

# **Plan estratéxico de San Xerome Emiliani (2012-2014)**

A Guarda,  
Agosto de 2012



PRESENTACIÓN.....	3
01. IDENTIDADE.....	4
1.1 Misión.....	4
1.2 Principios.....	4
Dignidade.....	4
Diversidade.....	4
Desenvolvemento de capacidades.....	5
1.3 Valores.....	5
Coherencia.....	5
Innovación.....	5
Avance.....	5
Profesionalidade.....	6
Solidariedade.....	6
02. VISIÓN.....	7
03. OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS.....	7
Prioridade estratéxica 1.....	8
Prioridade estratéxica 2.....	9
Prioridade estratéxica 3.....	10
04. MAPA ESTRATÉXICO.....	12
05. ORZAMENTO.....	13
06. SEGUIMENTO E AVALIACIÓN.....	14



PRESENTACIÓN



## 01. IDENTIDADE

### 1.1 Misión

Asociación San Xerome Emiliani é unha organización promovida por pais, familiares e amigos de persoas con discapacidade intelectual que facilita ás persoas con discapacidade intelectual e as súas familias apoios e servizos profesionalizados que favorezan o seu crecemento persoal, integración sociolaboral, igualdade de oportunidades e desenvolvemento comunitario.

Para mellorar a calidade de vida dos seus destinatarios, a asociación intervén e presta servizos profesionalizados no ámbito persoal, educativo, familiar e social, coa contribución de persoas voluntarias e outros axentes sociais.

### 1.2 Principios

#### Dignidade

O ser humano é sempre digno e ten sempre marxe para poder decidir quen ser. Non é so o que é, senón que tamén o configura as súas aspiracións e proxectos persoais. Así, as vidas das persoas poden ser algo máis que meras existencias. Son vidas con sentido. Biografías.

Para as persoas de San Xerome a dignidade refírese ao valor da persoa, libre e con poder creador. As persoas poden modelar e mellorar as súas vidas mediante a toma de decisións e o exercicio da súa liberdade.

A dignidade explícase pola autonomía propia do ser humano xa que cando unha persoa se goberna a si mesma é quen de dar conta das súas accións e polo tanto, e de forma gradual, de ser máis libre e participar como cidadán.

A dignidade basease no recoñecemento da persoa de ser merecedora de respecto. Todas merecen polo mero feito de ser persoa, sen que importe como sexan ou a que aspiren.

#### Diversidade

Nunha sociedade que define as regras de funcionamento social e que, sendo imperfecta, establece un modelo de perfección ao que ningún membro concreto dela ten acceso, as persoas de San Xerome consideran que cada home e muller é distinto e ten diferentes formas de interactuar co seu medio. Existe a diversidade funcional.

As persoas de San Xerome traballan para que cada persoa, dende a súa diversidade funcional, poida exercer o poder de decisión sobre a súa propia existencia e participar activamente na vida da súa comunidade en igualdade de oportunidades e sen discriminación.



Os apoios persoais de igual a igual que quere ofrecer San Xerome están definidos pola diversidade funcional e o proxecto de vida de cada persoa.

### **Desenvolvemento de capacidades**

En San Xerome enténdese o desenvolvemento de capacidades coma un proceso que permite cada persoa desempeñar funcións, resolver problemas e tomar decisións orientadas a mellorar a propia calidade de vida.

Este proceso é un instrumento que contribúe a incrementar e fortalecer a autonomía persoal e a vida independente. Favorece o crecemento persoal dende unha visión integradora e pon en valor o potencial de cada persoa.

O desenvolvemento de capacidades é unha estratexia na que se fundamenta o cambio para acurtar a distancia entre a realidade de cada día e os soños de cada persoa. Sitúa ás persoas no centro e impulsa a promoción do potencial de desenvolvemento das persoas, o aumento das súas posibilidades e o disfrute da liberdade para vivir a vida que cada quen valora.

O desenvolvemento de capacidades fai referencia ao modelo de intervención que se pon en marcha para incrementar as opcións de elección que ten a persoa no seu propio medio para ser ou facer o que desexa ser ou facer. Este modelo fai uso de contextos normalizados sempre que sexa posible.

## **1.3 Valores**

### **Coherencia**

Entendemos a coherencia como o aliñamento das condutas e actitudes das persoas de San Xerome coa misión e os principios e valores acordados e compartidos.

A coherencia está presente en tódolos ámbitos de actuación.

### **Innovación**

Consideramos a innovación unha inspiración para solucionar problemas a partir do poder das novas ideas.

Queremos poñer en valor a imaxinación e o desenvolvemento da creatividade como potentes ferramentas para reinventar a realidade e o futuro coa utilización dos recursos de que dispoñemos.

### **Avance**

Estamos comprometidos con todas e cada unha das persoas destinatarias da misión da entidade, implicados no avance do seu proxecto persoal.



Cuestionámonos continuamente a eficacia e eficiencia de todos os apoios e recursos que a entidade pon a disposición dos seus destinatarios.

As persoas de San Xerome distinguímonos por unha actitude constante de superación, progresión, crecemento e entusiasmo. Non damos nada por imposible.

Queremos axudar a que os destinatarios sexan benefactores, non so beneficiarios.

### **Profesionalidade**

Entendemos a profesionalidade de todas as persoas que contribúen ao desenvolvemento da misión de San Xerome, profesionais, directivos, colaboradores, persoas voluntarias..., como un conxunto de capacidades que se despregan de forma efectiva a favor do propósito da organización.

Entre outras, destacan como requiridas as seguintes: sensibilidade, implicación, eficacia, esforzo colectivo, traballo en equipo, orientación a resultados e respecto persoal.

### **Solidariedade**

As causas solidarias non nos son alleas. Participamos na construción dunha comunidade en que os vínculos entre as persoas e institucións sexan cada vez máis fortes e estamos dispostos a ofrecer a nosa enerxía a favor deste esforzo comunitario.



## 02. VISIÓN

En 2014 San Xerome Emiliani será unha organización que ofrecerá apoios de calidade aos seus destinatarios, será sostible económica e tecnicamente e terá avanzado significativamente nun proceso de converxencia de todas as súas persoas coa súa misión e valores.

## 03. OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS

As seguintes cores ubican cada un dos obxectivos estratéxicos nas diferentes perspectivas do mapa estratéxico:

**Prioridade estratéxica 1**
**Afrontar un proceso de reflexión para o aliñamento en valores e remate do conflito entre persoas existente na organización**

Obxectivos estratéxicos	Indicadores	Metas	Liñas de acción
1.1 Establecidos canles de comunicación efectivos entre as persoas da organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grao de satisfacción das persoas: PCDI, familias, profesionais, directivos, voluntarios, colaboradores...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obter medicións do indicador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración dun plan de comunicación interna</li> <li>Incremento dos elementos de comunicación</li> <li>Intervención dun mediador no conflito</li> </ul>
1.2 Acada unha ampla participación de todas as persoas de San Xerome no proceso de reflexión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaxe de persoas implicadas en procesos activos de participación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obter medicións do indicador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promoción da capacitación para a participación</li> <li>Intervención dun mediador no conflito</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grao de satisfacción das persoas: PCDI, familias, profesionais, directivos, voluntarios, colaboradores...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obter medicións do indicador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dinamización de foros de reflexión</li> <li>Reestruturación de responsabilidades</li> <li>Reestruturación do equipo directivo</li> </ul>
1.3 Elaborada unha formulación identitaria compartida e dinámica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento de formulación identitaria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento elaborado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dinamización de foros de reflexión</li> <li>Intervención dun mediador no conflito</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grao de satisfacción das persoas: PCDI, familias, profesionais, directivos, voluntarios, colaboradores...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obter medicións do indicador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento dos elementos de comunicación</li> <li>Comunicación efectiva do plan estratéxico</li> </ul>
1.4 Aliñadas as persoas de San Xerome coa formulación identitaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valoración da superación</li> </ul>	<div style="background-color: #f8d7da; padding: 5px; text-align: center;">Perspectiva do cliente e financeira</div>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilitación de procesos persoais e grupais de revisión do aliñamento coa identidade da organización</li> <li>Facilitación da saída da organización das persoas que non comparten a identidade</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grao de satisfacción das persoas: PCDI, familias, profesionais, directivos, voluntarios, colaboradores...</li> </ul>	<div style="background-color: #fff3cd; padding: 5px; text-align: center;">Perspectiva de procesos internos</div>	
		<div style="background-color: #d4edda; padding: 5px; text-align: center;">Perspectiva de aprendizaxe e crecemento</div>	



## Prioridade estratéxica 2

### Enfocar as actividades e servizos que se prestan ao apoio dos procesos individuais dos destinatarios (PCDI e familias)

Obxectivos estratéxicos	Indicadores	Metas	Liñas de acción
2.1. Consolidado o proxecto de adultos	• Grao de satisfacción dos clientes (PCDI e familias)	• Obter medicións do indicador	• Formalización do proxecto
	• Grao de satisfacción dos financiadores	• Obter medicións do indicador	• Reestruturación de responsabilidades
2.2 Actualizado o proxecto educativo	• Grao de satisfacción dos clientes (PCDI e familias)	• Obter medicións do indicador	• Incorporación de melloras derivadas do aprendizaxe na implementación e execución do proxecto
	• Grao de satisfacción dos financiadores	• Obter medicións do indicador	• Favorecemento da implicación do persoal
			• Avaliación e orientación á mellora
			• Incorporación da PCP
2.3 Identificadas e respondidas as demandas das familias	• Grao de cobertura horaria de atención ás PCDI	• Mantemento do cumprimento dos requirimentos contractuais	• Apertura á contorna
	• Proxectos elaborados para dar resposta a demandas identificadas	• Obter medicións do indicador	• Reorganización de servizos
			• Identificación das necesidades das familias
			• Atención das demandas
			• Resposta ás necesidades detectadas
			• Favorecemento da implicación das familias na vida asociativa da organización

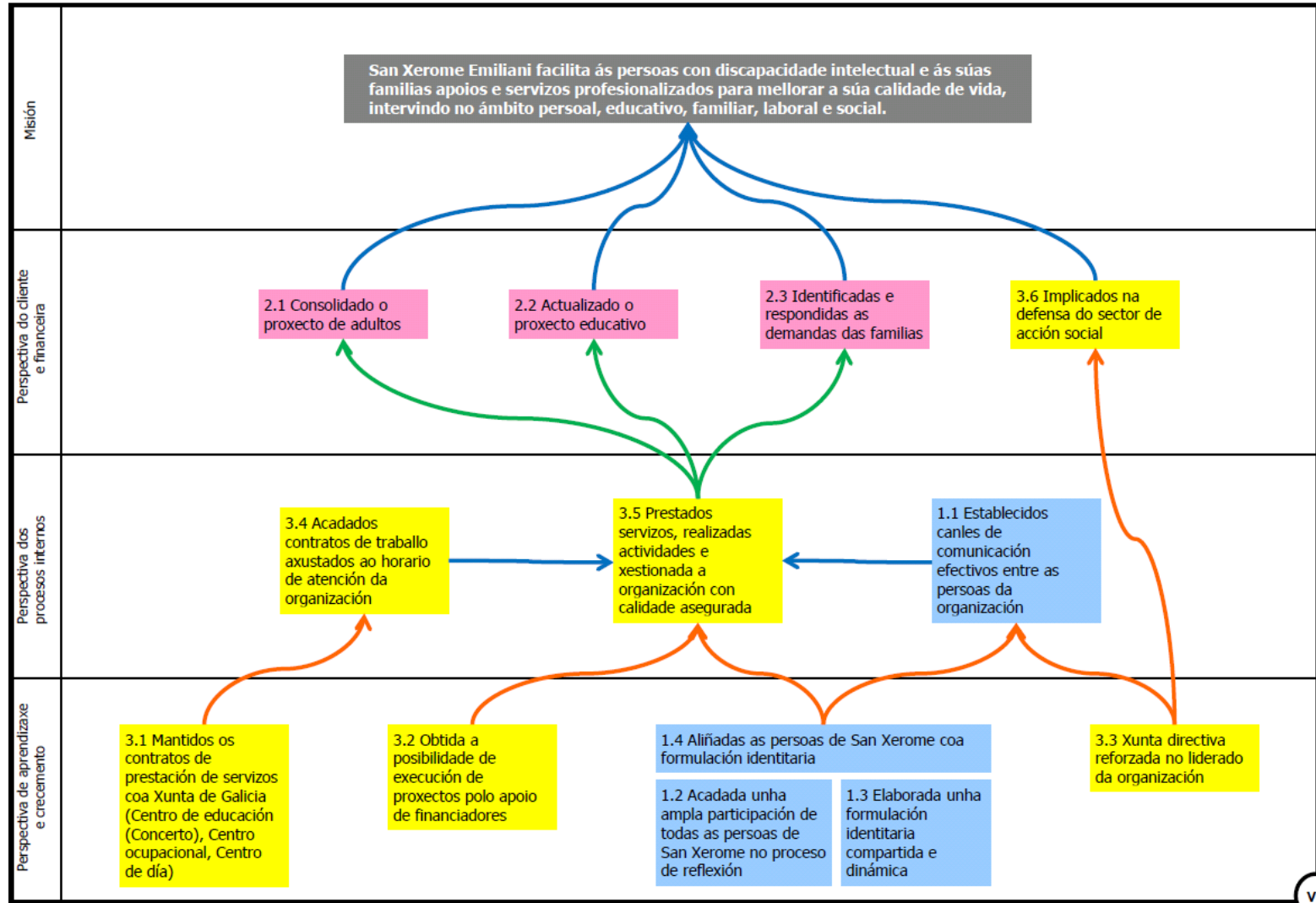
### Prioridade estratéxica 3

#### Acadar a sustentabilidade económica e técnica do proxecto global

Obxectivos estratéxicos	Indicadores	Metas	Liñas de acción
3.1 Mantidos os contratos de prestación de servizos coa Xunta de Galicia (Centro de educación (Concerto), Centro ocupacional, Centro de día)	• Número de prazas concertadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centro ocupacional: 27</li> <li>• Centro de día: 44</li> <li>• Centro educativo: 7 unidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporación do pensamento estratéxico e aseguramento do proceso de planificación</li> <li>• Xestión da demanda de prazas</li> </ul>
	• Número de prazas concertadas ocupadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centro ocupacional: 100%</li> <li>• Centro de día: 100%</li> <li>• Centro educativo: 100%</li> </ul>	
	• Porcentaxe de contribución ao custe/praza dos usuarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obter medicións do indicador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento dos apoios políticos</li> </ul>
3.2 Obtida a posibilidade de execución de proxectos polo apoio de financiadores	• Número de proxectos que espertan interese en financiadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obter medicións do indicador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversificación financeira</li> <li>• Traballo por proxectos e por procesos</li> </ul>
	• Volume de financiamento acadado de financiadores atípicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obter medicións do indicador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolvemento de acción comercial</li> </ul>
	• Grao de sustentabilidade dos proxectos executados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obter medicións do indicador</li> </ul>	

3.3 Xunta directiva reforzada no liderado da organización	• Grao de aliñamento coa misión e visión	• Obter medicións do indicador	• Incorporación de pensamento estratéxico
	• Grao de renovación da composición da Xunta directiva	• Obter medicións do indicador	• Reparto de responsabilidades
	• Grao de apoio das familias	• Obter medicións do indicador	• Definición de funcións da Xunta directiva e do Equipo directivo
	• Grao de satisfacción da Xunta directiva e do equipo directivo co reparto de funcións e a interacción dos dous equipos	• Obter medicións do indicador	• Favorecemento da implicación das familias na vida asociativa da organización
3.4 Acadados contratos de traballo axustados ao horario de atención da organización	• Número de contratos laborais axustados aos requirimentos dos contratos e concertos firmados pola entidade	• 100%	• Sensibilización sobre a necesidade do axuste de horarios e contratos laborais
			• Modificación do marco sociolaboral
3.5 Prestados servizos, realizadas actividades e xestionada a organización con calidade asegurada	• Grao de satisfacción dos clientes (PCDI e familias)	• Obter medicións do indicador	• Mantemento dos recursos mínimos para a prestación de servizos e realización de actividades de calidade
	• Grao de satisfacción dos financiadores	• Obter medicións do indicador	• Aproveitamento eficiente dos recursos dispoñibles para ofrecer o grao máximo de calidade na prestación de servizos e realización de actividades • Xestión do coñecemento, análise continua da contorna e innovación
3.6 Implicados na defensa do sector de acción social	• Grao de participación activa en redes, plataformas, consorcios, iniciativas...	• Obter medicións do indicador	• Coidado da relación co grupo de interese • Colaboración e traballo en rede
	• Resultados obtidos na defensa dos dereitos dos destinatarios (PCDI e familias)	• Obter medicións do indicador	• Promoción da unidade de acción na defensa do sector

## 04. MAPA ESTRATÉXICO



v1

## 05. ORZAMENTO

O desenvolvemento das liñas de acción do Plan estratéxico contempla a realización das seguintes actividades específicas, para as que se realiza as seguintes estimacións orzamentarias:

### ASISTENCIAS TÉCNICAS

Obxectivos		Estimación de custe
1.1, 1.2	Asistencia para a elaboración dun plan de comunicación interna: organigrama...	1.600
1.1, 1.2, 1.3,	Intervención dunha mediadora no conflito: sensibilización sobre a necesidade de axuste de horarios e contratos laborais, modificación do marco sociolaboral...	2.300
1.2, 1.3, 1.4	Dinamización de foros de reflexión e acompañamento persoal: identidade, aliñamento...	1.100
3.1	Asistencia para a elaboración das planificacións operativas anuais	1.500
3.3,	Asistencia para o acompañamento da Xunta directiva: definición de funcións, incorporación do pensamento estratéxico, identificación de grupos de interese, reparto de responsabilidades...	1.500
<b>Total de asistencias técnicas</b>		<b>8.000</b>

### OUTRAS ACTIVIDADES

Obxectivos		
1.1, 1.3, 3.1	Complementación da web, publicacións...	1.000
1.2,	Formación para a capacitación en participación	1.200
1.4	Fondos para finiquitos e indemnizacións	Pendente de valoración
2.1	Formación para a intervención con adultos	1.000
2.1	Adquisición de escalas de valoración	2.000
2.3	Resposta ás necesidades das familias	10.000
3.3	Formación a familias para a implicación asociativa	1.500
3.3	Dinamización de encontros de familias	1.500
3.3	Dinamización das asembleas	2.000
3.6	Dietas para a colaboración en traballo en rede	2.000
3.6	Actividades para a promoción da unidade de acción na defensa do sector	1.000
<b>Total de outras actividades</b>		<b>23.200</b>

**TOTAL** **31.200**

### ACHEGAS

2.2	Comenius Regio	12.000
-----	----------------	--------

**06. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN**

O Plan contempla un seguimento cuatrimestral (S) e a realización dunha avaliación final (A) interna, que servirá de entrada para a elaboración do próximo plan estratéxico:

2012				2013												2014												
09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	
			S				S			S					S				S			S						
																												A