

PRIMER
PLAN ESTRATÉGICO
(2007 – 2011)



Asociación Galega San Francisco

INDICE

Presentación	3
Introducción	4
Contextualización	5
Misión, Visión y Valores	8
Diagnostico	10
Ejes Estratégicos:		
Calidad	13
Desarrollo Asociativo	15
Gestión de Personas	16
Desarrollo Organizativo	18
Evaluación	19
Anexos:		
Proceso de elaboración del Plan	20
Participantes	22
Agradecimientos	23



PRESENTACION

La **Asociación Galega San Francisco** no vive en una cámara acorazada o burbuja, como tampoco de simples recuerdos y nostalgias de un pasado, de ahí que también esté implicada en el proceso evolutivo de cambio que toda vida humana y entidad tiene, si quiere seguir manteniendo su capacidad de respuesta. Por ello, está abocada a todo un proceso de adaptación que siempre tuvo y que se debe continuar.

Pero también es cierto que la **singularidad de su realidad** exige partir y post-vivir siempre de su origen y lo que, a lo largo de los años, la ha venido enriqueciendo y perfeccionando, desde la gratitud y profundo respeto a los fundadores y demás asociados, con especial mención a la Orden de los Hermanos Menores Capuchinos, y a la Dirección de la Asociación a través de ellos.

Los principales protagonistas de nuestra historia nos están pidiendo que también **esta generación** dé la respuesta adecuada, para su tiempo y se prepare para el futuro que comienza hoy.

Esto explica el porqué de un **"Primer Plan Estratégico"**, en el que hemos estado trabajando y que ahora presentamos como anteproyecto, para la ratificación, si procede, primero del Congreso, después de la Junta Directiva y, finalmente, de la Asamblea General.

Es innegable que podíamos haber seguido **otros caminos**, pero creíamos que este era bueno, dada "la implicación voluntaria que exigía por parte de todos" los estamentos que integran nuestra realidad y esto, sí se ha conseguido, por lo menos con una significativa representación de los distintos Centros.

Somos conscientes de que estamos ante un "ideal", pero también ante una "realidad" que nos ofrecemos, como tirón de nuestras posibilidades de entrega y como programa concreto de lo que va a suponer la andadura, prolongada, de nuestra Asociación Galega San Francisco.

A partir de ahora, finalmente, **nos obligamos, nos implicamos y comprometemos** en una colaboración incondicional, en la que **todos** los que integramos la Asociación Galega San Francisco somos necesarios, cada uno según sus posibilidades, y todos con el pensamiento fijo, no sólo en el hijo especial, sino también en los hijos de los demás, presentes y futuros.

La Junta Directiva.



INTRODUCCION

En la elaboración de su Primer Plan Estratégico, las personas que, de una u otra manera, formamos parte de la **Asociación Galega San Francisco** realizamos un esfuerzo por expresar, en términos compartidos por todos, la razón de ser de nuestra Asociación (nuestra **MISIÓN**), y la forma en que queremos cumplirla (nuestra **VISIÓN**), todo ello de forma que sea asumible, no sólo por nosotros mismos, sino también por el conjunto de la sociedad.

A través del proceso llevado a cabo para su redacción, un gran número de personas con discapacidad, familiares y trabajadores, **participaron** en reuniones de grupo en las que se profundizó en el **conocimiento de los demás y de uno mismo**, a través de la expresión de opiniones y reflexiones y su escucha. Este Plan Estratégico tiene el propósito de recoger, de forma integrada, lo mejor de ese proceso.

El Plan Estratégico se divide en varias partes:

- Una **Contextualización histórica**, en la que se hace un repaso de lo fundamental de nuestra historia y explica como llegamos hasta donde nos encontramos.
- Definición de **Misión, Visión y Valores**, para explicar hacia donde queremos ir, que queremos conseguir y de que manera.
- **Diagnóstico Estratégico**, en esta parte describimos nuestra situación actual y lo más importante que nos depara el futuro.
- **Ejes de actuación**, recoge las principales líneas de trabajo y los objetivos para cada una de ellos en los próximos 4 años.
- **Sistema de evaluación**, describe la forma en la que se seguirá el cumplimiento de lo propuesto y como se hará público el resultado.
- **Descripción del proceso – Participantes**, donde se refleja el proceso de trabajo conjunto y su importancia, así como los participantes.

Este Plan Estratégico se plantea para ser desarrollado en un período de 4 años, durante los cuales, la aplicación práctica de los principios que lo orientan, deberá concretarse en resultados. El más importante de ellos es incorporar a nuestra actividad los valores que viene propugnando el **Movimiento Asociativo FEAPS** desde el Congreso de Toledo y con ello la adopción de un modelo centrado en la persona, orientado hacia la mejora de la calidad de vida y consciente de la importancia del entorno.

Este Plan Estratégico se hace para **diseñar el futuro** que entre todos queremos construir, pero también para **recordar nuestra historia**, lo que nos caracteriza y hace únicos.

Nos parece que, la misma **energía y determinación** que movió a un conjunto de familias, hace 40 años, a emprender este camino y cuyo impulso, y el de todos aquellos que se les unieron con el paso de los años, nos trajo hasta donde estamos, debemos recogerla hoy para seguir **avanzando, aprendiendo y mejorando**.



CONTEXTUALIZACIÓN

ORÍGENES.

En este 2007, se han cumplido los 40 años de la creación del **Centro de Educación Especial San Francisco**, el 14 de octubre de 1967, por un grupo de padres fundadores afectados, las familias Quintana y Ocampo, junto con el apoyo incondicional de los Hermanos Menores Capuchinos que cedieron un local de reunión, a la par que asignaron a un Religioso, al P. Carlos Antonio Ortiz Ramos que, por su preparación universitaria en los campos Pedagógico y Psicológico-Clinico, pasó a ser el Director.

La Asociación San Francisco ha querido dejar constancia de gratitud a los Hermanos Menores Capuchinos y, en particular, a la Comunidad de Religiosos de Vigo, levantando un monumento en el Centro Asistencial Juvenil, que fue diseñado por el artista Antonio Oteiza, en base a la campana del antiguo Convento de la c/ Vázquez Varela, donde se tuvieron las reuniones para la creación, inaugurándolo el Muy Reverendo Padre General, Flavio Carrazo, en Noviembre de 1983, descubriendo una placa:

"A los padres Capuchinos, en recuerdo agradecido, por la creación del Centro San Francisco el 14 de octubre de 1.967 en su Convento y por su perenne colaboración".

II. RECONOCIMIENTOS Y GALARDONES:

El 21 de junio de 1969, lo que era una **Agrupación de Padres**, se convierte en una O.N.G. bajo la forma Jurídica de **Asociación de Educación Especial San Francisco**, firmando el Acta Fundacional el P. Carlos Ortiz, D. Antonio Martínez Couceiro, D. Serafín Moreira Portela, D. Teodoro Llanderas Barrios, D. José Zarauza Andina, D. Jesús Gómez-Valadés Pinedo, D. Eladio Hermida Fernández, D. Luís Gil Portela, D. Juan Raúl Álvarez Francisco, D. Juan Freiría Freiría y D. Jaime Manuel Fernández.

Se unieron después desinteresadamente como Profesores, M^a Victoria Quintana, el Sacerdote D. Eladio Quiroga, Ana Barbosa y Teresa Ubeira. Se unió también Eva como Secretaria y la parte económica directamente la llevaba uno de los padres.

El inicio de las actividades escolares se hizo el 2 de noviembre de 1967, en jornada de tarde. Una furgoneta recogía en varias paradas a los alumnos y los trasladaba a Atios (Porriño).

Poco a poco se fue perfilando y se creó el **Consejo Escolar Primario del Centro de Educación Especial San Francisco**, el 5 de marzo de 1970 y vinieron las primeras unidades, siendo la Entidad Titular la hoy **Asociación Galega San Francisco**.

Con el tiempo advinieron otros alumnos y familias, junto con una serie de profesionales que, a lo largo de todos estos años, se han ido incorporando laboralmente en el quehacer de un Equipo Multiprofesional que alcanza actualmente una plantilla que supera los 100 y que trabaja en los distintos Centros y Servicios: un Centro Coordinador, un Centro de Gravemente Afectados Juvenil y otro de Adultos, Residencias para los mismos, Talleres Ocupacionales (Actividades Diversas, Mantelería, Confección, Montajes, Manipulado, Invernaderos...) con Residencia para ambos sexos, Centro de Respiro Familiar, de Especial de Empleo... Todos ellos abarcan una población que llega a los 269 atendidos.

Andando el tiempo, se fueron haciendo **tres revisiones de los Estatutos** de ésta: el 24 de junio de 1975, el 3 de abril de 1998 y 14 de abril de 2004.

En el Artículo 5º de los Estatutos se afirma: "*Su fin fundamental es esencialmente benéfico y sin ánimo de lucro...*" y "*los cargos de Representantes Legales, en la Junta Directiva, son puramente gratuitos y de liberalidad, no percibiendo ningún tipo de honorarios ni retribución alguna, por sí o a través de otras personas*".



Estamos ante una **ONG** de la Provincia de Pontevedra que atiende a personas con discapacidad intelectual, sensorial y/o plurideficientes de distintas edades y niveles de ambos sexos, que fue pionera en muchos aspectos, dado que no había ninguna otra Entidad, ni pública ni privada, que tuviera como Obra Humanitaria y Social, a la vez que Cristiana, la atención educativa en régimen de coeducación de los Nuevos Pequeños del Evangelio, portadores del Síndrome de Down, ofreciendo servicios y no meramente asesoramiento, como se hacía entonces por parte de otros. Más tarde, se amplió a otras personas con discapacidad intelectual, sensorial y/o plurideficientes y a mayores edades.

Tiene como Órganos de Gobierno: la Asamblea General, la Junta Directiva y la Comisión Permanente, gozando de personalidad jurídica propia, independiente de sus asociados.

Es una Entidad que fue Declarada de Utilidad Pública (25-06-1971), Inscrita en el Registro Autonómico de Entidades Prestadoras de Servicios Sociales con el nº VP-0111 (23-01-1984), Vígués Distinguido (13-03-1998) entre otros.

No podemos enumerar **todos los reconocimientos** que se han producido a lo largo de estos 40 años, pero sin duda alguna, una de las distinciones más significativas por su quehacer, vino con motivo de la visita que hizo exclusivamente a Vigo **Su Majestad La Reina**, para conocer nuestra realidad. El Jefe de la Casa de Su Majestad El Rey que le acompañaba, dirigió después una carta al Director en la que entre otras cosas le decía:

"... Su Majestad quedó profundamente emocionada por la excepcional labor que Usted y sus colaboradores realizan en sus diversos centros y me pide que le haga llegar su felicitación y aliento para que continúen ayudando de manera tan ejemplar a las personas discapacitadas".

En la actualidad, tiene su Sede Social en el Polígono de Coya, Calle Cangas, nº 14, 36209 Vigo-Pontevedra, España. Teléfono 986 297 000. Correo electrónico: sanfrancisco@corevia.com y su ámbito se amplió a la Comunidad Autónoma.

III. PRINCIPIOS BÁSICOS:

El Director Técnico, P. Carlos A. Ortiz Ramos, después de haber asistido a varios Congresos Internacionales y haber convivido en Centros de distintos países de Europa y América, elaboró lo que debían ser los **PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ASOCIACIÓN GALEGA SAN FRANCISCO** que fueron respaldados por la mayoría, incluyéndolos dentro del IDEARIO del Centro San Francisco, como **motor** del todo el quehacer, porque en nuestro actuar es decisivo nuestra forma de pensar, consciente o inconsciente: *Metafísico, Teológico, Psicológico, Neurológico, Médico, Educativo, Didáctico, Arquitectónico, Laboral y Social.*

No podemos exponer cada uno de ellos, pero merece la pena recordar que lo que existe por el mero hecho de haber pasado del "no-ser" al "ser" tiene el valor de la existencia y encierra su vida un sentido que debemos descubrir y en el cual, sin duda alguna, estamos nosotros.

IV. FUENTES DE FINANCIACIÓN:

Para la Construcción y Mantenimiento de los Centros se han recibido significativas Subvenciones gratificables de la **Administración Central y Autonómica**, como también coyunturalmente de la **Excma. Diputación Provincial de Pontevedra**.

Añadamos las ayudas que hemos recibido de **Entidades** como la Fundación Pedro Barrié de la Maza, Once y Fundación Once, Fundación Áncora, Fundación Marcelino Botín, Caixanova, Fundación "la Caixa", Obra Social Caja Madrid, Obra Social Caixagalicia y **Empresas** como Vitrasa, Citroën....

V. COLABORACIONES:

Y, cómo no, tenemos que mencionar, en primer lugar, la entrega de **Profesionales Voluntarios** que, desinteresadamente están a nuestro lado.



El 6 de diciembre de 1976, la Junta Directiva, en consonancia con un punto del Orden del Día, se abre a las **Hijas de San Vicente de Paul**, que permanecen a nuestro lado casi por espacio de 7 años, hasta 1983.

Con ellas se inició el Taller Ocupacional de Tricotar y Actividades Diversas, como también la Residencia y su colaboración en la Administración y en los Servicios Sociales, por parte de una de ellas. Influyeron en el Personal marcando un estilo de entrega y cuidado, de los atendidos y de las cosas, más allá de lo estrictamente laboral.

Hemos de resaltar, el apoyo que hemos recibido de los **Obispos de la Diócesis** que, además de Presidir el Acto Religioso en la Semana de Información, incluso hubo varios años en los que, desde el Boletín Oficial del Obispado se recomendaba hablar en las misas de las personas con discapacidad y se efectuaban colectas a favor nuestro.

No podemos por menos de constatar, también, la meritoria labor que, durante tiempo, ha venido realizando la "**Junta de Amigos de San Francisco**", colaborando con captación de fondos.

Por último, a los **Medios de Comunicación Social** les debemos el haber sido el gran vehículo de difusión de nuestra realidad y el respaldo en las Campañas de Captación de Fondos.

VI. RELACIONES INSTITUCIONALES:

A la par de todas las acciones realizadas para sacar adelante la propia realidad, la Asociación Galega San Francisco, por propia iniciativa a través de la Dirección, se fue abriendo a nuevas realidades:

- FEAPS: como Miembro Numerario.
- FADEMGA: como co-fundador.
- FUNDACIÓN ÁNCORA: creada por un grupo de padres y prestigiosos profesionales, junto con los Hermanos Menores Capuchinos, fundamental para la Tutela.
- CLUB CULTURAL-DEPORTIVO SAN FRANCISCO SAN FRANCISCO DE ASÍS.

VII. PATROCINIO Y EMBLEMAS:

El **Patronazgo** de toda la Asociación y los distintos Centros lo ostenta SAN FRANCISCO que se representa, sosteniendo en sus manos, con una Ostra abierta.

Ella pasó a ser el **símbolo** de los atendidos, como la mejor comprensión de la verdad de las personas con discapacidad intelectual, sensorial y/o plurideficientes de Posibilidades Especiales o Reducidas.

VIII. A MODO DE CONCLUSIÓN

La vida sigue y la Asociación Galega San Francisco está dentro de ella, por lo que tiene que dar respuesta actualizada, con su estilo peculiar que se nos pide, en cada momento, esté repleto de activa ilusión, hoy más que ayer y menos que mañana.

Pero todo ello, siempre sin olvidar la fuente de nuestra Historia como manantial que debe impulsar, dirigir y, a la par, llenarnos de libertad, para nuevas metas, procurando no correr riesgos innecesarios, como tampoco nos podemos quedar parados, ya que hay que asegurar y perpetuar la mejor calidad de vida de nuestros atendidos, presentes y futuros.

Tengamos en cuenta que nuestro centro constituye los principales protagonistas de nuestra historia que jamás deben ser utilizados, para medrar egoístamente, y siempre bajo el patrocinio de San Francisco de Asís que ha estado a nuestro lado, como lo demuestran los hechos, y lo estará si con honradez, amor, fe y esperanza se lo sabemos pedir.



MISION:

Mejorar la calidad de vida de las Personas con Discapacidad Intelectual y de sus familias a lo largo de todo su ciclo vital, de la Comunidad Autónoma Gallega.



Reduciendo los efectos negativos de sus limitaciones.
Desarrollando sus posibilidades en igualdad de oportunidades.

Para conseguirlo es necesario:

- **Avanzar** hacia una atención lo más individualizada e integral posible.
- **Crear y promover** los servicios necesarios para generar los apoyos y cambios de actitud en la persona.
- **Facilitar**, en la medida de lo posible, los recursos humanos y técnicos necesarios y adaptados a las posibilidades/necesidades de las personas con discapacidad.
- **Atender** las convicciones éticas, morales, espirituales y religiosas que pueda tener cada uno de sus miembros, facilitando los medios adecuados que necesite la mayoría para su práctica, desde el más profundo respeto a los demás.
- **Fomentar** la participación de todos los sectores implicados: personas con discapacidad intelectual, familias, trabajadores y voluntarios.
- **Asegurar** una buena gestión para la promoción de apoyos y servicios personalizados a lo largo del ciclo vital.
- **Participar** en los distintos foros que puedan tratar sobre la discapacidad.
- **Cumplir** la normativa establecida por los distintos organismos: acreditación y homologación de centros, prevención de riesgos laborales, protección de datos...
- **Trabajar** en pro del movimiento asociativo en la entidad a nivel autonómico.
- **Favorecer** la inclusión de los voluntarios en las distintas actividades, además de ocio y deportes.
- **Divulgar** la realidad de las personas con discapacidad intelectual y la de las familias al conjunto de la sociedad.

VISION:

Queremos ser una Organización:

- **Orientada por valores** enfocados a incrementar los logros personales de las Personas con Discapacidad Intelectual y su familia, en todos los ámbitos de la vida, siendo su finalidad mejorar la Calidad de Vida.
- **Cualificada en la prestación** de apoyos y servicios para las personas con discapacidad intelectual, a lo largo de todo el ciclo vital y para sus familias.
- **Defensora de los derechos** de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias.
- **Respetuosa** con cada proyecto de vida, materializando los apoyos necesarios y dando respuesta.
- **Basada en la participación**, el trabajo en equipo y, el apoyo mutuo de los distintos sectores (personas con discapacidad intelectual, familias, trabajadores y voluntarios) como un eje de su desarrollo.
- **Impulsora** de
 - Un estado de bienestar físico, mental y social.
 - La autonomía y la autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual.
 - La independencia y autosuficiencia económica.



- Las relaciones sociales.
 - La inclusión social a través de la participación comunitaria.
- **Comprometida** con la cultura de la calidad, a través de la mejora permanente y la transparencia en la gestión.
- **Abierta** al entorno, innovadora y socialmente útil.

VALORES:

Orientados hacia:

PERSONA	Orientación a la persona	<p><u>Dignidad</u>: toda persona tiene valor por si misma.</p> <p><u>Autonomía y Autodeterminación</u>: fomento de la vida independiente.</p> <p><u>Relaciones sociales</u>: respeto y apoyo a las relaciones que establezca la persona.</p> <p><u>Desarrollo de sus capacidades</u>: énfasis en las posibilidades frente a sus limitaciones.</p> <p><u>Relaciones personalizadas e individualizadas</u>: cada persona es única.</p>
	Igualdad de derechos y oportunidades: en la Comunidad, Asociación y Familia.	Todos tenemos los mismos derechos por ser personas, para poder ejercerlos, TODOS necesitamos apoyos.

ASOCIACION	Calidad	Compromiso con la mejora continúa de la calidad de vida en la gestión y un comportamiento ético.
	Participación	Nos ayuda a integrar distintas versiones, a mejorar la implicación y su compromiso. Las acciones a desarrollar son conocidas y se comprende mejor. Participando aprendemos.
	Apertura e innovación	Estar en contacto con el entorno y ser receptivo a lo que este nos ofrece
	Transparencia en la gestión	Búsqueda de la credibilidad.
	Apoyo mutuo.	Compartir experiencias y soluciones que nos ayuden a mejorar y afrontar el futuro con tranquilidad.

ENTORNO	Defensora de sus derechos y de su imagen	Trasmitir una imagen positiva y real de la discapacidad. Promover los apoyos que garanticen la igualdad de oportunidades.
---------	--	--



RESULTADOS DEL PROCESO DE DIAGNOSTICO (DAFO):

AMENAZAS que nos plantea el entorno	
El cambio demográfico.	Trae cambios en las discapacidades.
Posible entrada del sector privado con ánimo de lucro.	Sobre todo, si se producen aumentos importantes de recursos, como puede ocurrir a partir de la entrada en funcionamiento del Sistema de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
Aumento de Plazas.	Públicas y/o privadas podría obligar a tener que "competir" por atraer y mantener a los "clientes".
Marcha del personal experimentado.	A otras entidades públicas o privadas con mejores condiciones laborales.
Educación integrada / combinada.	Mayores recursos y apoyos a la educación integrada/combinada, que podrían llevar a una reducción en las unidades y tipo de discapacidades a atender en los centros específicos.
Los cambios en la sensibilidad social de los políticos.	Dificultan la estabilidad y la orientación del servicio.
El sector está evolucionando hacia modelos de atención orientados por nuevos valores.	La Asociación puede quedar atrás por cambiar más lentamente. Por el volumen y la complejidad de la Entidad, esta evolución es más lenta y corre el riesgo de ofrecer una imagen antigua y por lo tanto poco atractiva.
Evolución del urbanismo.	Puede poner en peligro la ubicación o posibilidades de uso de alguno de los Centros de la Asociación.

OPORTUNIDADES que nos brinda el entorno.	
Mayor sensibilidad de la Sociedad hacia la integración de las personas con Discapacidad	A través de campañas de sensibilización realizadas por otras entidades, la sociedad en la que vivimos cada día más, acepta la integración de las personas con discapacidad intelectual en su seno, en actividades habituales, primer paso para la mejora de su calidad de vida.



Nueva Legislación Estatal.	Acreditación y Homologación de centros. Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. LIONDAU, Normativa de accesibilidad... que deberá favorecer la creación de un espacio de mejora para las personas con discapacidad intelectual y para la Asociación.
Aumento de recursos.	Con la implantación del Sistema de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
Aparición de titulaciones más adaptadas	Permitirán incorporar profesionales con formación más específica y acorde con los modelos actuales.
Programas a cargo del 0,5%.	Del IRPF hasta el momento no utilizados por la Entidad: Autogestores ...
Estar integrados en FADEMGALIA-FEAPS GALICIA.	Por los servicios que nos ofrecen, los programas a los que se puede acceder, los valores que transmiten a toda la organización, especialmente el del trato ético y la calidad, además de otros recursos que pueden movilizar.
Falta de Servicios Específicos.	Para las personas con discapacidad intelectual como pueden ser los servicios de la tercera edad, la atención temprana... en esta comunidad.

FORTALEZAS de la Organización	
Las Instalaciones.	Por ser propias, su diversidad, su tamaño, sus espacios (tienen muchas posibilidades)
La diversidad de los servicios.	Que presta la Asociación.
40 años.	De historia y de servicio a la Sociedad.
Personal experimentado.	Con gran conocimiento de las personas que atienden y con la confianza de que hacen bien su trabajo.
Capacidad de trabajo, esfuerzo y adaptación.	Nos ayudan a buscar soluciones ante nuevas situaciones
Ilusión por el cambio.	Demostrada en el proceso. Fuerte esperanza de mejora.
Satisfacción en las personas con discapacidad.	Las personas con discapacidad, demuestran satisfacción por el trato afectuoso que reciben en el centro, y esto es observado por las familias.
Gran número de personas atendidas.	Esta es una organización que presta atención a un gran número de personas, esto es lo que hace que sea útil para la sociedad, lo que da seguridad y confianza en la supervivencia.
Gran riqueza de experiencias.	La diversidad de las situaciones y características de las personas con discapacidad intelectual que se atienden en la Entidad, aportan a la misma y al personal una gran riqueza de experiencias y genera más conocimientos.
Servicios propios.	Los servicios de apoyo a la actividad son propios, no externalizados.
Gestión económica correcta.	Estando las cuentas de la Asociación saneadas y produciendo resultados equilibrados en los últimos años.
Visión externa.	Gozamos de una visión externa de gran entidad, con gran capacidad de gestión y negociación.



DEBILIDADES de la Organización	
La distribución de las instalaciones.	Dificulta los momentos de privacidad de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias.
Escasez de material y desarrollo tecnológico.	Los medios materiales, están poco actualizados y adaptados.
El modelo organizativo.	Concentra la toma de decisiones en muy pocas personas, y en una organización del tamaño y la complejidad de la actual, ralentiza las actuaciones y dificulta la participación y el reparto de responsabilidades.
Escasa planificación de la actividad: Ejecución, Coordinación de los profesionales y evaluación.	La forma de trabajar es demasiado individual, teniendo poco peso las puestas en común de acciones planificadas y coordinadas, que nos ayuden a tener una visión integral de las personas con discapacidad y sus necesidades. La evaluación es puntual y elaborada por cada profesional, centrada en su área de actuación, en vez de continuada y compartida.
El trabajo con y para las familias.	La visión de las familias como " clientes " con derechos, está poco desarrollada. Los apoyos que las familias prestan a las personas con discapacidad intelectual, no se coordinan suficientemente con el trabajo que se realiza en el centro.
Carecemos de un plan de formación	Continuada para todos los sectores implicados: personas con discapacidad intelectual, familias, trabajadores y voluntarios y, orientado hacia un nuevo Modelo de Atención.
Capacidad de respuesta	A las demandas y necesidades de los sectores implicados, lo que conlleva que no siempre se satisfagan de forma adecuada.
La forma de trabajar para y con las personas con discapacidad intelectual.	Aunque las personas con discapacidad, son la base del trabajo en la Asociación, la práctica no es coherente con los modelos actuales de atención. Se pierde de vista la importancia de: la intimidad, la privacidad, sus ritmos propios. En ocasiones no se les da un trato adulto.
Los procedimientos de comunicación están insuficientemente descritos y documentados.	Los procedimientos de comunicación, no son conocidos por todos y por ello son de eficacia reducida.
La ratio de personal.	El personal de atención directa se mueve en unas ratios demasiado bajas, especialmente en los puestos técnicos, lo que dificulta un trabajo más individualizado y personalizado.
La Filosofía de la Asociación no está suficientemente difundida.	Su aplicación práctica, apenas ha evolucionado con los cambios en la sociedad en relación al sector. La actividad esta orientada por unos valores dispares.
Hay un cierto escepticismo generalizado.	Por expectativas defraudadas
Voluntad de cambio no es unánime ni única	No todos quieren cambiar en la misma dirección.
Imagen de los Centros.	Poco conocimiento de las instalaciones y de las distintas actividades que se realizan en los centros.
La cultura actual no transmite el liderazgo necesario para avanzar hacia la misión.	El conformismo y la estabilidad priman sobre la iniciativa y la participación.
El valor al cumplimiento de las normas legales.	Las normas no son suficientemente difundidas, tampoco las consecuencias de su incumplimiento.
Con más frecuencia de lo deseado, personal sometido a sobreesfuerzo tanto físico como psíquico.	



EJES, OBJETIVOS Y LINEAS DE ACTUACION:

EJE: "CALIDAD EN LA ATENCION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y A SUS FAMILIAS"

LINEAS	OBJETIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA
calidad en la prestación del servicio.	Aumentar el grado de conocimiento y compromiso de los profesionales con la Misión.	<ul style="list-style-type: none"> *Definición/especificación del puesto de trabajo. *Plan de Formación alineado con nuestra Misión. *Actualización de conocimientos (Adopción del modelo de calidad de vida) 	<ul style="list-style-type: none"> * A finales del 2008, se habrán tenido reuniones entre el Departamento de relaciones humanas y el Comité de Empresa. * Con revisión, evaluación y planificación anual. * Cada año, como mínimo un 10% de los trabajadores, asistirán a encuentros, charlas, jornadas ...
	Incorporar recursos adecuados a las posibilidades/necesidades de los atendidos y los fines buscados y perseguidos.	<ul style="list-style-type: none"> * Evaluación de las posibilidades y las necesidades de las personas atendidas. * Actualización de conocimientos sobre los recursos (nuevas tecnologías). * Adaptación e incorporación de recursos adecuados. 	<ul style="list-style-type: none"> * A finales del 2011, estarán evaluadas las necesidades de apoyos de todos los atendidos. * Elaboración, por departamentos, de un catálogo de recursos disponibles, que se actualizará una vez al año. * Incorporar en las convocatorias anuales de equipamiento, solicitudes para la adquisición de nuevas tecnologías.
	Actualización de la metodología (como se hacen las cosas).	<ul style="list-style-type: none"> * Establecer el trabajo en equipo como norma, incluyendo a la familia con fuente de apoyos. * Elaborar planes individuales dando valor a los logros personales, teniendo en cuenta el entorno familiar. * Diseñar un sistema de evaluación donde aparezca reflejado el grado de satisfacción de los usuarios y familias. *Toma de decisiones en función de la satisfacción de las necesidades. 	<ul style="list-style-type: none"> * A mediados del 2008, se habrán creado equipos de trabajo por servicios. * Un 10% de los usuarios evaluados anualmente, contará con un plan de apoyo individual. *Cada 2/3 años, se evaluará la satisfacción del 10%, de una muestra representativa de usuarios y familias de cada servicio.



valor de la persona	Reconocer a las Personas con Discapacidad Intelectual como personas con dignidad e individualidad.	<ul style="list-style-type: none"> * Crear foros estables donde las personas con discapacidad puedan expresarse y compartir su realidad. * Publicación de una carta de derechos y deberes. * Elaborar un código de Buenas Prácticas para la relación con las personas. 	<ul style="list-style-type: none"> * A lo largo del año 2008 se irán creando foros estables. * En el 2009, publicación de la carta de derechos, teniendo en cuenta las aportaciones recogidas en los foros. * 2009/2010 crear grupos interdisciplinarios para trabajar en el Código de Buenas Prácticas y en el 2011 publicación del Código de Buenas Prácticas.
	Avanzar en la práctica de la autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual.	<ul style="list-style-type: none"> * Difundir el concepto y la importancia de la autodeterminación, entre los profesionales y las familias. * Difundir entre las personas con discapacidad intelectual el concepto y su derecho a la autodeterminación. * Dar publicidad a los logros en materia de toma de decisiones en los Centros. 	<ul style="list-style-type: none"> * A partir de 2009 realizar, por lo menos 1 vez al año, acciones formativas para profesionales y familias, con la asistencia de un grupo mínimo de 15 personas. * A partir del 2011 realizar, por lo menos 1 vez al año, acciones formativas para personas con discapacidad intelectual. * Utilizar los distintos foros creados y su periodicidad de reuniones para dar publicidad a los logros.
	Fomentar el desarrollo de las personas con discapacidad. Hacer énfasis en sus posibilidades.	<ul style="list-style-type: none"> * Difundir experiencias de la autodeterminación de otras entidades. * Incorporar a nuestra actividad, experiencias con resultados demostrados. 	<ul style="list-style-type: none"> * Utilizar los distintos foros creados y su periodicidad de reuniones para hacer la difusión. * Utilizar los distintos foros creados y su periodicidad de reuniones para ir incorporando distintas experiencias.
Orientación hacia la mejora de la calidad de vida	Sensibilizar a toda la organización sobre lo que supone la calidad de vida.	* Formación a cargo de profesionales externos a la Asociación, sobre calidad de vida para los sectores implicados (Personas con discapacidad intelectual, familias, personal y voluntarios)	* A partir de 2008, por lo menos 1 vez al año, realizar acciones formativas.
	Conocer la importancia de la acción del Centro en la realidad de la vida de las personas con discapacidad intelectual.	<ul style="list-style-type: none"> * Que cada Centro realice un plan anual, alineado con el Plan Estratégico de la Entidad. * Entrar a formar parte del Sistema de Evaluación de Feaps. 	<ul style="list-style-type: none"> * 2009/10 los centros contarán con un Plan de Acción. * En el 2008 solicitar a FEAPS, la entrada de la Entidad en el Sistema de Evaluación de calidad.



EJE: " DESARROLLO ASOCIATIVO "

LINEAS	OBJETIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA
Sistema normativo	Compromiso con la Misión, Visión y Valores.	* Revisión y redacción de los Estatutos.	* 2008 Revisión de los Estatutos. * 2009 Redacción de nuevos Estatutos.
	Delimitación de las capacidades y responsabilidades de cada órgano de gobierno y dinamización de la Junta Directiva.	* Formación para los dirigentes. * Divulgación entre los asociados de sus derechos y deberes. * Desarrollo del reglamento de régimen interno.	* Una vez al año, se realizará una acción formativa a través de la escuela de dirigentes FEAPS en forma. * 2010 la Junta Directiva se implicará en la divulgación entre los grupos de familias. * 2008/09 recopilación de documentación e información y 2010 redacción y publicación del reglamento.
valor de los socios	Asegurar el cumplimiento de los derechos y deberes, aumentando la participación, el sentido de pertenencia y la ayuda mutua.	* Elaborar un manual de buenas prácticas para la relación con los socios. * Habilitar dentro de la Entidad los espacios más adecuados para los encuentros, respetando en la medida de lo posible el centro de referencia. * Con la colaboración de los padres que formen parte de los distintos foros creados, elaborar programas que interesen y capten la atención y participación de las demás familias.	* Durante 2009/10 las buenas prácticas serán el tema prioritario de los distintos foros de encuentro y en el 2011 se hará la publicación y divulgación del Manual.
relaciones con el entorno	Mejorar en disponibilidad, accesibilidad y credibilidad.	* Celebración de Jornadas de puertas abiertas. *Elaboración y puesta en marcha de protocolos de acogida. *Elaboración de un programa de comunicación externa.	* Una vez al año la Entidad realizará una Jornada de Puertas abiertas en uno de sus centros. * Durante 2008/09 se empezaran a elaborar los protocolos necesario y en el 2010 publicación y divulgación de los mismos. * 2009 creación de un documento institucional por centro o y en el 2010 se empezará a publicar un boletín informativo semestral.
	Participar en la comunidad para conocer experiencias.	* Visitar entidades con características similares a la nuestra (tipología, régimen...) * Realizar acciones formativas sobre temas de interés, desarrollados por agentes externos a la entidad.	* Utilizando los foros creados para otros temas se plantearan las visitas y la periodicidad de las mismas * 2 veces al año se realizaran dichas acciones formativas.



EJE: "GESTION DE PERSONAS"

LINEAS	OBJETIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA
Recursos humanos	Mejorar la distribución y el número de recursos humanos que faciliten alcanzar los nuevos objetivos marcados y perseguidos.	*Determinar los profesionales necesarios y su perfil, marcando objetivos, prioridades y funciones para cada puesto.	* 2008/09, los centros/servicios tendrán definido un cuadro óptimo de personal con objetivos, prioridades y funciones, contando para ello con la participación del Comité de Empresa.
relaciones laborales	Facilitar la entrada e integración del personal, especialmente cuando viene a ocupar un puesto nuevo.	* Protocolos/procedimientos de acogida. * Seguimiento, apoyo, evaluación y control de su proceso de ajuste al puesto de trabajo y de su grado de satisfacción.	* En el primer semestre del 2008, estarán elaborados los protocolos. * Durante los primeros meses de vinculación con la Entidad, se mantendrán reuniones para asegurarse de que el proceso es el adecuado.
	Mejorar el clima laboral	*Evaluar el clima laboral. *Elaborar un plan de comunicación interna. * Introducir medidas que reduzcan la situación de estrés y mejore la motivación.	* Cada 4 años, se realizarán las acciones necesarias (entrevista/cuestionario) para la realización de la evaluación. *2009/10, se habrá elaborado un Plan de Comunicación. * Una vez al año, las personas que ocupen cargos de responsabilidad asistirán a acciones formativas sobre motivación, trabajo en equipo...
	Dar a conocer los derechos y deberes.	* Divulgación de la legislación existente	* En colaboración con el Comité de Empresa, se elaborarán folletos sobre aspectos importantes del trabajo (prevención de riesgos laborales...).



Cualificación del personal y promoción interna.	Reciclaje y promoción de todo el equipo humano facilitando la consolidación de los valores.	<ul style="list-style-type: none"> * Evaluar las necesidades de formación: conjunto de competencias específicas y necesarias, además de las percibidas por el personal. * Plan de formación que contemple la formación técnica y la orientación hacia los valores. * Conocer otras experiencias. 	<p>*2008/09, la formación incidirá prioritariamente en la orientación a los nuevos valores</p> <p>* 2010, la Entidad contará con un Plan de formación.</p>
	Fomentar la estabilidad laboral y promoción	* Facilitar información correcta y a tiempo de las vacantes y las condiciones laborales.	
voluntariado	Incrementar el número de voluntarios.	<ul style="list-style-type: none"> * Campaña de captación. * Favorecer actividades atractivas para el perfil que se busca. 	* 2009, se contará con material divulgativo y 2009/10, empezar la campaña de captación (visitas a entidades, asociación de vecinos, institutos ...)
	Consolidar su permanencia y constancia	* Elaborar un manual de gestión de voluntariado	* 2011, estará elaborado el manual.
	Favorecer la promoción en el paso de voluntario a asalariado.	Análisis de las actividades existentes, y de posible creación que puedan interesar al voluntario que, sin interferir en su actividad principal, lo introduzcan como asalariado de la entidad.	* En cada plan de centro/servicio se contemplará la participación de los voluntarios.



EJE: "DESARROLLO ORGANIZATIVO "

LINEAS	OBJETIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA
Modelo Cultural	Introducir el Modelo de calidad Feaps y sus valores	De cada acción desarrollada, realizar una evaluación sobre la medida en que nos acerca al modelo de calidad Feaps. Llevar un registro cronológico de estas acciones.	
Estructura Organizativa	Revisión y clarificación de funciones.	<ul style="list-style-type: none"> * Implantar un proceso formalizado para la toma de decisiones. * Establecimiento de prioridades en la actuación de cada integrante de la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> * A finales del 2008, para cada centro/servicio, se habrán creado equipos de responsables, estableciendo sus objetivos, funciones y prioridades.
	Diseñar una estructura que aproxime a los dirigentes a las necesidades de las personas y a los principales procesos.	<ul style="list-style-type: none"> * Aprovechar los foros de participación para la toma de decisiones. * Información y comunicación continúa sobre los servicios, para lograr más transparencia e implicación. 	<ul style="list-style-type: none"> * Los dirigentes participarán en los distintos foros existentes. * 2008, tener creado un sistema de reuniones entre los coordinadores de centros/servicios y los dirigentes.
Calidad en la Gestión	Sistematizar la práctica de la planificación y la evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> * Elaborar planes de actuación * Realizar y cubrir registros de información relevante: indicadores. * Dar publicidad a los resultados: evaluación pública. 	<ul style="list-style-type: none"> * En el primer y último mes de cada ejercicio, los equipos de centros/servicios elaborarán planes anuales y se evaluarán los resultados.
	Formalización de la gestión por procesos.	<ul style="list-style-type: none"> * Elaboración de protocolos. * Evaluación de los resultados conseguidos. 	<ul style="list-style-type: none"> * En 2009/10, se elaborará un mapa de procesos de la Entidad. * En 2010/11, se elaborará un mapa de procesos de cada Centro/Servicio.
	Orientación al cliente.	<ul style="list-style-type: none"> * Identificación de las personas con discapacidad intelectual como el primer cliente de la Entidad y la importancia de las familias como fuente de apoyo. * Llegar a acuerdos realizables con los clientes, objetivos asequibles de la actividad a realizar y aviso de los cambios que se produzcan en tiempo y forma. 	<ul style="list-style-type: none"> * Una vez al año, de forma aleatoria, se harán encuestas sobre la satisfacción del cliente con el servicio. * Recoger en el Manual de Buenas Prácticas todos los procedimientos que nos ayuden a ver a las familias como clientes y mejoren las relaciones.



EVALUACION:

El sistema de evaluación del Plan Estratégico, tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- **Qué evaluar:** cada una de las líneas que aparecen en los ejes estratégicos.
- **Indicadores:** se determinarán indicadores cuantitativos y cualitativos para recoger información relevante.
- **Instrumentos:** los soportes a utilizar: cuestionarios, entrevistas, registros...
- **Agentes que participan:** persona/as que participan de forma directa en la acción a evaluar.
- **Evaluadores:** persona/as nombradas por la Entidad para recoger y registrar la información para realizar la evaluación.
- **Cuando:** determinar el periodo de tiempo para llevar a cabo la evaluación.
- **Tratamiento y difusión de datos:** los distintos medios a utilizar: memoria anual, asamblea general, boletín informativo...



PROCESO DE ELABORACION DEL PLAN:

La reunión de la Junta Directiva, celebrada el 9 de Marzo de 2006, aprobó la ejecución del I Plan Estratégico de la Asociación y se constituyó el Equipo Guía encargado de redactarlo, formado a partes iguales por Directivos y Personal. En esa misma reunión, se aprobó solicitar los servicios de la Red de Consultoría de Feaps para que, con su orientación, guía y apoyo, se llevara a cabo el proyecto de forma satisfactoria.

En las primeras reuniones del Equipo Guía, las decisiones tomadas fueron dar a conocer la decisión de la Junta Directiva y explicar como se pretendía llevar a cabo el proceso. Para ello, se celebraron Asambleas en cada uno de los Centros tanto de **familias**: Atención Especializada Infantil/Educación el 31 de Marzo; Atención Especializada Adultos el 7 de Abril y Ocupacional el 20 de Abril, de **personal**: Atención Especializada Infantil/Educación el 24 de Abril; Atención Especializada Adultos el 25 de Abril y Ocupacional y Coordinador el 26 de Abril, como de **personas con discapacidad intelectual** el 23 de Mayo que se realizó en el Salón de Actos de la Entidad Titular y a la que asistieron todos los trabajadores de los talleres y 4 personas representando al centro de educación y a los de gravemente afectados.

De estas asambleas, salieron los grupos de trabajo con los que, en diferentes reuniones se indagó sobre la misión de la asociación, cuarenta años después de su nacimiento, de su situación actual y de los valores con los que nos gustaría que se trabajase.

Se mantuvo una reunión con todas las familias (21 de Septiembre) y otra con el personal (11 de Octubre) que, por propia voluntad y de forma desinteresada, quisieron formar parte de esos grupos en las que se marcaron aspectos tales como: hacer un grupo de trabajo por centro, las reuniones de cada grupo se realizarían en su centro de referencia, la periodicidad de las mismas (cada 15 días), duración (hora y media), pautas para las siguientes (al final se fijará la fecha y hora de la siguiente), sistema de trabajo (redacción de actas de cada una de las reuniones, aprobación de su contenido en la siguiente reunión y exposición pública al resto de la organización).

Con cada grupo **de familias**, se realizaron un total de cuatro reuniones:

En el Centro de Atención Especializada Infantil/Educación se reunieron el 3 de Octubre (6 personas), 16 de Octubre (6 personas), 31 de Octubre (4 personas) y 13 de Noviembre (5 personas).

En el Centro de Atención Especializada Adultos, el 26 de Septiembre (6 personas) ,10 de Octubre (6 personas), 24 de Octubre (4 personas), 14 de Noviembre (5 personas).

En el Centro Ocupacional el 28 de Septiembre (5 personas), el 18 de Octubre (6 personas), el 2 de Noviembre (6 personas) y el 16 de Noviembre (6 personas).

Con **los trabajadores**, se hicieron cuatro grupos y cada uno de ellos mantuvo tres reuniones:

El grupo A del Centro de Atención Especializada se reunió el 24 de Octubre (6 personas), 6 de Noviembre (6 personas) y 22 de Noviembre (6 personas).

El B del Centro de Atención Especializada, el 17 de Octubre (8 personas), 2 de Noviembre (8 personas) y 14 de Noviembre (6 personas).

En el Centro Ocupacional, el 27 de Octubre (6 personas), el 10 de Noviembre (7 personas) y el 17 de Noviembre (7 personas).

El Centro de Educación, el 25 de Octubre, 9 de Noviembre y 21 de Noviembre con la asistencia a todas ellas de 3 personas.

El Equipo Guía consideró necesario, para la continuidad del proceso, realizar una reunión con el **Comité de Empresa**, el **Equipo Rehabilitador** de la Asociación y el grupo de **Familias Fundadoras**.

Una vez terminado esta parte del proceso, llegó el momento de dar cabida a la participación de las personas con discapacidad intelectual, se mantuvieron entrevistas individuales con un total de 22 trabajadores de los talleres ocupacionales y 5 usuarios de los centros de gravemente afectados, 3 de los cuales pertenecen al centro de educación.

Una vez finalizado todo el proceso de recogida de información, le correspondió al Equipo Guía dar forma a todo lo tratado en las distintas reuniones para elaborar y redactar un borrador del Plan, para ello fueron necesarias un alto número de reuniones. El proceso se vio paralizado durante algo más de un mes por la participación de la mayor parte de los miembros del Equipo Guía en la organización evento patrocinado por Special Olympics.

En Mayo de 2007, se retomó el trabajo con los distintos grupos, pero cambiando el formato de tal manera que se mantuvieron dos reuniones con todas **las familias** implicadas, una fue el 5 de Junio donde se trabajo con el documento que previamente se había enviado sobre la Misión, Visión y Valores y una segunda el 19 de Junio dedicada al diagnóstico. Se hizo lo mismo con **el Personal** y las reuniones fueron el 12 y el 26 de Junio.



El equipo guía siguió con la elaboración de los Ejes estratégicos y, una vez finalizado el primer borrador del documento, se hicieron otra vez Asambleas de centros para presentar, exponer y debatirlo.

En las Asambleas de **familias** además de la aprobación del documento, también se eligieron los candidatos a la presidencia de la Junta Directiva: en el Centro Atención Especializada Infantil, se celebró el 19 de Octubre; en el Centro Atención Especializada Adultos, el 22 de Octubre y en el Centro Ocupacional, el 22 de Octubre

Con **el Personal**, para favorecer la posibilidad de la asistencia de todos, se hicieron tres reuniones en los distintos centros con la libertad de asistir a la que más conviniese, se celebraron el 24 de Octubre y el 25 de Octubre hubo dos una a las 11.30 h y otra a las 14.00 h. En este caso lo único que se votó fue la aprobación del Borrador .

La aceptación y aprobación del Plan Estratégico, fue por la casi unanimidad de los asistentes tanto por parte de las familias como de los trabajadores.

A lo largo de todo el proceso, el Equipo Guía, contó con las aportaciones realizadas por los consultores de Feaps, con los que se mantuvieron varias reuniones donde se llevaba a cabo un repaso de las actividades realizadas, resultados conseguidos y las acciones a realizar hasta la próxima reunión:

En el 2006: 15 de Junio, 30 de Octubre y 27 de Noviembre.

En el 2007: 8 de Febrero, 22 de Marzo, 6 de Noviembre y 20 de Noviembre



PARTICIPANTES:

Este Plan Estratégico, es el resultado del trabajo de muchas personas que, de forma desinteresada cedieron parte de su tiempo para colaborar en su realización.

El elevado grado de participación de todos los agentes implicados (personas con discapacidad intelectual: 27, familiares: 22 y personal: 29) ha enriquecido notablemente el resultado final.

CENTRO OCUPACIONAL:

Oscar SOTO SOTO	Ana Margarita PEREZ BLANCO
Alba LLANDERAS FUENTES	Aída PUGA DACUÑA
Ana Celina ALONSO CARRO	Alicia MOREIRA REY
Teresa HERMIDA ADAN	María ALONSO BERRIDY
Elena GONZALVO IMAZ	Rosa GONZALEZ ESTEVEZ
Ángel RIGAS GIL	Rosana MOSCOSO GARCIA
Ana María FREIRE CIDRAS	Ángela PINTOS BARCIELA
Teresa PRIETO CANEDA	José FOLGAR LOPEZ
Elisa GOBERNA RIVERA	Francisco VAZQUEZ FERNANDEZ
Susana CRIADO DEL REY HAZ	Camilo CASTRO BARCIELA
M ^a Carmen SANCHEZ PEREZ	Delfín CASAS VIDAL
Emilio CAMBA MARTINEZ	José Antonio RIAL BOUZAS
Candido GONZALEZ GONZÁLEZ	Cristina ALONSO ALONSO
Eugenia SOLLA CORRALES	Olga FERNANDEZ IGLESIAS
Nerea FERNANDEZ-VALLADARES MORA	Argentina CARBALLO ALFAYA
Francisco Javier VILLAR MENDEZ	Dolores ORTEGA CARPINTERO
Montserrat POMBO OTERO	Olga IGLESIAS RORIS
Raúl DIEZ ANICETO	Aranzazu SALCEDA FERNANDEZ

CENTRO EDUCACION/ATENCION ESPECIALIZADA INFANTIL:

José SEGUIN FERNANDEZ	M ^a José LOPEZ LERENA
Alejandro CARIDE CAÑIZO	Aurora DACOSTA SILVA
Adrián CASTRO CAÑADAS	Francisco Javier VILLARROEL BEN
Magdalena LOREN ALONSO	Carmen COMESAÑA PARDELLAS
Julio RODRIGUEZ IGLESIAS	Custodia LAGO ALONSO
Emilio JACOME MAZAS	Camilo RODRIGUEZ DOMINGUEZ
Jesús GARCIA FONTAN	Raquel PEREZ GÓMEZ
Milagros CAÑADAS LORENZO	Manuel SANTOMÉ PASTORIZA
Heliadora BARBOSA GONZALEZ	Alejandro CORREA FERNANDEZ
Marta RODRIGUEZ BARBOSA	Juan José ALVAREZ BLANCO
Silvia LORENZO ALONSO	

CENTRO ATENCION ESPECIALIZADA ADULTOS:

M ^a del Mar PAZOS LAGO	Ramona ROMERO FERNANDEZ
Cecilia GARCIA ELVIRA	Pilar CARBALLO SUAREZ
Mercedes LAGO VILLAR	Sonia SOUTO NOVAS
María CONDE NUÑEZ	Fidel DIEGUEZ LOPEZ
M ^a Carmen ABALDE GOMEZ	Araceli LAGO CASTRO
Andrea FERNANDEZ ABALDE	Ofelia DEVESA ALVAREZ
Luís GONZALEZ RODRIGUEZ	Ángeles BAHAMONDE ALONSO
Beatriz GUIJARRO SANCHEZ	Aroa RICOY FERREIRO
Julio Cesar IGLESIAS CORCHERO.	Concepción RODRIGUEZ DOVAL
Margarita JUSTEL NANDÍN	Esther RODRIGUEZ CARRACEDO
Purificación VAZQUEZ FERNANDEZ	Montserrat CHANTADA ABOLLO



AGRADECIMIENTO:

El equipo guía encargado de la elaboración y la redacción estuvo formado por:

Eladio FERNANDEZ PEREZ (Coordinador)

Julio VERISIMO MARTINEZ

Alfredo DIEZ RODRIGUEZ

José Manuel VILA FERNANDEZ

Mónica CASTRO ROA

Cristina PEREZ MARTINEZ

que agradece su colaboración, en primer lugar a todos los participantes por su generosidad y valiosas aportaciones, esperando haber sido capaces de plasmarlas en este documento de forma que las reconozcan como propias.

También a Doña Dolores Fernández Alonso, Presidenta de la Asociación, por su dedicación y constante apoyo y al Padre Carlos Antonio Ortiz Ramos, Director y co-fundador de la Asociación por poner a disposición del documento la experiencia acumulada en su larga trayectoria al frente de la misma.

Además, a Don Víctor Bayarri i Catalán por ayudarnos al inicio del proceso a transmitir la importancia y necesidad de llevar adelante este proyecto.

Y por último a los consultores asignados por FEAPS, Don José M^a de la Parte Herrero, Doña M^a Ángeles López Fraguas y Don Manuel Salgueiro Méndez, por poner a nuestra disposición su amplia experiencia y ayudarnos en la parte técnica del proceso, imprescindible para conseguir que el Plan Estratégico sea el instrumento de trabajo que nos guíe y ayude a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y la de sus familias.

