencian una nueva forma de trabajar denominada "planificación centrada en la persona" que permite responder a sus necesidades reales.
9. Ley General de discapacidad mejora las condiciones de las personas con discapacidad en general.
10. Los servicios sociosanitarios públicos están saturados y ello puede permitirnos ofrecer nuestros servicios.
11. Las necesidades en materia de accesibilidad de la sociedad en general pueden permitirnos que nosotros lideremos dicho proceso, ya que contamos con experiencia.
12. Fondos Next Generation tiene convocatorias de financiación de diversas índoles.
13. La Fundación ONCE ofrece financiación para cursos de formación y capacitación.
14. La Fundación MAPFRE cuenta con un pequeño presupuesto para inserciones laborales.
15. Los Testamentos y Abintestatos suponen una gran oportunidad para captar fondos a largo plazo.
16. II Plan de Accesibilidad Nacional
17. Los avances en investigación y en tecnología de asistencia pueden ayudarnos a lograr nuestra visión.
18. Programas de digitalización del gobierno.
19. La Inteligencia Artificial puede ayudar a la prestación de servicios a las personas y a la propia organización y gestión del Centro.
20. No existen recursos específicos para personas con discapacidad y envejecimiento, lo que puede ser una oportunidad para crearlos y ofrecerlos.
21. Pertenecer a Plena inclusión nos permite estar conectados, liderar cambios, acceder a financiación y formación técnica y posicionarnos con más ventajas respecto a otros centros.
22. La colaboración con América Latina nos permite ampliar las fronteras y nuevas colaboraciones.
23. Pertenecer a ENLINEA.
24. Las visitas al centro son una oportunidad para darnos a conocer.
25. Las colaboraciones actuales con otros agentes de empleo y CEE nos ayudan a mejorar o implantar nuevas

4

LÍNEAS ESTRATÉGICAS



LÍNEA 1: Ampliación y mejora de las instalaciones físicas de la entidad sin ánimo de lucro dedicada a la atención de personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera, con el fin de ofrecer un ambiente más adecuado y funcional que potencie el desarrollo integral de los usuarios y optimice la calidad de los servicios prestados.

La implantación de la línea estratégica de ampliación y mejora de las instalaciones físicas de la entidad sin ánimo de lucro dedicada a la atención de personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera es crucial debido a varios motivos fundamentales que afectan directamente la calidad de vida de los usuarios y la eficacia de los servicios prestados:

- **Mejora del ambiente de atención:** Las instalaciones físicas juegan un papel clave en la creación de un entorno acogedor, seguro y estimulante para los usuarios, lo que contribuye a su bienestar emocional y desarrollo integral.
- **Optimización de los recursos:** La ampliación y mejora de las instalaciones permite una distribución más eficiente de los recursos, lo que aumenta la capacidad de atención y mejora la calidad de los servicios prestados.
- **Facilitación de la accesibilidad y movilidad:** La adecuación de las instalaciones a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual promueve su autonomía y participación activa en las actividades diarias.
- **Apoyo al personal y mejora del ambiente laboral:** Un entorno físico bien equipado beneficia al equipo, permitiéndoles desempeñar sus funciones de manera más eficiente y satisfactoria, lo que favorece la retención del talento humano.
- **Promoción de la inclusión y participación comunitaria:** Las instalaciones mejoradas pueden convertirse en espacios de encuentro para la comunidad, fomentando la

LÍNEA 2: Actualización y fortalecimiento del plan de personas de la entidad, con especial interés en proporcionar formación especializada a los trabajadores, así como el fomento de la participación en los procesos de negociación del convenio colectivo con el fin de promover el desarrollo profesional del personal y lograr el bienestar del equipo humano.

En el contexto de nuestra entidad, dedicada a la atención de personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera, es fundamental reconocer que el recurso humano es el activo más valioso. La calidad de los servicios prestados y el bienestar de los usuarios dependen en gran medida del compromiso, la capacitación y el apoyo que recibe el personal que trabaja directamente con ellos. Por lo tanto, la actualización y fortalecimiento del plan de personas, así como la formación especializada de los trabajadores y el fomento de la participación en los procesos de negociación del convenio colectivo son acciones clave que deben ser implantadas con urgencia. Las mejoras subyacentes con el desarrollo de esta línea son:

- **Mejora de la calidad del servicio:** Un personal bien capacitado y motivado es capaz de proporcionar una atención más efectiva y de calidad a los usuarios. La formación especializada en técnicas de intervención, comunicación efectiva y gestión de comportamientos permite al personal abordar las necesidades específicas de cada individuo de manera más adecuada y comprensiva.
- **Desarrollo profesional del personal:** La provisión de oportunidades de formación y desarrollo profesional demuestra el compromiso de la organización con el crecimiento y la mejora continua de su equipo humano. Esto no solo beneficia a los trabajadores en términos de adquisición de nuevas habilidades y conocimientos, sino que también contribuye a su satisfacción laboral y sentido de pertenencia, lo que a su vez se traduce en una mayor retención del talento.

Las actividades que se incluyen en esta línea son:

Actividad 5: Revisión y mejora del Plan de Personas y Voluntariado actual.

Actividad 6: Revisión de perfiles y formación específica de profesionales.

Actividad 7: Desarrollo de acciones que mejoren el estrés laboral.

Actividad 8: Acciones de promoción interna y conservación del talento.

Actividad 9: Acogida de Profesionales y voluntariado.

Actividad 10: Implicación de los profesionales en la mejora del convenio incrementando la afiliación de los mismos a los sindicatos.

Actividad 11: Unión a entidades que participan activamente en la lucha por la mejora del convenio colectivo.

Actividad 12: Reivindicación conjunta de mejora de convenio entre profesionales y familiares.

Actividad 13: Aprobación de mejoras del convenio colectivo actual por parte de la dirección (búsqueda de recursos).

LÍNEA 3: Acreditación como centro prestador de servicios dentro del marco de la Ley de Dependencia y la puesta en marcha del servicio de asistencia personal en la entidad, con el fin de ampliar la oferta de atención especializada y mejorar la calidad de vida de las personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera.

En la atención de personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera, es esencial adaptarse a los marcos legales y normativas pertinentes para ampliar la oferta de atención especializada y mejorar la calidad de vida de los usuarios. Por lo tanto, la acreditación como centro prestador de servicios dentro del marco de la Ley de Dependencia y el establecimiento del servicio de asistencia personal son pasos cruciales que deben ser implantados con urgencia. Algunos logros que pretenden alcanzarse son:

- **Ampliación de la oferta de atención especializada:** La acreditación como centro prestador de servicios dentro del marco de la Ley de Dependencia permite a la entidad ampliar su alcance y ofrecer una gama más amplia de servicios específicamente diseñados para satisfacer las necesidades de las personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera. Esto incluye servicios de atención personalizada y terapias especializadas, que pueden contribuir significativamente al bienestar y desarrollo integral de los usuarios.
- **Planificación centrada en la persona:** El establecimiento del servicio de asistencia personal permite a los usuarios tener mayor autonomía y control sobre su propia vida, al proporcionarles apoyo individualizado para realizar actividades de la vida diaria, participar en la comunidad y tomar decisiones que afecten su bienestar y calidad de vida. Esto promueve un enfoque centrado en la persona, donde se valora y respeta la individualidad y las preferencias de cada usuario.
- **Mejora de la calidad de vida:** Al ofrecer servicios de asistencia personal y otras formas de atención especializada, la entidad contribuye directamente a mejorar la calidad de vida de las personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera, proporcionándoles las

Actividad 14: Acreditarnos como entidad prestadora de servicios de dependencia.

Actividad 15: Puesta en marcha del Servicio de Asistencia Personal y la figura de asistencia personal.

LÍNEA 4: Fortalecimiento del departamento de captación de fondos de la entidad con el fin de aumentar los recursos financieros disponibles y garantizar la sostenibilidad económica de la organización.

El fortalecimiento del departamento de captación de fondos es esencial para aumentar los recursos financieros disponibles y garantizar la sostenibilidad económica de la organización. Aquí se detallan las razones que respaldan esta línea estratégica:

- **Necesidad de recursos financieros adicionales:** La prestación de servicios especializados para personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera puede requerir una inversión considerable en personal, infraestructura, equipamiento y programas especializados. El fortalecimiento del departamento de captación de fondos permitirá a la entidad obtener los recursos financieros adicionales necesarios para cubrir estos costos y seguir brindando servicios de calidad a sus usuarios.
- **Diversificación de fuentes de financiamiento:** Dependiendo únicamente de una fuente de financiamiento puede ser riesgoso para la sostenibilidad económica de la organización. Fortalecer el departamento de captación de fondos permitirá diversificar las fuentes de ingresos, incluyendo donaciones individuales, subvenciones públicas, patrocinios corporativos, eventos de recaudación de fondos, entre otros, reduciendo así la dependencia de una sola fuente de financiamiento.
- **Adaptación a cambios en el entorno financiero:** El entorno financiero y las políticas de financiamiento pueden cambiar con el tiempo, lo que puede afectar la disponibilidad de fondos para organizaciones como la nuestra. Al fortalecer el departamento de captación de fondos, la entidad estará mejor preparada para adaptarse a estos cambios y encontrar nuevas oportunidades de financiamiento que se ajusten a sus necesidades y objetivos.
- **Inversión en el crecimiento y la expansión:** El fortalecimiento del departamento de

Las actividades que se incluyen en esta línea son:

Actividad 16: Contratación de persona idónea perfil captación de fondos.

Actividad 17: Revisión las cuotas de socio.

Actividad 18: Consolidación y cuidar a clientes actuales.

Actividad 19: Desarrollo de El Taller de llos.

Actividad 20: Exploración de estrategia de captación de herencias.

Actividad 21: Mejora de la inversión y la rentabilidad del capital.

Actividad 22: Alquiler de espacios.

Actividad 23: Implantar servicios privados de psicología.

Actividad 24: Revisión del servicio de oposiciones y manuales.

Actividad 25: Diseño y creación de un evento anual fijo (premios/evento deportivo/patrocinadores/ruta/desayuno,...)

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

LÍNEA 5: Promoción de la sensibilización social sobre la inteligencia límite y generación un banco de recursos especializados en la atención a personas con esta condición, que incluya publicaciones, materiales, nuevas metodologías, formación especializada e investigación, con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas con inteligencia límite y fomentar la inclusión y el respeto en la sociedad.

En una sociedad donde la comprensión y el apoyo hacia las personas con inteligencia límite son fundamentales para su inclusión y bienestar, la promoción de la sensibilización social y la generación de un banco de recursos especializados son acciones esenciales. La puesta en marcha de esta línea conllevará los siguientes aspectos:

- **Conciencia y comprensión:** La inteligencia límite es una condición que a menudo es mal entendida o en tierra de nadie. Promover la sensibilización social ayuda a aumentar la comprensión pública sobre la discapacidad, reduciendo el estigma y los prejuicios asociados, y fomentando una actitud más compasiva y respetuosa hacia el colectivo.
- **Acceso a recursos especializados:** La creación de un banco de recursos especializados proporciona a los profesionales, cuidadores, familiares y personas con inteligencia límite acceso a información, publicaciones, materiales, metodologías y programas de formación específicamente diseñados para abordar las necesidades de este grupo. Esto mejora la calidad de la atención y el apoyo ofrecido, facilitando el desarrollo personal y la autonomía de las personas con inteligencia límite.

Las actividades que se incluyen en esta línea son:

Actividad 26: Desarrollo de un departamento específico de sensibilización dentro del servicio de OCEDIS dirigido a personas usuarias, familias, profesionales y población en general.

Actividad 27: Creación el día de la Inteligencia Límite.

Actividad 28: Diseño de un nuevo departamento de publicidad y difusión sobre IL a nivel macro.

Actividad 29: Realización de congresos y jornadas de formación en la Universidad.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

LÍNEA 6: Desarrollo y mejora de los servicios ofrecidos por la entidad, enfocándose en áreas clave como empleo, envejecimiento y salud mental, con el objetivo de brindar un apoyo integral a las personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera a lo largo de su ciclo de vida. (1-2)

Implantar la línea estratégica de desarrollo y mejora de los servicios ofrecidos por la entidad, centrándose en áreas clave como empleo, envejecimiento y salud mental, es de vital importancia para brindar un apoyo integral a las personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera a lo largo de su ciclo de vida. Aquí se exponen los argumentos fundamentales para su desarrollo:

- **Atención a las necesidades a lo largo del ciclo de vida:** Las personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera enfrentan desafíos únicos en cada etapa de su vida. Desde la infancia hasta la vejez, estas personas requieren un apoyo continuo y adaptado a sus necesidades específicas en áreas como la educación, el empleo, la vida independiente, la salud y el bienestar emocional. Al enfocarse en áreas clave como el empleo, el envejecimiento y la salud mental, la entidad puede garantizar que sus servicios aborden de manera integral todas las etapas del ciclo de vida del colectivo.
- **Fomento de la autonomía y la independencia:** El empleo es fundamental para promover la autonomía y la independencia de las personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera. Proporcionar oportunidades de empleo significativas y

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

LÍNEA 6: Desarrollo y mejora de los servicios ofrecidos por la entidad, enfocándose en áreas clave como empleo, envejecimiento y salud mental, con el objetivo de brindar un apoyo integral a las personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera a lo largo de su ciclo de vida. (2-2)

- **Enfoque en el envejecimiento:** A medida que las personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera envejecen, es necesario adaptar los servicios para satisfacer sus necesidades cambiantes. Esto puede incluir la provisión de servicios de cuidado a largo plazo, apoyo en la vida diaria, actividades recreativas y sociales, así como atención médica especializada para abordar las condiciones de salud asociadas con el envejecimiento. Garantizar un envejecimiento saludable y digno para la persona es un aspecto crucial del apoyo integral a lo largo de su ciclo de vida.
- **Autonomía y autoestima:** El acceso a programas de salud mental, el empleo o la atención prematura de las necesidades de envejecimiento proporciona a las personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera una oportunidad para desarrollar su autonomía y autoestima. Ello le permite tomar decisiones independientes y sentirse valorados por sus contribuciones a la sociedad.
- **Independencia financiera:** El acceso al empleo también brinda a las personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera la posibilidad de lograr cierto grado de independencia financiera. Esto les permite tomar decisiones sobre cómo gastar su propio dinero y tener un mayor control sobre su vida cotidiana, lo que contribuye a su

Las actividades que se incluyen en esta línea son:

Actividad 30: Mejora del Servicio de ocio y tiempo libre mediante una evaluación interna que incluya un estudio en el que participen las familias, los profesionales y las PCDI con el apoyo del equipo profesional.

Actividad 31: Realización de un estudio exhaustivo sobre cómo abordar las necesidades de las familias y personas con discapacidad a corto y medio plazo con el objetivo de la crear recursos para la vida independiente, centros residenciales y la ampliación de viviendas tuteladas.

Actividad 32: Creación un servicio de atención dual especializado en discapacidad y salud mental de atención a familias y personas con discapacidad.

Actividad 33: Creación e implantación de un servicio transversal de envejecimiento.

Actividad 34: Ampliación y desarrollo del centro especial de empleo.

Actividad 35: OCEDIS. Revisión del servicio y delimitación de las funciones y actuaciones de este servicio.

Actividad 36: Creación del servicio de conciliación familiar para estancias programadas y no programadas de emergencias puntuales.

5

DESARROLLO DE ACTIVIDADES



LÍNEA 1. ACTIVIDAD 1:

Cerramiento del patio exterior para usos múltiples

- La selección de contratistas, proveedores y materiales se realizará a través de procesos de licitación pública, asegurando que los contratistas y proveedores sean especializados en construcción que tengan experiencia en proyectos similares y puedan llevar a cabo el trabajo de manera eficiente y con altos estándares de calidad.
- 7. Supervisión y seguimiento: Establecer un sistema de supervisión y seguimiento durante todas las etapas del proyecto para garantizar que se cumplan los plazos, se mantenga la calidad del trabajo y se solucionen de manera oportuna cualquier problema que pueda surgir.

LÍNEA 1. ACTIVIDAD 2:

Desarrollo de la quinta fase

- 6. Seguimiento y gestión de fondos: Una vez obtenida la financiación, llevar a cabo una gestión adecuada de los fondos, asegurando su buen uso y cumplimiento de los objetivos establecidos, así como informar regularmente a los financiadores sobre el progreso y los resultados alcanzados.
- 7. Obtención de permisos: Gestionar los permisos necesarios ante las autoridades locales para llevar a cabo la construcción del cerramiento, asegurándose de cumplir con las regulaciones y normativas vigentes.

LÍNEA 1. ACTIVIDAD 3:

Ampliación de espacios cedidos por terceros

organización de eventos de sensibilización y jornadas de puertas abiertas.

- 5. Participación en eventos comunitarios: Participar en eventos comunitarios locales, ferias, encuentros vecinales u otras actividades donde se pueda dar a conocer la labor de la entidad y buscar posibles colaboraciones para la ampliación de espacios.
- 6. Seguimiento y mantenimiento de relaciones: Mantener una comunicación constante con las personas físicas y entidades contactadas, haciendo un seguimiento de las

LÍNEA 1. ACTIVIDAD 4:

Creación de una campaña para la captación de donaciones, herencias y legados con el fin de ampliar espacios

- Crear el mensaje de la campaña y difundirlo entre personas de amplia influencia.
- 7. Diseño de estrategias de recaudación de fondos: Establecer diferentes estrategias para captar donaciones, como eventos de recaudación de fondos, campañas de crowdfunding, programas de socios o padrinos, entre otros.
 - 8. Implementación de la campaña: Llevar a cabo la campaña de captación de donaciones, herencias y legados.

LÍNEA 2. ACTIVIDAD 5:

Revisión y mejora del Plan de Personas y Voluntariado actual

- El ~~capacitación y formación~~ ~~en el~~ programa de ~~capacitación y formación~~ específicos para el personal y voluntarios, con el fin de mejorar sus habilidades y competencias en áreas relevantes para la misión y objetivos de la entidad.
- 7. Implementación gradual de cambios: Implementar los cambios propuestos de manera gradual y estructurada, asegurando una adecuada comunicación y acompañamiento durante todo el proceso.

LÍNEA 2. ACTIVIDAD 6:

Revisión de perfiles y formación específica de profesionales

Identificar las necesidades de formación específica para cada rol y proponer programas de capacitación pertinentes.

- 5. Incorporación de formación básica para nuevas incorporaciones: Incluir en el plan de formación básica para nuevas incorporaciones, que abarque aspectos fundamentales del trabajo y la misión de la entidad. Esto asegura que los nuevos empleados estén debidamente capacitados para desempeñar sus funciones desde el inicio.

LÍNEA 2. ACTIVIDAD 7:

Desarrollo de acciones que mejoren el estrés laboral

El equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados, como horarios flexibles, teletrabajo ocasional, y días libres remunerados.

- 6. Fomento de la comunicación y el apoyo: Establecer canales de comunicación abiertos y transparentes entre la dirección y los empleados, así como entre los propios compañeros de trabajo. Fomentar un ambiente de apoyo mutuo y colaboración.

LÍNEA 2. ACTIVIDAD 8:

Acciones de promoción interna y conservación del talento

reconocimiento y recompensas que incentiven la eficiencia y el compromiso con la organización.

- 6. Desarrollo de planes de carrera personalizados: Trabajar con los empleados para desarrollar planes de carrera personalizados que identifiquen sus metas profesionales y los pasos necesarios para alcanzarlas dentro de la organización.