

Plan estratégico 2019-2022





“Se non estás un pouco perdido non estas arriscando. Se non arriscas estas perdido”

QUE FUTURO QUERE PROVOCAR AS BURGAS?	3
A situación de chegada	3
Elementos crave da estratexia de AS BURGAS neste ciclo estratéxico.....	3
COMO O IMOS A LOGRAR?	5
Proxecto de cambio 01	6
Proxecto de cambio 02	6
Proxecto da cambio 03	8
DESDE ONDE CONSTRUIREMOS O FUTURO?.....	9
Para que existe AS BURGAS?.....	9
Desde que convencemento fai as cousas AS BURGAS?	9
QUE TEMOS DE TER EN CONTA AO EXECUTAR O PLAN?	11
Seguimento e avaliación	11
ANEXOS	12
01 Modelos de negocio das Áreas de actuación	12
02 Proxectos de cambio	15
Proxecto de cambio 01	15
Proxecto de cambio 02	17
Proxecto de cambio 03	20
03 Participantes	21
Equipo Motor	21
Coordinación.....	21

QUE FUTURO QUERE PROVOCAR AS BURGAS?

A situación de chegada

Denominaremos **visión** á descrición da situación que se desexa acadar despois dun período de esforzo de despregamento estratéxico.

Esta será o referente, o punto de chegada, o posicionamento futuro que suma o esforzo das persoas e orienta todos os recursos da organización durante o período de vixencia do Plan Estratéxico, isto é, de 2019 a 2022.

Como será AS BURGAS no 2022?

En 2022 a Asociación Clube Recreativo AS BURGAS será unha Asociación que coñecerá en profundidade as capacidades e expectativas das persoas con discapacidade intelectual e do desenvolvemento que atende e, dende o compromiso das familias e a contribución dos seus profesionais e persoas usuarias, innovará significativamente nas súas actividades para transitar dun Modelo de servizos a un Modelo de apoio ás persoas.

Elementos crave da estratexia de AS BURGAS neste ciclo estratéxico

A estratexia deste Plan estratéxico parte de firmes convencementos da Asociación e aséntase en diversos elementos que cómpre explicitar para entender a proposta estratéxica e os elementos crave que están implicados na mesma.

Neste momento as persoas participantes na reflexión estratéxica de AS BURGAS identificaron **dúas áreas de actuación** preferentes para a Asociación: a Área Ocupacional e a Área de Residencial. Consideran que ámbalas dúas están e estarán intimamente relacionadas, e non está previsto no vindeiro ciclo estratéxico (2019-2022) incorporar as AS BURGAS unha nova Área de actuación. No *ANEXO 01* están dispoñibles os lenzos dos Modelos de Negocio de futuro que se deseñaron para describir cada unha das dúas áreas.

AS BURGAS acordou un clara **política de crecemento**: crecerá neste ciclo estratéxico soamente se o precisa para asentar os servizos que está a desenvolver neste momento, e o fará dende o estilo propio da cultura da organización: prudencia e apalancamento en recursos propios da entidade.

Semella que o crecemento para o período estratéxico 2019-2022 desenvolverase en dúas liñas: incorporar na Área de actuación de Residencia a dispoñibilidade do mesmo os 365 días do ano, condición imprescindible para súa continuidade; e incorporar persoas para o desenvolvemento de servizos actuais e futuros no Área ocupacional e corporativa.

O proxecto de cambio que a Asociación abordará e que suporá un **cambio de paradigma no modelo de intervención**, na forma de artellar as actividades cotiás: evolucionar dun Modelo de servizos a un Modelo de apoio.

Existe o convencemento que para transitar este camiño AS BURGAS pódese aproveitar da experiencia de outras entidades e da contribución de persoas expertas nestes procesos. Cómpre que AS BURGAS se abra ao exterior para coñecer, contrastar, validar, aprender, probar... para non enfrontar este cambio en illamento ou soidade.

Nesa **apertura ao exterior** hai que entender tamén a disposición de contar coa contribución complementaria ao desempeño profesional de persoas voluntarias. Ademais de abrir a entidade a novos empuxes, isto facilitará unha maior coherencia cos valores que orientan o desempeño da Asociación.

Tense o convencemento de que estas disposicións achegarán a AS BURGAS novas oportunidades e facilitarán e enriquecerá os proxectos de vida das persoas ás que acompaña.

O proceso de cambio de modelo de intervención afectará ao funcionamento das persoas, equipos e a propia institución. Os cambios previstos, que son fondos na teoría e na práctica, farán que sexa preciso atender ás **emocionalidades das persoas involucradas** e facilitar recursos e axudas para o propio proceso de cambio.

En AS BURGAS se ten o convencemento de que o **financiamento** da súa actividade vén e virá da Xunta de Galicia. Para iso entende que é preciso coidar esa relación desde o ámbito técnico, pero sobre todo de goberno, político.

AS BURGAS está convencida de que ten que desenvolver un traballo político, no significado máis elevado desa palabra, para asegurar esa fonte de financiamento. Ademais, entende que debe realizar accións conducentes a diversificar as fontes de financiamento e complementalas con outras achegas que permitan facer novas actividades, ou as mesmas actividades de forma distinta.

AS BURGAS está convencida de que esta estratexia demanda un **novo modelo organizativo**, que esixirá a incorporación de novas persoas e tamén o desempeño de novos liderados, isto é, novas formas de comportarse en postos de responsabilidade.

AS BURGAS entende que ten que depositar o futuro da entidade no crecemento do **coñecemento** e o despregamento da contribución de todas as persoas implicadas. Para iso o **traballo en equipo** é un requisito básico para alcanzar os obxectivos propostos.

COMO O IMOS A LOGRAR?

Para acadar a visión, AS BURGAS confeccionou un Plan estratéxico que emerxeu dun proceso de reflexión estratéxica que ocupou á entidade dende finais de 2017 ata setembro de 2018.

O Plan estratéxico define unha visión e marca o camiño para acadala.

A continuación apuntamos os **proxectos de cambio**, que son os “temas” que ocuparán o propósito estratéxico no seguinte período, isto é, os asuntos sobre os que AS BURGAS vai traballar estratéxicamente para alcanzar un posicionamento futuro diferente.

De cada proxecto de cambio colgan distintas **liñas estratéxicas**, que son os “que” que se identifican como os resultados esperados no seguinte período estratéxico, isto é, os obxectivos xerais que se pretenden acadar en cada un dos proxectos de cambio para chegar ao posicionamento futuro desexado. Como habitualmente se redactan os obxectivos, van encabezados dun verbo en infinitivo, para sinalar que son resultados esperados.

De cada liña estratéxica colgan distintas **accións estratéxicas**, que son “como” que describen as principais actividades que axudarán a alcanzar os resultados esperados.

No *ANEXO 02* incorporamos os indicadores que permitirán medir o grao de desenvolvemento das accións estratéxicas, así como, respecto de cada acción estratéxica, quen é o responsable de dar contas das mesmas, en que prazo se desenvolvería cada acción estratéxica e se esta require recursos económicos específicos, distintos do normal funcionamento da Asociación. Non se fai unha estimación orzamentaria dos mesmos, tarefa que se abordará na elaboración dos Plans de accións anuais, ferramenta indispensable para despregar operativamente o Plan Estratéxico.

Para acadar esa situación desexada, AS BURGAS desenvolverá tres proxectos de cambio, que conteñen 12 liñas estratéxicas e 25 accións estratéxicas.

Os proxectos de cambio son:

Proxecto de cambio 01:

Reorientación do modelo de intervención

Proxecto de cambio 02:

Desenvolvemento da contribución das persoas involucradas ao proxecto AS BURGAS

Proxecto de cambio 03:

Incremento e diversificación dos recursos para o sostemento e desenvolvemento do proxecto AS BURGAS

O principal proxecto de cambio, o reto estratéxico fundamental para a Asociación AS BURGAS no período 2019-2022, é a transformación do modelo de intervención. Dun Modelo de servizos, no que o foco está posto na articulación e desenvolvemento das actividades que a organización propón para as súas persoas destinatarias, preténdese transitar a un Modelo de apoios, no que as persoas, os seus proxectos vitais, son o centro e cerne do propósito organizativo. Todo ha de organizarse para dar resposta a esa inquietude.

Proxecto de cambio 01

Reorientación do modelo de intervención

A reorientación do modelo de intervención pasa por coñecer en primeira instancia, e dunha forma profunda e xenuína, as expectativas vitais de cada unha das persoas destinatarias. Dende ese punto de partida, AS BURGAS esforzase por acompañar a cada unha das persoas que atende, de forma personalizada e única, no seu esforzo e traballo por artellar unha vida que merece e quere ser vivida.

Liñas estratéxica e accións estratéxicas

01 Coñecidas en profundidade as expectativas vitais e capacidades de cada unha das PCDID.

1. Incorporación efectiva de escalas de medida de capacidades das PCDID.
2. Favorecemento de experiencias vocacionais para persoas usuarias.
3. Participación de usuarias e familias na elaboración dos PAI.

02 Ofrecidos apoios específicos ao proxecto de vida de cada unha das PCDID.

1. Desenvolvemento de proxectos persoais de usuarias (PAI).
2. Incorporación da contribución de persoas voluntarias para o desenvolvemento de apoios.
3. Posta en marcha do Centro residencial con atención continuada 365 días ao ano.

Proxecto de cambio 02

Desenvolvemento da contribución das persoas involucradas ao proxecto AS BURGAS.

O traballo esencial que se desenvolve en AS BURGAS, que será afondado no novo modelo de intervención, susténtase en “persoas que axudan a persoas”.

A contribución das persoas que provén de apoios profesionalizados, e a contribución das persoas que forman parte dos contextos naturais de cada una das persoas con discapacidade intelectual e do desenvolvemento que atende a Asociación, son elementos clave

imprescindibles para que os soños e arelas de cada unha das primeiras poidan converterse nunha realidade efectiva.

Este proxecto de cambio orienta o traballo para conquistar a contribución máis rica e decisiva de cada unha das persoas participantes na provisión de apoios.

Liñas estratéxica e accións estratéxicas

01 Aseguradas as competencias técnicas dos profesionais para a implantación e desenvolvemento do modelo de intervención.

1. Coñecemento de experiencias de incorporación da Planificación Centrada na Persoa en entidades de referencia.
2. Formación para todo o persoal en Planificación Centrada na Persoa.
3. Actualización da descrición de postos e perfís profesionais.
4. Desenvolvemento de plans individualizados de axuste das competencias dos profesionais en activo coa descrición de postos e perfís actualizadas.

02 Favorecidas as condicións para unha contribución efectiva dos profesionais nos proxectos de cambio estratéxico.

1. Incorporación con dedicación plena de perfís profesionais técnicos.
2. Incremento de profesionais que aporten valor en tarefas de coordinación de accións.
3. Desenvolvemento do traballo en equipo para a reorientación do modelo de intervención.

03 Xeradas condicións favorables para a motivación e implicación das persoas involucradas nos proxectos de cambio.

1. Formación para as usuarias en Planificación Centrada na Persoa.
2. Formación para as familias en Planificación Centrada na Persoa.
3. Incremento das cotas de contribución das familias ao pago de servizos.
4. Axuste da interacción de funcións de goberno e xestión da organización.
5. Renovada a composición da Xunta directiva con novos perfís directivos.
6. Incrementada a participación significativa das familias na vida asociativa.

Proxecto de cambio 03

Incremento e diversificación dos recursos para o sostemento e desenvolvemento do proxecto AS BURGAS.

A implementación do novo modelo de intervención, e a contribución das persoas involucradas no mesmo, precisa de recursos, non soamente económicos, senón tamén de coñecemento, para que sexa un proceso exitoso.

Neste proxecto de cambio focalízanse os esforzos na captación de valor de impacto social, de contribución á comunidade e tamén de valor económico, para que o esforzo de evolución organizativa sexa unha realidade posible e sustentable.

Liñas estratéxica e accións estratéxicas

01 Visibilización do impacto social da contribución de AS BURGAS na súa contorna.

1. Elaboración dun Plan de comunicación interna e externa da entidade.
2. Incorporación da contribución de profesionais expertos en comunicación externa.

02 Desenvolvidos proxectos con novos financiadores públicos e institucionais.

1. Incorporación da contribución de profesionais expertos no deseño e presentación de proxectos.
2. Presentación de proxectos a novos financiadores públicos e institucionais.

03 Desenvolvidos proxectos da captación de fondos.

1. Incorporación da contribución de profesionais expertos en fundraising.
2. Contactos con entidades do Grupo de interese de AS BURGAS.

DESDE ONDE CONSTRUIREMOS O FUTURO?

En AS BURGAS construiremos o futuro desde o que somos, desde a nosa **identidade**. Esta é a perspectiva desde a que analizamos a contorna e deseñamos o noso posicionamento futuro.

A nosa identidade está recollida na nosa misión e formulación de valores.

Para que existe AS BURGAS?

A resposta a esta pregunta recóllese na formulación da **misión** da Asociación, que é esta:

Contribuír, dende o noso compromiso ético, con apoio e oportunidades, a que cada persoa con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento e a súa familia, poida desenvolver un proxecto de calidade de vida, así como promover a inclusión como cidadán de pleno dereito nunha sociedade xusta e solidaria.

Desde que convencemento fai as cousas AS BURGAS?

A expresión da identidade de AS BURGAS non se esgota na formulación da misión, senón que inclúe outros referentes. Entre outros, a Asociación dispón dunha declaración de **valores** que guía a actuación da organización como institución e a conduta das persoas que a forman.

Na formulación dos valores están recollidos o conxunto de conviccións profundas e opcións fundamentais que manifestan a identidade de AS BURGAS, e que xeran unha cultura institucional propia e diferenciada..

Ademais, a Asociación está adherida formalmente ao [Código de Ético de PLENA INCLUSIÓN](#), que se aplica en tódolos e cada un dos servizos que esta asociación presta. Así mesmo, AS BURGAS asume o compromiso de canalizar as demandas éticas non resoltas no seo da propia entidade ou nos Comités de Ética que PLENA INCLUSIÓN regulamente.

Na realización da súa actividade, a organización actúa e as persoas condúcense coherentemente cos seguintes principios e valores:

Valores

Reivindicación

Defensa dos dereitos fundamentais e individuais das persoas con discapacidade intelectual ou do desenvolvemento e as súas familias.

Dignidade/Respecto

Recoñecemento da persoa, tolerancia, discreción.

Proximidade

Afabilidade, cercanía, empatía, calidez, escoita, paciencia, sensibilidade, sentido do humor, fidelidade, compromiso e implicación.

Honestidade

Transparencia, eficiencia, uso responsable e equilibrado na distribución dos fondos.

Calidade

Mellora continua, eficacia, actitude de aprendizaxe, innovación, tradición.

Participación do persoal e voluntariado

Comprometémonos a fomentar a súa formación, motivación e a recoñecer o seu traballo.

QUE TEMOS DE TER EN CONTA AO EXECUTAR O PLAN?

Seguimento e avaliación

O plan estratéxico contempla os seguintes elementos para o seu seguimento e avaliación.

Seguimento

- Informes de seguimento anuais, vinculados á avaliación do Plan de acción anual do ano anterior: 2019, 2020 e 2021.
- En 2022, Informe de seguimento do período estratéxico (2019-2022), como input imprescindible para unha avaliación final do Plan estratéxico.

Avaliación

Soamente contéplase unha avaliación final do Plan estratéxico, a elaborar no último cuadrimestre do ano 2022.

ANEXOS

01 Modelos de negocio das Áreas de actuación

Un modelo de negocio (MdN) describe a forma específica en que unha organización espera cumprir os seus obxectivos básicos.

AS BURGAS, na súa reflexión estratéxica, identificou dúas áreas de acción específicas, e para cada unha delas desenvolveu un modelo de negocio futuro.

As áreas de actuación identificadas son:

1. Área ocupacional.
2. Área de residencia.

Nas seguintes páxinas presentamos os lenzos que se desenvolveron para explicar modelos de negocio futuros en cada unha das áreas de actuación.

Co obxectivo de deixar rexistrado neste documento os proxectos de cambio que se identificaron en cada unha das Áreas de actuación como pertinentes para desenvolver no futuro o modelo de negocio de cada un deles, apuntamos a continuación:

Área ocupacional

- No bloque da estratexia xenérica do MdN: Evolucionar dun Modelo de servizos a un Modelo de apoios.
- No bloque das actividades clave do MdN: Incorporar a actividade de innovación.
- No bloque de servizos da proposta de valor: Desenvolver itinerarios personalizados de inserción laboral.

Área de residencia

- No bloque da estratexia xenérica do MdN: Evolucionar dun Modelo de servizos a un Modelo de apoios.
- No bloque de proposta de valor: Ampliar a accesibilidade dos servizos de Residencia a 365 días ao ano.

Estratexia xenérica

Ocupacional FUTURO

Modelo organizativo

<ul style="list-style-type: none"> • Dar a oportunidade de traballo no mundo laboral • Facerlles ver a satisfacción como persoas e a visión dun posto de traballo • As persoas teñen capacidades diversas e poden contribuír socialmente de forma significativa. • De Modelo de servizos a Modelo de apoios 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Responsable de calidade • Equipo de profesionais (apoios en obradoiro, atención especializada)
--	--

Asociacións clave	Actividades clave	Proposta de valor	Relación cos clientes	Segmentos
<p>Xunta de Galicia</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Autorización ▪ Financiamento ▪ Derivante usuarios <p>Familias</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Autorización ▪ Financiamento <p>Negocios de AS BURGAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Residencia <p>Recursos comunitarios</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Centro Sociocomunitario <p>Empresas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Clientes de manipulados ▪ Clientes de material plástico ▪ Clientes de serigrafiado 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de carácter laboral • Actividades de desenvolvemento persoal (AVD, memoria...) • Apoios profesionais de acompañamento • Innovación 	<p>PROPOSTA</p> <p>Potenciar o desenvolvemento persoal das PCDI, favorecer a súa realización persoal e realizar actividades de carácter laboral</p> <p>SERVIZOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obradoiros: material plástico, troquelado, serigrafía, manipulados • Actividades de desenvolvemento persoal (derivadas do PAI) • Actividades de ocio e deporte (natación, fútbol sala, baloncesto) • Atención especializada: psicología, fisioterapia, logopedia, terapia ocupacional • Outros servizos: comedor, transporte, residencia • Itinerarios personalizados de inserción laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Protagonismo da PCDI • Profesionalidade • Corresponsabilidade • Calidade • Confianza • Ambiente agradable • Cercanía 	<ul style="list-style-type: none"> • PCDI e familias de toda Galicia sen grandes necesidades de apoio
Estrutura de custes	Recursos	Fluxo de ingresos		
<ul style="list-style-type: none"> • Persoal • Aloxamento • Equipamentos • Mantemento • Actividades • Transporte 	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestrutura • Equipamentos • Profesionais • Coñecemento específico en discapacidade 	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos de difusión: Web, publicacións, rótulos... • Presencial • Xunta de Galicia • Servizos sociais de base 	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato coa Xunta de Galicia: % • Achega das familias: % • Contribución da Asociación: % • Actividades económicas: % 	

Estratexia xenérica

- Ofrecer apoios residenciais a PCDID
- Complementar a oferta do Centro Ocupacional
- Prestar apoio especializados a PCDI
- **De Modelo de servizos a Modelo de apoios**

Residencia FUTURO

Modelo organizativo

- Directora
- Coordinadora de Residencia

Asociacións clave

- Xunta de Galicia
 - Autorización
 - Financiamento
 - Derivante usuarios
- Familias
 - Autorización
 - Financiamento
- Negocios de AS BURGAS
 - Ocupacional
- Recursos comunitarios

Actividades clave

- Aloxamento
- Restauración
- Actividades ocupacionais
- Ocio
- Apoios profesionais: psicoloxía, fisioterapia, terapia ocupacional, logopedia, acompañamento a servizos alleos

Recursos

- Infraestrutura
- Equipamentos
- Profesionais
- Coñecemento específico en discapacidade

Proposta de valor

- PROPOSTA**
- Residencia de luns a venres con pensión completa e actividades complementarias
365 DÍAS
- SERVIZOS**
- Residencia (aloxamento, manutención...)
 - Centro Ocupacional
 - Actividades complementarias (ocio, deporte...)

Relación cos clientes

- Calidade
- Confianza
- Ambiente agradable
- Cercanía
- Familiaridade

Canles

- Elementos de difusión: Web, publicacións, rótulos...
- Presencial
- Xunta de Galicia
- Servizos sociais de base

Segmentos

- PCDI sen grandes necesidades de apoio e familias de Galicia que necesitan unha alternativa residencial

Estrutura de custes

- Persoal
- Aloxamento
- Equipamentos
- Mantemento
- Actividades
- Transporte

Fluxo de ingresos

- Contrato coa Xunta de Galicia: %
- Achega das familias: %
- Contribución da Asociación: %

02 Proxectos de cambio

Proxecto de cambio 01

Reorientación do modelo de intervención

Liña estratéxica	Actuacións	Responsable	Prazo	Indicadores	Custe asociado
Coñecidas en profundidade as expectativas vitais e capacidades de cada unha das PCDID	Incorporación efectiva de escalas de medida de capacidades das PCDID	Psicóloga	19-20	% e número de PCDID valoradas coas escalas	
	Favorecemento de experiencias vocacionais para persoas usuarias	Directora	19-22	Experiencias/ano desenvoltas para persoas usuarias % e número de PCDID participantes en novas experiencias	Si
	Participación de usuarias e familias na elaboración dos PAI	Psicóloga	19-22	% e número de PAI con participación de familias % e número de usuarias con PAI	

Ofrecidos apoios específicos ao proxecto de vida de cada unha das PCDID	Desenvolvemento de proxectos persoais de usuarias (PAI)	Directora	19-22	Grao de cumprimento dos obxectivos de PAI de cada PCDI	
	Incorporación da contribución de persoas voluntarias para o desenvolvemento de apoios	Directora	19-22	Plan de voluntariado de AS BURGAS Número de proxectos de voluntariado Número de persoas voluntarias Número de horas de voluntariado das persoas voluntarias	Si
	Posta en marcha do Centro residencial con atención continuada 365 días ao ano	Directora	19-22	Posta a disposición do recurso ao colectivo destinatario	Si

Proxecto de cambio 02
Desenvolvemento da contribución das persoas involucradas

Liña estratéxica	Actuacións	Responsable	Prazo	Indicadores	Custe asociado
Aseguradas as competencias técnicas dos profesionais para a implantación e desenvolvemento do modelo de intervención	Coñecemento de experiencias de incorporación da Planificación Centrada na Persoa en entidades de referencia	Responsable de Calidade	19	Número de experiencias coñecidas e estudadas	Si
	Formación para todo o persoal en Planificación Centrada na Persoa	Responsable de Calidade	19	% e número de profesionais formados en PCP Horas de formación/profesional en PCD	Si
	Actualización da descrición de postos e perfís profesionais	Directora	19	Manuais de descrición de postos e perfís	Si
	Desenvolvemento de plans individualizados de axuste das competencias dos profesionais en activo coa descrición de postos e perfís actualizadas	Directora	19-22	% e número de profesionais con Plan individualizados de axuste Grado de desenvolvemento dos Plans individualizados de axuste	Si

Favorecidas as condicións para unha contribución efectiva dos profesionais nos proxectos de cambio estratéxico	Incorporación con dedicación plena de perfís profesionais técnicos	Xunta directiva	19-20	Número de profesionais técnicos Grao de desempeño de xornada completa	Si
	Incremento de profesionais que aporten valor en tarefas de coordinación de accións	Xunta directiva	19-22	Número de profesionais con responsabilidades de coordinación de accións Número e % de xornadas profesionais dedicadas a coordinación de accións	Si
	Desenvolvemento do traballo en equipo para a reorientación do modelo de intervención	Directora	19-22	Horas/mes de reunión ou actividades de traballo en equipo Grao de valoración das persoas participantes do traballo en equipo	

Xeradas condicións favorables para a motivación e implicación das persoas involucradas nos proxectos de cambio	Formación para as usuarias en Planificación Centrada na Persoa	Responsable de Calidade	19-22	% e número de PCDID formadas en PCP Horas de formación/PCDID en PCD	
	Formación para as familias en Planificación Centrada na Persoa	Responsable de Calidade	19-22	% e número de familiares formados en PCP Horas de formación/familiar en PCD	
	Incremento das cotas de contribución das familias ao pago de servizos	Xunta directiva	19	Grao de incremento da cota por pago de servizos	
	Axuste da interacción de funcións de goberno e xestión da organización	Xunta directiva	19-20	Documento de descrición da interacción de funcións Grao de satisfacción das participantes	
	Renovada a composición da Xunta directiva con novos perfís directivos	Xunta directiva	19-22	Grao de renovación da Xunta directiva	
	Incrementada a participación significativa das familias na vida asociativa	Xunta directiva	19-22	% e número de familiares participantes en actividades de vida asociativa Grado de participación significativa	

Proxecto de cambio 03

Incremento e diversificación dos recursos para o sostemento e desenvolvemento do proxecto AS BURGAS

Liña estratéxica	Actuacións	Responsable	Prazo	Indicadores	Custe asociado
Visibilización do impacto social da contribución de AS BURGAS na súa contorna	Elaboración dun Plan de comunicación interna e externa da entidade	Directora	19-20	Documento de Plan de comunicación	Si
	Incorporación da contribución de profesionais expertos en comunicación externa	Directora	19-22	Horas de contribución	Si
Desenvolvidos proxectos con novos financiadores públicos e institucionais	Incorporación da contribución de profesionais expertos no deseño e presentación de proxectos	Directora	19	Horas de contribución	Si
	Presentación de proxectos a novos financiadores públicos e institucionais	Directora	19-22	Número de proxectos presentados Número de proxectos apoiados € captados	
Desenvolvidos proxectos da captación de fondos	Incorporación da contribución de profesionais expertos en fundraising	Directora	20	Horas de contribución	Si
	Contactos con entidades do Grupo de interese de AS BURGAS	Directora	19-22	Número de proxectos presentados Número de proxectos apoiados € captados	

03 Participantes

Equipo Motor

1. Antonio Rincón, familiar e Presidente da Asociación.
2. Joaquín Rey, Profesional do Área Ocupacional.
3. José Seara, familiar.
4. Manoli Montoya, Profesional de Residencia.
5. Milagros Pateiro, Directora.
6. Modesto González, Profesional do Área Ocupacional e Responsable de Calidade.
7. Pablo Puente, usuario.
8. Raquel Martínez, Profesional de servizos técnicos (Logopedia).
9. Serafin Iglesias, familiar e Tesoureiro da Asociación.

Coordinación

- Milagros Pateiro Guede.
- Modesto González de Padua.