



|   |  |  |
|---|--|--|
|  <p>www.prominsur.es</p> | <p>Documento líneas maestras de<br/>planificación estratégica Asociación<br/>Prominsur</p> |  <p>FEAPS<br/>CANARIAS<br/>Miembro.</p> |
|---|--|--|

## PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA.

|   |   |
|---|---|
| Asociación Prominusválidos del Sur.<br><b>PROMINSUR</b> | <b>FECHA REALIZACIÓN</b><br><b>01/03/2022</b> |
| <b>CENTRO OCUPACIONAL SAN ANTONIO DE PADUA</b>          |   |
| LOS LLANOS S/N, 38600, GRANADILLA DE ABONA, TENERIFE    |   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| Aprobado en Asamblea de fecha:<br>24/05/2022   |  |  |
| <b>Equipo Guía: Formado el día 22/02/2022.</b>   |  |  |
| D. Eladio Medina Santos.<br>Doña. Concepción Trujillo Cabrera.<br>Don Ignacio Pacheco Córdoba.<br>Doña Erika García Marrero.<br>Doña Esperanza Silvestre Cebador<br>Don Iván Barroso Herrera | Presidente.<br>Familias.<br>Director.<br>Coordinadora.<br>Encargada de Taller.<br>Miembro del Grupo de Autogestores. |  |

|                         |                          |
|-------------------------|--------------------------|
| Fdo. VBº El Presidente. | Fdo. El Director del C.O |
|-------------------------|--------------------------|

## **PLAN ESTRATÉGICO 2023-2028**

La elaboración de este plan estratégico supone un reto muy importante para PROMINSUR, significa entrar en una dinámica de mejora continua buscando la estabilidad y trascendencia de la organización en el tiempo.

Es en la actual coyuntura económica, donde la organización tiene que ser proactiva, la financiación de los recursos está sujeta a los planes de recortes de las administraciones y si bien como organización perteneciente al movimiento asociativo mantenemos el aspecto reivindicativo de derechos a una atención a las personas con discapacidad digna y de calidad, tenemos que procurar estar plenamente integrados en el entorno para poder conocer los recursos que están a nuestra disposición.

Es este aspecto de organización abierta la que garantizará, la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, sus familias y los servicios que prestamos a los mismos.

Este plan estratégico supone el compromiso de toda la organización hacia la visión, la misión y los valores de PROMINSUR. Misión Visión y Valores que compartimos con casi todas las organizaciones del tercer sector.

Las amenazas de las Asociaciones que gestionan servicios de atención a personas con discapacidad son muchas, no ya sólo de índole económico con los recortes. La Ley de la "Dependencia", si bien consolida reconoce un derecho de las personas dependiente a la prestación del recurso apropiado, está suponiendo en lo que respecta a la Discapacidad Intelectual, el paso de un modelo inclusivo, integrador y normalizador a otro Asistencial. Por este motivo se hace ahora más que nunca consolidar un movimiento asociativo unido solidario y reivindicativo.

PROMINSUR es miembro de PLENA INCLUSIÓN, integrándose a través de esta confederación en la lucha por la defensa de un Código Ético, la calidad, transparencia, compartiendo la misión, "mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias".

## **La Organización:**

**PROMINSUR, es una entidad sin ánimo de lucro fundada en 1980, con el auge de las Asociaciones de Vecinos, Amas de casa..., es en el seno de una Asociación de Amas de Casa de Granadilla de Abona, donde surge la iniciativa de atender y a las personas con discapacidad. Fundada la Asociación desde esa fecha no se ha cejado en el empeño de reivindicar la Atención, formación e integración de las personas con discapacidad.**

**En la actualidad PROMINSUR cuenta con unas instalaciones en propiedad de primer orden para la atención, formación e integración de las personas con discapacidad.**

**Uno de las tareas principales de PROMINSUR, es la mejora continua en la calidad y alcance de los servicios que presta.**

**PROMINSUR apuesta por un modelo de organización abierto al entorno, transparente, por la calidad en sus servicios. Esperamos que a través de este modelo se consolide una organización que trascienda en el tiempo y se adapte a este entorno tan cambiante.**

**La Visión:**

**Ser referente de organización en los servicios que se prestan a las Personas con discapacidad intelectual.**

**La Misión:**

**Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias.**

**Valores:**

|  |   |
|--|---|
| DIGNIDAD                                 | Enfoque de servicio con un enfoque social, no asistencial, centrado en la persona en sus capacidades, mostrando una imagen positiva de las personas con discapacidad. |
| RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO SOCIAL      | Compromiso en dar respuestas a las necesidades de las personas a los largo de su vida.  |
| CALIDAD                                  | Gestión de calidad en todos los servicios, compromiso Calidad <b>PLENA INCLUSIÓN</b> .  |
| REIVINDICACIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS | Compromiso con los derechos de las personas con discapacidad, defendiendo y reivindicándolos.   |
| ETICA                                    | Compromiso con el Código ético de <b>PLENA INCLUSIÓN</b> , defender y asumir el código ético, coherencia en todas las actividades de asociación                       |
| TRANSPARENCIA                            | Ser una organización transparente en la gestión y <b>difusión de la gestión</b>   |
| APERTURA                                 | Organización abierta a la sociedad, proactiva a los cambios sociales.   |
| EFICIENCIA                               | Optimizar recursos, buscar y gestionar los recursos <b>de forma eficiente</b>   |

## ANÁLISIS INTERNO. (DAFO).

### DEBILIDADES:

Participación de los socios basadas en ser receptores de servicios y no en personas comprometidas que gestionan a través de su organización los servicios.

Dependencia económica de las administraciones.

Poco conocimiento de los servicios que se prestan en el Centro.

### FORTALEZAS:

Equipamiento y recursos. Patrimonio de la Asociación.

Apoyo de Junta Directiva a la Dirección e implicación en los objetivos.

Ausencia de deudas.

Conocimiento del sector y antigüedad gestionando recursos para personas con discapacidad intelectual.

Liderazgo por parte del equipo directivo.

Compromiso con la Calidad y el código ético de PLENA INCLUSIÓN.

### Fortalezas en Recursos Humanos

Trabajo en equipo.

Fuentes de financiaciones propias escasas, pero con perspectiva de mantenimiento y aumento de las mismas.

Implicación y participación del personal de atención.

Plantilla de profesionales con contrataciones indefinidas.

Alta participación en los planes de formación y cualificación profesional de la Asociación.

### Fortalezas en Imagen.

Pertenencia a PLENA INCLUSIÓN.

Convenios de prácticas con Universidad de La Laguna, IES el Médano, Academia San. Isidro de FP.

Página WEB.

Participación en medios de comunicación local, Radios, TV local, prensa.

## ANÁLISIS EXTERNO (DAFO).

### AMENAZAS:

El pago de los servicios por parte de la administración se retrasa considerablemente, poca liquidez en la Asociación.

Crisis económica actual, incertidumbre en la firma de los convenios y las cantidades asignadas.

Excesiva burocratización y complejidad administrativa, con la consiguiente pérdida de tiempo que se podría usar para la gestión de recursos para las personas con discapacidad intelectual.

Ley de Dependencia o autonomía personal, supone el paso de servicios basados en la integración social, normalización e integración laboral, a un modelo asistencial propio de otros servicios.

Pago de las plazas ocupadas, mermas en los ingresos debidos a faltas de asistencia al recurso, lentitud en la adjudicación de nuevas plazas.

Denegación de Utilidad Pública, restringe el ámbito de integración laboral e impide acceder a las donaciones por medidas alternativas y menos puntuación en los concursos de muchas entidades.

Excesiva burocratización, en las tramitaciones de las acreditaciones.

### OPORTUNIDADES.

Buena imagen proyectada en la sociedad y las administraciones locales, insulares, regionales.

Generar recursos propios, piscina, industria de deshidratados...

Instalaciones adecuadas al recurso, con una buena dotación.

Experiencia en la gestión del recurso.

## LÍNEAS ESTRATÉGICAS.

| EJES                  | LÍNEAS ESTRATÉGICAS   | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS   |
|-----------------------|---|--|
| Calidad de Vida       | LE 1. Mejorar la calidad de vida de las Personas con Discapacidad Intelectual   | 1.1 Mejorar los servicios que se prestan<br>1.2 Fomentar la participación de las familias de las personas con discapacidad en la Asociación.<br>1.3 Potenciar la autodeterminación de las personas con discapacidad.<br>1.4 Trabajar para dar respuesta a las necesidades de las personas que aún no están cubiertas.    |
| Organización, Gestión | LE 2. Procurar la sostenibilidad económica para mantener y mejorar los servicios.<br>LE 3. Realizar una gestión transparente interna y externa.                 | 2.1 Realizar auditoría de recursos que permita lograr el máximo de eficiencia en la gestión.<br>2.2 Diversificar en la búsqueda de recursos, procurando mantener los ya existentes para el mantenimiento de las actividades.<br>3.1 Realizar un plan de comunicación interno y otro de comunicación externa y marketing. |
| Recursos Humanos      | LE.4 Mejorar clima laboral, como elemento motivador a un servicio de calidad.<br>Implantar plan de formación basado en las necesidades reales de los servicios. | 4.1 Realizar estudio de clima laboral, satisfacción en el puesto de trabajo, motivación.<br>4.2 Desarrollar un plan de formación y mejora profesional, basado en la deficiencia formativa en distintas áreas, y excelencia formativa.  |
| Ética                 | LE.5 Potenciar la asimilación del Código ético de PLENA INCLUSIÓN, a todos los estamentos de la Asociación, Familias, Personal, Personas con discapacidad.      | 5.1 Realizar calendario de información, explicación, y discusión del Código Ético.   |
| Entorno               | LE.6 Aumentar el área de influencia social.<br>LE.7 Cuidar y mejorar la imagen de la Asociación.  | 6.1 Aumentar el área de influencia social, propiciando que las administraciones a través de la representación política, tengan en cuenta las reivindicaciones y necesidades del sector.<br>6.2 Elaborar modelo de imagen corporativa y comunicación exterior.  |

**El equipo guía que ha posibilitado este Plan Estratégico.**

|                                    |                                    |
|------------------------------------|------------------------------------|
| D. Eladio Medina Santos.           | Presidente.                        |
| Doña. Concepción Trujillo Cabrera. | Familias.                          |
| Don Ignacio Pacheco Córdoba.       | Director.                          |
| Doña Erika García Marrero.         | Coordinadora.                      |
| Doña Esperanza Silvestre Cebador   | Encargada de Taller.               |
| Don Iván Barroso Herrera           | Miembro del Grupo de Autogestores. |

**Comisión de seguimiento Plan estratégico**