

PLAN ESTRATÉGICO

2024-2026

ASINDOWN
GENÉTICAMENTE REBELDES

ÍNDICE

01

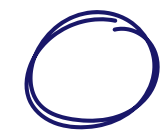
Misión, visión y valores

02

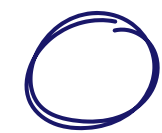
Ejes ,líneas y objetivos estratégicos



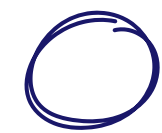
Eje estratégico 1 : Gobernanza



Eje estratégico 2 : Gestión



Eje estratégico 3 : Intervención



Eje estratégico 4 : Desarrollo Organizativo



Eje estratégico 5 : Evolución

MISIÓN, **1**
VISIÓN,
Y VALORES



MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

PROPÓSITO

Generar una sociedad en la que todas las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual puedan desarrollar su proyecto vital y dispongan de los recursos necesarios para su desarrollo pleno.

Desarrollar programas y proyectos que, por un lado, den respuesta a las necesidades de las personas con síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales; asesoren y acompañen a las familias en el desarrollo del proyecto de vida y, al mismo tiempo, genere el impacto social que contribuya a generar una sociedad inclusiva.



Contribuir a la inclusión social de todas las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual a través de programas de calidad, creativos y con un alto impacto social; tomando la cultura, la innovación y el talento social como ejes centrales de trabajo y transformación.

Adaptación al cambio / Trabajo en equipo / Optimismo / Respeto / Implicación



ASINDDOWN

DEFINICIÓN DE LOS VALORES

1. ADAPTACIÓN AL CAMBIO

En Asindown estamos comprometidos con un carácter flexible, capaz de adaptarse a las nuevas situaciones que se puedan generar en el desarrollo de nuestra actividad. Este compromiso se visibiliza en nuestro esfuerzo para dar respuesta a las nuevas circunstancias que puedan producirse, sin perder de vista nuestro objetivo último.

2. TRABAJO EN EQUIPO

En Asindown estamos comprometidos con la generación de un espíritu de colaboración y compañerismo como base de la relación profesional de las personas que trabajan en nuestra organización. Este compromiso se muestra a través de una comunicación transparente y una actitud de empatía frente a la diversidad de perspectivas que faciliten la construcción de un clima de confianza

3. OPTIMISMO

En Asindown estamos comprometidos con una mirada positiva ante los retos y desafíos a los que la organización se enfrenta, tratando de verlos como oportunidades de mejora. Este compromiso se asienta en la práctica de una actitud resiliente que se enfoca en la solución a las dificultades que se puedan presentar y que celebra los logros alcanzados.

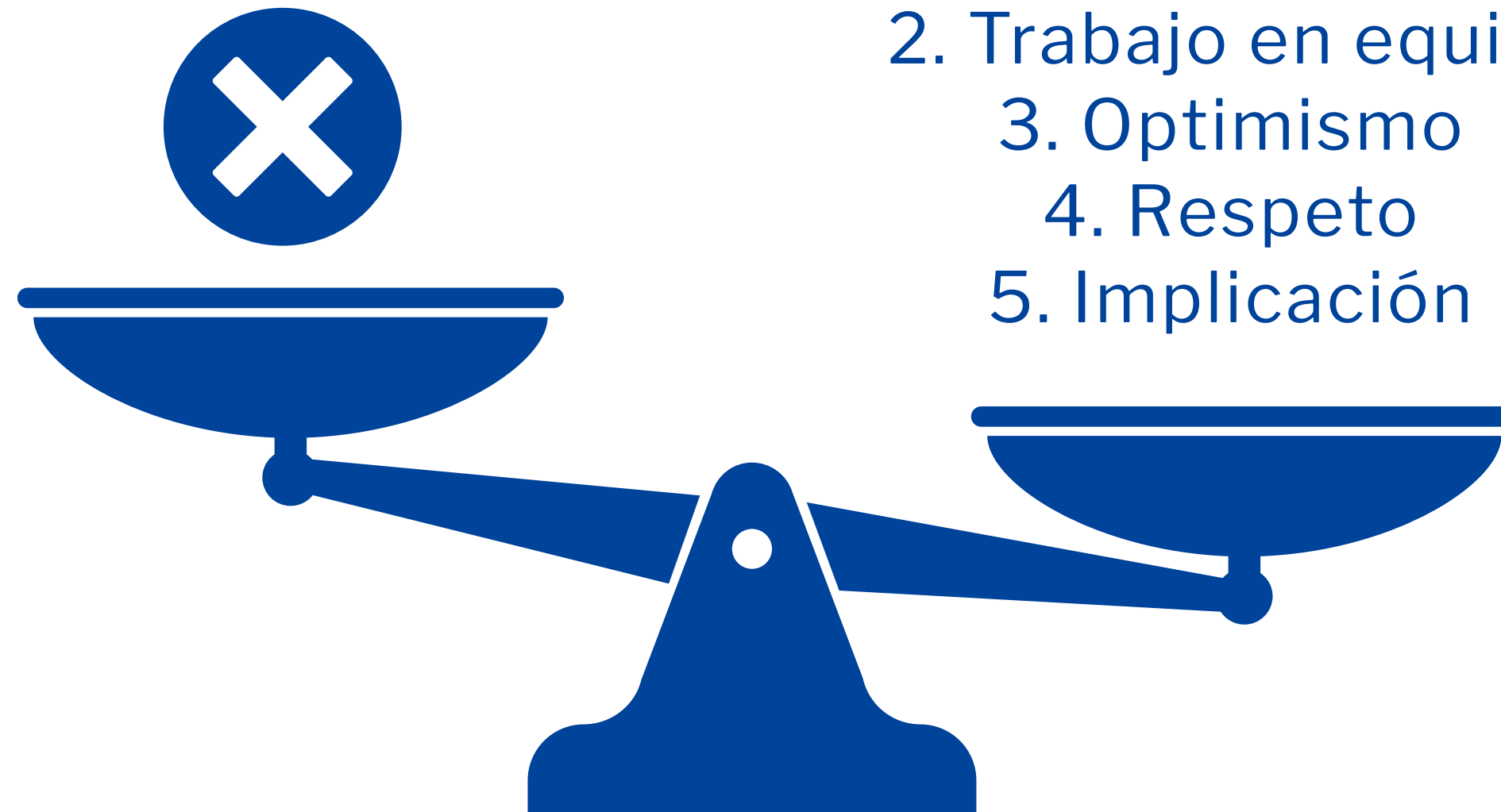
4. RESPETO

En Asindown estamos comprometidos con un enfoque de derechos en nuestras relaciones con todas las personas con las que interactuamos. Este compromiso con un trato centrado en el respeto a todas las personas se lleva a cabo a través de la integración de la diversidad de las necesidades de las personas, la tolerancia, la escucha activa y la empatía como base de nuestras actuaciones y toma de decisiones.

5. IMPLICACIÓN

En Asindown estamos comprometidos con el fomento de una participación activa de todas las personas que colaboran en el desarrollo de nuestra organización. Este compromiso se manifiesta a través de la asunción de responsabilidad de los profesionales y los miembros de los Órganos de Gobierno con la acción y toma de decisiones de la organización para conseguir la mejora de la calidad de vida de las personas atendidas y sus familias.

VALORES IDENTIFICADOS POR ASINDOWN










1. Adaptación al cambio
2. Trabajo en equipo
3. Optimismo
4. Respeto
5. Implicación



2

**EJES,
LÍNEAS Y
OBJETIVOS
ESTRATÉGICOS**

EJES ESTRATÉGICOS	1. GOBERNANZA	2. GESTIÓN	3. INTERVENCIÓN	4. DESARROLLO ORGANIZATIVO	5. EVOLUCIÓN
LÍNEAS ESTRATÉGICAS	Fortalecer los órganos de gobierno de Asindown, su funcionamiento y composición, adecuando su estructura y aportación a las necesidades presentes y futuras de la entidad.	Mejorar la capacidad de gestión de la organización y sus equipos, incorporando los espacios de trabajo, sistemas de gestión, tecnología, planificación y evaluación, junto con las habilidades, conocimientos y competencias necesarias.	Desarrollar el modelo de intervención de la entidad, incorporando nuevos abordajes que introduzcan los avances de la investigación en la especificidad del síndrome de Down y refuercen la complementariedad entre el SD y DI.	Propiciar la evolución de la organización para dar respuesta a los nuevos retos que se presentan, facilitando la agilidad de desarrollo de servicios y mantener la iniciativa pionera en la calidad e innovación de los proyectos. .	Elaborar un modelo de desarrollo que permita afianzar los programas y proyectos elaborados, mejorar las prestaciones de cada uno de ellos y abordar, desde la sostenibilidad y la prudencia, los retos y oportunidades que se presenten.
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	1. Mejorar los procesos de toma de decisiones de los Órganos de Gobierno	6. Desarrollar un programa de retención del talento y captación de profesionales expertos en síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales	11. Fomentar la investigación como herramienta básica para la mejora en la intervención a lo largo del ciclo vital *	16. Continuar la tendencia de crecimiento de la notoriedad de la entidad tanto en la atención al síndrome de Down como a otras discapacidades intelectuales. 	21. Alcanzar la sostenibilidad de LMQV
	2. Trabajar en el proceso de integración de Asociación-Fundación	7. Formar un equipo en gestión para mejorar nuestras capacidades de gestión.	12. Completar el desarrollo integral de las etapas vitales incorporando las alternativas habitacionales.	17. Trabajar para la unificación de centros que permita conseguir un espacio de referencia en la provincia de Valencia. 	22. Desarrollar un programa de interacción con el tejido empresarial a través de propuestas novedosas, individualizadas, creativas y de alto impacto para desarrollar su RSC. 
	3. Captar talento comprometido con los Órganos de Gobierno y equipo de dirección para formar grupos de asesores expertos.	8. Implantar sistemas de gestión de calidad que procedimentalicen tareas y minimicen riesgos o errores.	13. Desarrollar el Programa de Salud para personas con síndrome de Down atendiendo a su especificidad. 	18. Trabajar en la coordinación con las administraciones públicas para integrar las necesidades de la entidad con los objetivos de las instituciones públicas 	23. Incrementar la autonomía de la organización potenciando la diversificación de recursos
	4. Acercar los Órganos de Gobierno a la gestión, al equipo de profesionales y a las personas con síndrome de Down, discapacidad intelectual y sus familias.	9. Planificar y evaluar el desarrollo de la entidad y cada una de sus áreas.	14. Desarrollar estrategias para la incorporación de nuevos usuarios y usuarias en todas las fases vitales. 	19. Desarrollar un programa de comunicación interna que incorpore a profesionales, personas usuarias, órganos de gobierno y familias y socios y socias de la entidad.	24. Consolidar una estrategia de comunicación externa alineada con los objetivos estratégicos.
	5. Desarrollar mecanismos de participación activa de todas las familias de Asindown	10. Potenciar la transparencia en el modelo de gestión	15. Mantener la excelencia de nuestros recursos a través de la formación continua, la integración tecnológica y la divulgación de nuestro conocimiento. 	20. Desarrollar un programa de atención a las personas socias con síndrome de Down de toda la Comunitat Valenciana y sus familias y visibilice las necesidades.	25. Construir alianzas estratégicas relevantes para el crecimiento de la organización

Eje estratégico 1

GOBERNANZA

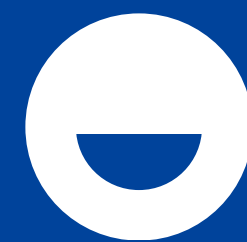
Fortalecer los órganos de gobierno de Asindown, su funcionamiento y composición, adecuando su estructura y aportación a las necesidades presentes y futuras de la entidad

PROCESOS | INTEGRACIÓN | TALENTO | CERCANÍA | PARTICIPACIÓN



EJE ESTRATÉGICO	1. GOBERNANZA
LÍNEA ESTRATÉGICA	Fortalecer los órganos de gobierno de Asindown, su funcionamiento y composición, adecuando su estructura y aportación a las necesidades presentes y futuras de la entidad
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	1. Mejorar los procesos de toma de decisiones de los Órganos de Gobierno
INDICADOR 2024 -2026	1. Porcentaje de decisiones tomadas en los Órganos de Gobierno con información previa facilitada por el equipo de gestión (informes / documentos formales con información detallada)y/o participación previa del Comité Asesor a la toma de decisiones de los Órganos de Gobierno
ACCIÓN 2024	1. Definir los procesos de interacción entre los Órganos de Gobierno y el equipo de gestión, ajustados a la relevancia de la decisión, categorizando la toma de decisiones según el grado de relevancia.
RECURSOS para acción 2024	1. Equipo de Gestión + Órganos de Gobierno
ACCIÓN 2025	1. Integrar y estandarizar la información y los procesos de comunicación entre los Órganos de Gobierno y el equipo de gestión
RECURSOS para acción 2025	1. Equipo de Gestión + Órganos de Gobierno
ACCIÓN 2026	1. Crear un Comité Asesor (externo y puntual) compuesto por personas con conocimiento experto en áreas de interés para los Órganos de Gobierno
RECURSOS para acción 2026	1. Órganos de Gobierno

EJE ESTRATÉGICO	1. GOBERNANZA
LÍNEA ESTRATÉGICA	Fortalecer los órganos de gobierno de Asindown, su funcionamiento y composición, adecuando su estructura y aportación a las necesidades presentes y futuras de la entidad
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	2. Trabajar en el proceso de integración Asociación -Fundación.
INDICADOR 2024 -2026	1. Órganos de Gobierno implicados en la toma de decisiones
ACCIÓN 2024	1. Establecer procesos integrados de toma de decisiones entre la Asociación y la Fundación
RECURSOS para acción 2024	1. Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno
ACCIÓN 2025	1. Definir un Órgano de Gobierno común con representación de personas de los Órganos de Gobierno de la Asociación y la Fundación y participación de la Gerencia / Dirección (Comisión Ejecutiva) 2. Llevar a cabo reuniones conjuntas de los Órganos de Gobierno de la Asociación y la Fundación
RECURSOS para acción 2025	1. Gerencia / Dirección + Responsables de Área + Órganos de Gobierno 2. Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno
ACCIÓN 2026	1. Preparar legalmente a la organización para una posible integración de la Asociación y la Fundación 2. Someter a votación la integración de la Asociación y la Fundación
RECURSOS para acción 2026	1. Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno + Colaboración Externa 2. Órganos de Gobierno



ASINDOWN



EJE ESTRATÉGICO	1. GOBERNANZA
LÍNEA ESTRATÉGICA	Fortalecer los órganos de gobierno de Asindown, su funcionamiento y composición, adecuando su estructura y aportación a las necesidades presentes y futuras de la entidad
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	3. Captar talento comprometido con los Órganos de Gobierno y equipo de dirección para formar grupos de asesores expertos
INDICADOR 2024 -2026	1. Porcentaje de asistencia a Reuniones de los miembros de los Órganos de Gobierno. 2. Número de nuevas incorporaciones de personas a los Órganos de Gobierno y equipo de dirección.
ACCIÓN 2024	1. Identificar necesidades de perfiles para los Órganos de Gobierno y equipo de dirección. 2. Identificar personas que encajen en las necesidades identificadas y analizar de manera específica sus perfiles. 3. Definir las funciones específicas de los miembros de los Órganos de Gobierno y equipo de dirección y estructura de funcionamiento.
RECURSOS para acción 2024	1. Órganos de Gobierno + Gerencia / Dirección + Colaboración Externa 2. Órganos de Gobierno + Gerencia / Dirección + Responsables de área 3. Órganos de Gobierno + Gerencia / Dirección + Colaboración Externa
ACCIÓN 2025	1. Desarrollar un plan de incorporación de nuevos perfiles a los Órganos de Gobierno y equipo de dirección (Síndrome de Down, Discapacidad Intelectual y externos)
RECURSOS para acción 2025	1. Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno + Comisión Ejecutiva creada en 2024 (OE 2)
ACCIÓN 2026	1. Formar a los Órganos de Gobierno y equipo de dirección para el desarrollo de sus funciones
RECURSOS para acción 2026	1. Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno + Comisión Ejecutiva creada en 2024 (OE 2) + Colaboración Externa (formación miembros de Órganos de Gobierno)



EJE ESTRATÉGICO	1. GOBERNANZA
LÍNEA ESTRATÉGICA	Fortalecer los órganos de gobierno de Asindown, su funcionamiento y composición, adecuando su estructura y aportación a las necesidades presentes y futuras de la entidad
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	4. Acercar los Órganos de Gobierno a la gestión, al equipo de profesionales y a las personas con síndrome de Down, discapacidad intelectual y sus familias.
INDICADOR 2024 -2026	1. Número de reuniones entre los Órganos de Gobierno, el equipo de gestión y de profesionales. 2. Número de actividades / acciones con los socios/as (en calidad de socios/as) y familiares de personas con Discapacidad Intelectual atendidas en la Fundación (en calidad de colaboradores)
ACCIÓN 2024	1. Definir los ámbitos y necesidades de interacción entre los Órganos de Gobierno y el equipo de gestión y de profesionales. 2. Generar un espacio compartido entre familiares de personas con Síndrome de Down y Discapacidad Intelectual.
RECURSOS para acción 2024	1. Órganos de Gobierno + Equipo de Gestión 2. Órganos de Gobierno + Equipo de Gestión
ACCIÓN 2025	1. Organizar actividades de <i>teambuilding</i> entre los Órganos de Gobierno y los trabajadores
RECURSOS para acción 2025	1. Equipo de Gestión + Comité de Dirección creado en 2024 (OE 2) + Órganos de Gobierno + Colaboración Externa
ACCIÓN 2026	1. Organizar un evento entre los Órganos de Gobierno, los socios de la Asociación y los familiares de personas (no socios) que atendemos en la Fundación.
RECURSOS para acción 2026	1. Órganos de Gobierno + Comisión Ejecutiva creada en 2024 (OE 2) + Equipo de Gestión + Colaboración Externa



EJE ESTRATÉGICO	1. GOBERNANZA
LÍNEA ESTRATÉGICA	Fortalecer los órganos de gobierno de Asindown, su funcionamiento y composición, adecuando su estructura y aportación a las necesidades presentes y futuras de la entidad
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	5. Desarrollar mecanismos de participación activa de todas las familias de Asindown
INDICADOR 2024 -2026	1. Porcentaje de representantes de todas las familias de Asindown en los Órganos de Gobierno
ACCIÓN 2024	1. Analizar la demanda de participación de los familiares de personas usuarias de Asindown en los Órganos de Gobierno 2. Adecuar los estatutos para la integración formal de una representación de la Discapacidad Intelectual en los Órganos de Gobierno
RECURSOS para acción 2024	1. Equipo de Gestión + Responsables de Área 2. Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno + Colaboración Externa Legal
ACCIÓN 2025	1. Diseñar y activar un Plan para ejecutar el proceso de integración de los familiares de personas con Discapacidad Intelectual en los Órganos de Gobierno. 2. Realizar y ejecutar un Plan de Comunicación Interna específico para contar a la organización la integración de los familiares de personas usuarias de Asindown en los Órganos de Gobierno.
RECURSOS para acción 2025	1. Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno + Comisión Ejecutiva creada en 2024 (OE 2) 2. Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno + Comisión Ejecutiva creada en 2024 (OE 2) + Equipo de Gestión + Responsable de Comunicación
ACCIÓN 2026	1. Desarrollar un Plan de Comunicación Externa para trasladar el mensaje de la integración de las familias de personas usuarias de Asindown en los Órganos de Gobierno de y, si es el caso, la integración de la Asociación y la Fundación.
RECURSOS para acción 2026	1. Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno + Comisión Ejecutiva creada en 2024 (OE 2) + Equipo de Gestión Responsable de Comunicación

Eje estratégico 2

GESTIÓN

Mejorar la capacidad de gestión de la organización y sus equipos, incorporando los espacios de trabajo, sistemas de gestión, tecnología, planificación y evaluación, junto con las habilidades, conocimientos y competencias necesarias

TALENTO | FORMACIÓN | SISTEMAS | EVALUACIÓN | TRANSPARENCIA

EJE ESTRATÉGICO	2. GESTIÓN
LÍNEA ESTRATÉGICA	Mejorar la capacidad de gestión de la organización y sus equipos, incorporando los espacios de trabajo, sistemas de gestión, tecnología, planificación y evaluación, junto con las habilidades, conocimientos y competencias necesarias
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	6. Desarrollar un programa de retención del talento y captación de profesionales expertos en síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales
INDICADOR 2024 -2026	<ol style="list-style-type: none"> Número de profesionales especializados en la intervención con personas con Discapacidad Intelectual y Síndrome de Down Número de horas de formación especializada en intervención con personas con Discapacidad Intelectual y Síndrome de Down Número de organizaciones con las que tenemos alianzas estratégicas de colaboración
ACCIÓN 2024	<ol style="list-style-type: none"> Identificar necesidades de RRHH para dar soporte a los servicios dirigidos a las personas con Discapacidad Intelectual o Síndrome de Down Definir y ejecutar un plan de formación específico para los profesionales en materia de intervención con Discapacidad Intelectual y Síndrome de Down Definir un Plan de Alianzas estratégicas clave con organizaciones expertas en la intervención con la Discapacidad Intelectual
RECURSOS para acción 2024	<ol style="list-style-type: none"> Gerencia/Dirección + Responsables de Área + Responsable de RRHH o Colaboración Externa Gerencia/Dirección + Responsables de Área + Responsable de RRHH o Colaboración Externa Gerencia / Dirección + Responsables de Área
ACCIÓN 2025	<ol style="list-style-type: none"> Implementar el Plan de Alianzas Estratégicas clave con organizaciones expertas en la intervención con la Discapacidad Intelectual Organizar un encuentro anual sobre Discapacidad Intelectual, la especificidad del Síndrome de Down y su interacción con la Discapacidad Intelectual
RECURSOS para acción 2025	<ol style="list-style-type: none"> Gerencia / Dirección + Responsables de Área Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área
ACCIÓN 2026	<ol style="list-style-type: none"> Organizar un encuentro anual sobre Discapacidad Intelectual, la especificidad del Síndrome de Down y su interacción con la Discapacidad Intelectual Desarrollar 2 proyectos / acciones en colaboración con organizaciones / profesionales expertos en la intervención con Discapacidad Intelectual
RECURSOS para acción 2026	<ol style="list-style-type: none"> Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área



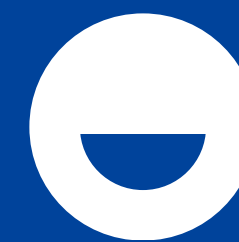
ASINDDOWN

EJE ESTRATÉGICO	2. GESTIÓN
LÍNEA ESTRATÉGICA	Mejorar la capacidad de gestión de la organización y sus equipos, incorporando los espacios de trabajo, sistemas de gestión, tecnología, planificación y evaluación, junto con las habilidades, conocimientos y competencias necesarias
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	7. Formar al equipo en gestión para mejorar nuestras capacidades de gestión
INDICADOR 2024 -2026	1. Número de horas de formación especializada en desarrollo y mejora de gestión 2. Herramientas de gestión incorporadas
ACCIÓN 2024	1. Analizar las necesidades de gestión de la organización y de cada área 2. Definir un plan de formación específico para los profesionales en materia de gestión 3. Identificar las herramientas necesarias para mejorar la gestión de la organización
RECURSOS para acción 2024	1. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área + Responsable de RRHH o Colaboración Externa 2. Equipo de Gestión + Responsables de Área + Responsable de RRHH o Colaboración Externa 3. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área
ACCIÓN 2025	1. Implementar herramientas de gestión para dar respuesta a las necesidades identificadas
RECURSOS para acción 2025	1. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área + Colaboración Externa
ACCIÓN 2026	1. Desarrollar un reporte de impacto generado por Asindown, a partir de la información que nos aportan las herramientas de gestión
RECURSOS para acción 2026	1. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área



ASINDOWN

EJE ESTRATÉGICO	2. GESTIÓN
LÍNEA ESTRATÉGICA	Mejorar la capacidad de gestión de la organización y sus equipos, incorporando los espacios de trabajo, sistemas de gestión, tecnología, planificación y evaluación, junto con las habilidades, conocimientos y competencias necesarias
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	8. Implantar sistemas de gestión de calidad que procedimenten tareas y minimicen riesgos o errores
INDICADOR 2024 -2026	<ol style="list-style-type: none"> Índice de Satisfacción de nuestros usuarios Índice de Satisfacción de nuestros empleados
ACCIÓN 2024	<ol style="list-style-type: none"> Nombrar o incorporar un/a Responsable de Calidad dentro de la organización. Identificar y analizar los procesos de gestión y evaluación de los procesos existentes en la actualidad Elaborar protocolos de actuación para las tareas más repetidas Diseñar y ejecutar una encuesta de Satisfacción entre nuestros usuarios, presentes y pasados. LAS ENCUESTAS LAS MANTENGO PORQUE TODO ESTO DE POCO SERVIRÁ SI NO MEJORAMOS LA SATISFACCIÓN DE USUARIOS Y EMPLEADOS. Diseñar y ejecutar una Encuesta de Clima laboral.
RECURSOS para acción 2024	<ol style="list-style-type: none"> Gerencia / Dirección + Responsable de RRHH Gerencia / Dirección + Responsable de Calidad + Responsables de Área + Equipo de Gestión Gerencia / Dirección + Responsable de Calidad. + Responsables de Área + Colaboración Externa Gerencia / Dirección + Responsable de Calidad + Responsable de RRHH + Colaboración Externa
ACCIÓN 2025	<ol style="list-style-type: none"> Integrar y certificar nuestro sistema de gestión de calidad (ISO) Poner en marcha las mejoras identificadas a partir de las dos encuestas realizadas en 2024
RECURSOS para acción 2025	<ol style="list-style-type: none"> Gerencia / Dirección + Responsable de Calidad + Colaboración Externa Gerencia /Dirección + Responsable de Calidad + Responsables de Área + Equipo de Gestión
ACCIÓN 2026	<ol style="list-style-type: none"> Llevar a cabo la 2ª edición de la Encuesta de satisfacción del usuario Llevar a cabo la 2ª edición de la Encuesta de clima laboral
RECURSOS para acción 2026	<ol style="list-style-type: none"> Gerencia / Dirección + Responsable de Calidad. + Responsables de Área + Colaboración Externa Gerencia / Dirección + Responsable de Calidad + Responsable de RRHH + Colaboración Externa



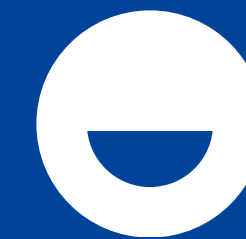
**ASIN
DOWN**

EJE ESTRATÉGICO	2. GESTIÓN
LÍNEA ESTRATÉGICA	Mejorar la capacidad de gestión de la organización y sus equipos, incorporando los espacios de trabajo, sistemas de gestión, tecnología, planificación y evaluación, junto con las habilidades, conocimientos y competencias necesarias
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	9. Planificar y evaluar el desarrollo de la entidad y cada una de sus áreas.
INDICADOR 2024 -2026	<ol style="list-style-type: none"> Existencia del Plan de Acción Anual Global, por Área de Intervención y por área de gestión Elaboración del Informe de Gestión e Impacto Anual Nº de personas con evaluación anual del desempeño
ACCIÓN 2024	<ol style="list-style-type: none"> Elaborar el Plan de Acción Anual Global, por áreas de intervención y por áreas de gestión Elaborar el Informe de Gestión Anual Definir proceso de seguimiento y evaluación de los planes de gestión trimestral Definir el proceso de evaluación del desempeño
RECURSOS para acción 2024	<ol style="list-style-type: none"> Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión Gerencia / Dirección Gerencia / Dirección + Responsable de RRHH + Órganos de Gobierno
ACCIÓN 2025	<ol style="list-style-type: none"> Elaborar el Plan de Acción Anual Global, por áreas de intervención y por áreas de gestión Elaborar el Informe de Gestión Anual Hacer reuniones de seguimiento y evaluación de los planes de gestión trimestral Definir Indicadores de Impacto de Asindown Realizar una evaluación del desempeño al equipo de gestión
RECURSOS para acción 2025	<ol style="list-style-type: none"> Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área Gerencia /Dirección + Órganos de Gobierno + Comisión Ejecutiva creada en 2024 (OE 2) Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área + Órganos de Gobierno Gerencia / Dirección + Responsable de RRHH
ACCIÓN 2026	<ol style="list-style-type: none"> Elaborar el Plan de Acción Anual Global, por áreas de intervención y por áreas de gestión Elaborar el Informe de Gestión Anual Hacer reuniones de seguimiento y evaluación de los planes de gestión trimestral Elaborar un Informe de Impacto Realizar una evaluación del desempeño al equipo de gestión y los responsables de área
RECURSOS para acción 2026	<ol style="list-style-type: none"> Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área Gerencia /Dirección + Órganos de Gobierno + Comisión Ejecutiva creada en 2024 (OE 2) Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área Gerencia / Dirección + Responsable de RRHH



ASINDOWN

EJE ESTRATÉGICO	2. GESTIÓN
LÍNEA ESTRATÉGICA	Mejorar la capacidad de gestión de la organización y sus equipos, incorporando los espacios de trabajo, sistemas de gestión, tecnología, planificación y evaluación, junto con las habilidades, conocimientos y competencias necesarias
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	10. Potenciar la transparencia en el modelo de gestión.
INDICADOR 2024 -2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Publicar informe de Impacto 2. Obtener el sello Dona con Confianza de la Fundación Lealtad 3. Número de sugerencias o solicitudes de información recibidas a través del canal de sugerencias de la web
ACCIÓN 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear un canal para recibir sugerencias en relación con la gestión (anónimo) y darlo a conocer entre trabajadores y usuarios 2. Definir procesos objetivos y públicos para el desarrollo de carrera profesional dentro de Asindown (promociones, retribuciones, etc.) 3. Definir un proceso claro, sencillo y ágil de reportar la gestión a los Órganos de Gobierno. 4. Renovar el Sello Dona Confianza de la Fundación Lealtad
RECURSOS para acción 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Responsable de RRHH + Responsable de Comunicación + Responsable de Calidad + Colaboración Externa 2. Gerencia / Dirección + Responsable de RRHH + Colaboración Externa 3. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área 4. Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno
ACCIÓN 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integrar los procesos definidos para el desarrollo de carrera profesional 2. Reportar trimestralmente a los Órganos de Gobierno sobre el seguimiento y evaluación de los Planes Anuales Globales, por Áreas de Gestión y por Áreas de Intervención
RECURSOS para acción 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área 2. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área
ACCIÓN 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Publicar el Informe de Impacto de Asindown (sustituyendo a la Memoria Anual de Actividades) 2. Renovar el Sello Dona Confianza de la Fundación Lealtad
RECURSOS para acción 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área + Colaboración Externa 2. Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno



ASINDOWN

Eje estratégico 3

INTERVENCIÓN

Desarrollar el modelo de intervención de la entidad, incorporando nuevos abordajes que introduzcan los avances de la investigación en la especificidad del síndrome de Down y refuercen la complementariedad entre el síndrome de Down y la Discapacidad Intelectual

INVESTIGACIÓN | INTEGRAL | SALUD | TODAS LAS FASES VITALES | EXCELENCIA



EJE ESTRATÉGICO	3. INTERVENCIÓN
LÍNEA ESTRATÉGICA	Desarrollar el modelo de intervención de la entidad, incorporando nuevos abordajes que introduzcan los avances de la investigación en la especificidad del síndrome de Down y refuercen la complementariedad entre el síndrome de Down y la Discapacidad Intelectual.
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	11. Fomentar la investigación como herramienta básica para la mejora en la intervención a lo largo del ciclo vital
INDICADOR 2024 -2026	1. Número de integraciones de nuevos abordajes en la atención al Síndrome de Down 2. Número de proyectos de colaboración con áreas específicas de atención al Síndrome de Down (educación, saludo, etc.)
ACCIÓN 2024	1. Investigar sobre la especificidad del síndrome de Down 2. Elaborar un mapa de Alianzas clave en la atención al Síndrome de Down. 3. Formalizar toda las alianzas que tenemos en la actualidad en relación con el Síndrome de Down. 4. Identificar proyectos de investigación nacionales / europeos / mundiales sobre Síndrome de Down
RECURSOS para acción 2024	1. Gerencia / Dirección + Responsables de Área + Colaboración Externa 2. Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno 3. Gerencia / Dirección 4. Gerencia / Dirección + Responsables de Área + Colaboración Externa
ACCIÓN 2025	1. Identificar y formalizar 3 nuevas alianzas en relación con el Síndrome de Down a nivel europeo 2. Formalizar acuerdos de colaboración con 2 proyectos de investigación nacionales/europeos/mundiales sobre síndrome de Down
RECURSOS para acción 2025	1. Gerencia / Dirección 2. Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno + Colaboración Externa
ACCIÓN 2026	1. Integrar nuevas pautas en el tratamiento de la especificidad del Síndrome de Down (identificadas en los proyectos de investigación en los que hayamos colaborado o en otros ámbitos)
RECURSOS para acción 2026	1. Gerencia / Dirección + Responsables de Área

EJE ESTRATÉGICO	3. INTERVENCIÓN
LÍNEA ESTRATÉGICA	Desarrollar el modelo de intervención de la entidad, incorporando nuevos abordajes que introduzcan los avances de la investigación en la especificidad del síndrome de Down y refuercen la complementariedad entre el síndrome de Down y la Discapacidad Intelectual.
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	12. Completar el desarrollo integral de las etapas vitales incorporando las alternativas habitacionales.
INDICADOR 2024 -2026	<ol style="list-style-type: none"> 1.Evolución del Número de personas atendidas con Síndrome de Down y Discapacidad Intelectual en cada rango del ciclo vital 2.Evolución del Número de personas trabajando para el Área de Envejecimiento 3.Servicios creados para acompañar en etapas no cubiertas hasta ahora 4.Número de personas atendidas con alternativas habitacionales
ACCIÓN 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las demandas específicas del Síndrome de Down / Discapacidad Intelectual en edades avanzadas 2. Identificar y analizar estudios, proyectos, etc., que se estén llevando a cabo a nivel nacional / europeo / mundial en relación con la atención al Síndrome de Down / Discapacidad Intelectual a lo largo del ciclo de vida, especialmente en edades avanzadas.
RECURSOS para acción 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Responsable Área de envejecimiento + Responsables de Área 2. Gerencia / Dirección+ Responsable Área de envejecimiento + Responsables de Área + Colaboración Externa
ACCIÓN 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formalizar acuerdos con 2 proyectos nacionales / europeos / mundiales que estén trabajando en la atención a personas con Síndrome de Down / Discapacidad Intelectual a lo largo del ciclo de vida, especialmente en edades avanzadas 2. Elaborar un plan de comunicación para dar a conocer que tenemos servicios específicos para atender a usuarios en edades avanzadas, con un foco especial en usuarios que han dejado de venir por no tener servicios específicos para su rango de edad. 3. Identificar indicadores de impacto de los programas de Asindown en edades avanzadas
RECURSOS para acción 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Responsable Área de envejecimiento 2. Gerencia / Dirección + Responsable de Comunicación + Responsable Área de envejecimiento + 3. Responsable Área Envejecimiento
ACCIÓN 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir un programa para la atención a personas de edad avanzada con Síndrome de Down / Discapacidad Intelectual 2. Publicar un paper con los resultados de impacto de los programas de Asindown en edades avanzadas 3. Definir una propuesta que recoja de forma integral las necesidades de las personas con Síndrome de Down y Discapacidad Intelectual en edades avanzadas (programas, vivienda, etc.) 4. Crear Servicios específicos para acompañar a los usuarios en edades avanzadas que incluyan soluciones habitacionales
RECURSOS para acción 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Responsable Área Envejecimiento + Responsables de Área 2. Responsable Área de envejecimiento + Responsables de Área 3. Gerencia / Dirección + Responsable Área Envejecimiento + Responsables de Área 4. Gerencia / Dirección + Responsable Área Envejecimiento + Responsables de Área + Órganos de Gobierno

EJE ESTRATÉGICO	3. INTERVENCIÓN
LÍNEA ESTRATÉGICA	Desarrollar el modelo de intervención de la entidad, incorporando nuevos abordajes que introduzcan los avances de la investigación en la especificidad del síndrome de Down y refuercen la complementariedad entre el síndrome de Down y la Discapacidad Intelectual.
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	13. Desarrollar el Programa de Salud para personas con síndrome de Down atendiendo a su especificidad.
INDICADOR 2024 -2026	<ol style="list-style-type: none"> Número de personas atendidas en el programa de Salud específico para personas con Síndrome de Down. Número de Centros de Salud con el Programa de Salud específico para personas con Síndrome de Down implantado.
ACCIÓN 2024	<ol style="list-style-type: none"> Número de personas Identificar las especificidades patológicas de las personas con Síndrome de Down. Crear un comité de expertos en dichas patologías.
RECURSOS para acción 2024	<ol style="list-style-type: none"> Gerencia / Dirección + Responsables de Área Gerencia / Dirección + Responsables de Área + Médicos especializados
ACCIÓN 2025	<ol style="list-style-type: none"> Incorporar a la Administración Pública en el comité de expertos. Integración del Plan de Salud específico para las personas con Síndrome de Down en el Centro de Salud más cercano a la sede central de Asindown. Darle visibilidad mediática al Programa.
RECURSOS para acción 2025	<ol style="list-style-type: none"> Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno + Médicos Especializados + Administración Pública Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno + Médicos Especializados + Administración Pública Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno + Médicos Especializados + Administración Pública
ACCIÓN 2026	<ol style="list-style-type: none"> Publicar un paper con los resultados del Plan de Salud Expandir el Plan de Salud específico para personas con Síndrome de Down a 2 centros de salud más (Gandía? Alicante?)
RECURSOS para acción 2026	<ol style="list-style-type: none"> Gerencia / Dirección + Médicos Especializados Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno + Médicos Especializados + Administración Pública

EJE ESTRATÉGICO	3. INTERVENCIÓN
LÍNEA ESTRATÉGICA	Desarrollar el modelo de intervención de la entidad, incorporando nuevos abordajes que introduzcan los avances de la investigación en la especificidad del síndrome de Down y refuercen la complementariedad entre el síndrome de Down y la Discapacidad Intelectual.
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	14. Desarrollar estrategias para la incorporación de nuevos usuarios y usuarias en todas las fases vitales.
INDICADOR 2024 -2026	<ol style="list-style-type: none"> Número de personas captadas en cada una de las diferentes etapas vitales. Evolución del número total de personas atendidas en cada etapa vital.
ACCIÓN 2024	<ol style="list-style-type: none"> Identificar por qué tenemos menos usuarios en determinadas etapas vitales. Desarrollar propuestas sostenibles que satisfagan a las personas de las etapas vitales con menos usuarios adscritos. Elaborar un plan de comunicación para captar a usuarios en cada una de las etapas vitales.
RECURSOS para acción 2024	<ol style="list-style-type: none"> Gerencia / Dirección + Responsables de Área Gerencia / Dirección + Responsables de Área + Órganos de Gobierno Gerencia / Dirección + Responsables de Área + Órganos de Gobierno
ACCIÓN 2025	<ol style="list-style-type: none"> Implantar un plan de mejora continua en la propuestas ejecutadas. Continuar con el plan de comunicación orientado a captar usuarios en cada una de las etapas vitales.
RECURSOS para acción 2025	<ol style="list-style-type: none"> Gerencia / Dirección + Responsables de Área + Órganos de Gobierno Gerencia / Dirección + Responsables de Área
ACCIÓN 2026	<ol style="list-style-type: none"> Continuar con el plan de mejora continua en las propuestas ejecutadas. Continuar con el plan de comunicación orientado a captar usuarios en cada una de las etapas vitales
RECURSOS para acción 2026	<ol style="list-style-type: none"> Gerencia / Dirección + + Responsables de Área Gerencia / Dirección + Responsables de Área

Eje estratégico 4

DESARROLLO ORGANIZATIVO

Propiciar la evolución de la organización para dar respuesta a los nuevos retos que se presentan, facilitando la agilidad de desarrollo de servicios y mantener la iniciativa pionera en la calidad e innovación de los proyectos.

NOTORIEDAD | UNIFICACIÓN | COORDINACIÓN | COMUNICACIÓN | COMUNITAT VALENCIANA

EJE ESTRATÉGICO	4. DESARROLLO ORGANIZATIVO
LÍNEA ESTRATÉGICA	Propiciar la evolución de la organización para dar respuesta a los nuevos retos que se presentan, facilitando la agilidad de desarrollo de servicios y mantener la iniciativa pionera en la calidad e innovación de los proyectos.
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	16. Continuar la tendencia decrecimiento de la notoriedad de la entidad tanto en la atención al síndrome de Down como a otras discapacidades intelectuales.
INDICADOR 2024 -2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evolución del Índice de notoriedad de marca 2. Número y porcentaje de actividades, programas, servicios, campañas de comunicación, eventos, etc., en las que se comunique el posicionamiento de Asindown dentro del territorio de la Discapacidad Intelectual de forma explícita. 3. Datos del análisis de posicionamiento de marca
ACCIÓN 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un estudio de notoriedad y posicionamiento de marca para saber como de conocida es la marca Asindown en los targets que nos interesen y con qué territorios se vincula. 2. Trazar un plan a partir de las conclusiones del estudio y ejecutarlo. Posibles acciones de ese plan: <ul style="list-style-type: none"> • Participar de forma activa en los encuentros de referencia sobre Discapacidad Intelectual a nivel nacional • Realizar un plan de eventos culturales en los que se visibilice el Síndrome de Down y la Discapacidad Intelectual • Seguir trabajando en la adaptación pedagógica de los temarios escolares y organizar sesiones de formación para profesores de la Comunidad Valenciana
RECURSOS para acción 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Responsable de Marketing + Colaboración Externa 2. Gerencia / Dirección + Responsable de Marketing
ACCIÓN 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formalizar alianzas con las organizaciones clave a nivel nacional / europeo en materia de Discapacidad Intelectual y/o Síndrome de Down 2. Diseñar la estrategia de posicionamiento de Asindown integrando la Discapacidad Intelectual 3. Integrar la Discapacidad Intelectual en nuestra identidad de marca (logo, claim, etc.) 4. Realizar y ejecutar un Plan de Comunicación específico para el lanzamiento de la marca con la incorporación de la Discapacidad Intelectual 5. Realizar y ejecutar un plan específico para la integración laboral de la Discapacidad Intelectual 6. Realizar módulos formativos específicos para el Aula Virtual sobre la atención a la Discapacidad Intelectual y sus sinergias con el Síndrome de Down
RECURSOS para acción 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Responsables de Discapacidad Intelectual+ Órganos de Gobierno 2. Gerencia / Dirección + Responsable de Marketing + Responsable de Discapacidad Intelectual + Órganos de Gobierno + Colaboración Externa 3. Gerencia / Dirección + Responsable de Marketing + Órganos de Gobierno + Colaboración Externa 4. Gerencia / Dirección + Responsable de Marketing + Responsable de Comunicación + Colaboración Externa 5. Gerencia / Dirección + + Equipo de Gestión + Responsables de Discapacidad Intelectual + Responsables de Área 6. Responsable de Discapacidad Intelectual + Responsables de Área
ACCIÓN 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Llevar a cabo 1 proyecto conjunto con organizaciones de referencia en el ámbito de la Discapacidad Intelectual y/o el Síndrome de Down. 2. Realizar un análisis de posicionamiento de la marca (territorial y conceptual) 3. Incorporar a una persona con Discapacidad Intelectual en la plantilla de Asindown 4. Realizar un Plan de Marketing y Comunicación que integre el Síndrome de Down y la Discapacidad Intelectual , ambos de forma explícita 5. Realizar módulos formativos específicos para el Aula Virtual sobre la atención a la Discapacidad Intelectual y sus sinergias con el Síndrome de Down 6. Llevar a cabo un evento cultural con el foco puesto en la Discapacidad Intelectual
RECURSOS para acción 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Responsables de Discapacidad Intelectual 2. Gerencia / Dirección + Responsable de Marketing + Colaboración Externa 3. Gerencia / Dirección + Responsables de Discapacidad Intelectual 4. Gerencia / Dirección + Responsable de Marketing + Responsable de Comunicación + Colaboración Externa 5. Responsable de Discapacidad Intelectual + Responsables de Área 6. Gerencia / Dirección + Responsable de Marketing + Equipo de Gestión + Órganos de Gobierno

EJE ESTRATÉGICO	4. DESARROLLO ORGANIZATIVO
LÍNEA ESTRATÉGICA	Propiciar la evolución de la organización para dar respuesta a los nuevos retos que se presentan, facilitando la agilidad de desarrollo de servicios y mantener la iniciativa pionera en la calidad e innovación de los proyectos.
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	17. Trabajar para la unificación de centros que permita conseguir un espacio de referencia en la provincia de Valencia.
INDICADOR 2024 -2026	1. Evolución de los m2 de la sede principal y del resto de sedes.
ACCIÓN 2024	1. Identificar nuevos espacios a los que optar para poder crecer en torno a la sede central
RECURSOS para acción 2024	1. Gerencia / Dirección + Equipo de + Órganos de Gobierno
ACCIÓN 2025	1. Traslado de servicios existentes ubicados lejos de la sede central, a espacios ubicados en la zona de la sede central. 2. Apertura de nuevos servicios ubicados en la zona de la sede central
RECURSOS para acción 2025	1. Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno 2. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Órganos de Gobierno
ACCIÓN 2026	1. Continuación del traslado de servicios existentes ubicados lejos de la sede central, a espacios ubicados en la zona de la sede central. 2. Apertura de nuevos servicios ubicados en la zona de la sede central
RECURSOS para acción 2026	1. Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno 2. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Órganos de Gobierno

EJE ESTRATÉGICO	4. DESARROLLO ORGANIZATIVO
LÍNEA ESTRATÉGICA	Propiciar la evolución de la organización para dar respuesta a los nuevos retos que se presentan, facilitando la agilidad de desarrollo de servicios y mantener la iniciativa pionera en la calidad e innovación de los proyectos.
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	18. Trabajaren la coordinación con las administraciones públicas para integrarlas necesidades dela entidad con los objetivos de las instituciones públicas.
INDICADOR 2024 -2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. N° de procesos de participación de Asindown en el desarrollo de políticas públicos, programas o planes específicos generados por las administraciones públicas. 2. N° de demandas y necesidades de Asindown incorporadas en las instituciones públicas 3. Ingresos generados como consecuencia específica de la integración de nuevas demandas y necesidades de Asindown en las instituciones públicas.
ACCIÓN 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar en plantilla a un responsable de <i>Advocacy</i> para que planifique toda la relación con las instituciones públicas. 2. Identificar las necesidades estratégicas y demandas clave de Asindown hacia las instituciones públicas. 3. Identificar y analizar los desarrollos que están llevando a cabo las instituciones públicas de interés y relevancia para Asindown 4. Identificar las personas clave (funcionarios/as y políticos/as) que están o deberían estar abordando dichas necesidades y/o demandas. 5. Establecer un proceso de contacto con cada una de las personas clave identificadas
RECURSOS para acción 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno 2. Equipo de Gestión + Responsables de Área + Órganos de Gobierno 3. Gerencia/ Dirección + Responsables de Área 4. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área + Órganos de Gobierno 5. Gerencia / Dirección
ACCIÓN 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir, argumentar y recoger apoyos del sector a las demandas y necesidades estratégicas de Asindown 2. Definir una estrategia de comunicación ad-hoc para visibilizar las necesidades y demandas clave de Asindown 3. Presentar las demandas a las personas responsables (funcionarios/as y políticos/as) clave de las instituciones públicas
RECURSOS para acción 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia/Dirección + Responsables de Área 2. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Área Comunicación 3. Gerencia/Dirección + Órganos de Gobierno + Responsables de Área
ACCIÓN 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener el contacto con las personas clave de las instituciones públicas (funcionarios/as y políticos/as). 2. Integrar en los programas y servicios las necesidades y demandas de Asindown incorporadas en las propuestas de las instituciones públicas. 3. Rendir cuentas de los resultados específicos generados como consecuencia de la integración de las nuevas demandas y necesidades
RECURSOS para acción 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia/Dirección + Órganos de Gobierno 2. Gerencia / Dirección + Responsables de Área 3. Gerencia/Dirección + Órganos de Gobierno + Responsables de Área + Área Comunicación

EJE ESTRATÉGICO	4. DESARROLLO ORGANIZATIVO
LÍNEA ESTRATÉGICA	Propiciar la evolución de la organización para dar respuesta a los nuevos retos que se presentan, facilitando la agilidad de desarrollo de servicios y mantenerla iniciativa pionera en la calidad e innovación de los proyectos.
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	19. Desarrollar un programa de comunicación interna que incorpore a profesionales, personas usuarias, órganos de gobierno y familias y socios y socias de la entidad.
INDICADOR 2024 -2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cantidad y calidad de los canales abiertos para ejecutar el Plan de comunicación. 2. Número de mensajes lanzados por canal. 3. Tasa de interacción de los mensajes lanzados por canal (p.e. en <i>newsletters</i> será tasa de apertura y clics, en RRSS será engagement...) 4. Número de personas que se suscriban a cada canal.
ACCIÓN 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar y segmentar los perfiles, necesidades y expectativas de cada uno de los <i>stakeholders</i> 2. Crear una Comisión de Comunicación Interna (integrada en la Comisión de Participación)
RECURSOS para acción 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Coordinación de la Asociación + Equipo de Gestión + Responsables de Área Comunicación 2. Coordinación de la Asociación + Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área + Órganos de Gobierno
ACCIÓN 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un Plan de Comunicación Interna segmentado. 2. Generar un espacio privado en la web de Asindown con información personalizada respecto a temas de gestión relevante
RECURSOS para acción 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Comisión de Comunicación Interna + Responsable de Comunicación + Colaboración Externa 2. Gerencia / Dirección + Responsables de Área + Equipo de Gestión + Colaboración Externa
ACCIÓN 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un Plan de Comunicación Interna segmentado 2. Desarrollar la App del espacio privado de la web de Asindown para usuarios, socios y familiares.
RECURSOS para acción 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Responsable de Comunicación + Comisión de Comunicación Interna 2. Gerencia / Dirección + Responsables de Área + Equipo de Gestión + Colaboración Externa

EJE ESTRATÉGICO	4. DESARROLLO ORGANIZATIVO
LÍNEA ESTRATÉGICA	Propiciar la evolución de la organización para dar respuesta a los nuevos retos que se presentan, facilitando la agilidad de desarrollo de servicios y mantener la iniciativa pionera en la calidad e innovación de los proyectos.
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	20. Desarrollar un programa de atención a las personas socias con síndrome de Down de toda la Comunitat Valenciana y sus familias y visibilice las necesidades.
INDICADOR 2024 -2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de nuevas necesidades identificadas. 2. Recursos destinados a atender las nuevas necesidades identificadas. 3. Recursos destinados a visibilizar las necesidades identificadas y atendidas.
ACCIÓN 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las necesidades sin cubrir que tienen las personas usuarias y sus familias. 2. Elaborar un plan de abordaje de esas necesidades
RECURSOS para acción 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área 2. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área
ACCIÓN 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ejecutar el plan e identificar nuevas necesidades. 2. Medir la eficacia de las propuestas ejecutadas y corregir según resultados. 3. Dar visibilidad al plan ejecutado y sus resultados.
RECURSOS para acción 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección +Equipo de Gestión + Responsables de Área 2. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área 3. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área Comunicación + Órganos de Gobierno
ACCIÓN 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ejecutar el plan e identificar nuevas necesidades. 2. Medir la eficacia de las propuestas ejecutadas y corregir según resultados. 3. Dar visibilidad al plan ejecutado y sus resultados.
RECURSOS para acción 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección +Equipo de Gestión + Responsables de Área 2. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área 3. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área Comunicación + Órganos de Gobierno

Eje estratégico 5

EVOLUCIÓN

Elaborar un modelo de desarrollo que permita afianzar los programas y proyectos elaborados, mejorar las prestaciones de cada uno de ellos y abordar, desde la sostenibilidad y la prudencia, los retos y oportunidades que se presenten.

SOSTENIBILIDAD | INTERACCIÓN | AUTONOMÍA | COMUNICACIÓN | ALIANZAS

EJE ESTRATÉGICO	5. EVOLUCIÓN
LÍNEA ESTRATÉGICA	Elaborar un modelo de desarrollo que permita afianzar los programas y proyectos elaborados, mejorar las prestaciones de cada uno de ellos y abordar, desde la sostenibilidad y la prudencia, los retos y oportunidades que se presenten.
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	21. Alcanzar la sostenibilidad de LMQV.
INDICADOR 2024 -2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evolución del resultado en la cuenta de explotación de LMQV. 2. Número de personas formadas en LMQV. 3. Número de empresas que trabajen con LMQV. 4. Evolución de la valoración económica de los impactos en Medios de Comunicación de noticias sobre LMQV.
ACCIÓN 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar el Plan de marketing y comunicación de LMQV identificando las 4Ps básicas , concretando targets, elaborando los planes de comunicación, captación y fidelización, identificando KPIs y su plan de seguimiento y vinculándolo a su propia cuenta de resultados (P&L)
RECURSOS para acción 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Coordinación LMQV + Responsable de Marketing + Equipo de Gestión + Órganos de Gobierno + Colaboración Externa 2. Adaptar el Plan de Marketing específico para LMQV a partir de los aprendizajes de 2024.
ACCIÓN 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar el modelo de negocio desarrollado para el lanzamiento en su día de LMQV con los aprendizajes de 2024 2. Crear un club gastronómico LMQV
RECURSOS para acción 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Coordinación LMQV + Responsable de Marketing + Equipo de Gestión + Órganos de Gobierno + Colaboración Externa 2. Colaboración Externa 3. Gerencia Dirección + Coordinación LMQV + Equipo de Gestión + Órganos de Gobierno 4. Gerencia / Dirección + Coordinación LMQV + Responsable de Marketing + Órganos de Gobierno
ACCIÓN 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adaptar el Plan de Marketing específico para LMQV a partir de los aprendizajes de 2025 2. Explorar la opción de crear una empresa de catering LMQV
RECURSOS para acción 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Coordinación LMQV + Responsable de Marketing + Equipo de Gestión + Órganos de Gobierno + Colaboración Externa 2. Gerencia/ Dirección + Coordinación LMQV + Equipo de Gestión + Órganos de Gobierno

EJE ESTRATÉGICO	5. EVOLUCIÓN
LÍNEA ESTRATÉGICA	Elaborar un modelo de desarrollo que permita afianzar los programas y proyectos elaborados, mejorar las prestaciones de cada uno de ellos y abordar, desde la sostenibilidad y la prudencia, los retos y oportunidades que se presenten.
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	22. Desarrollar un programa de interacción con el tejido empresarial a través de propuestas novedosas, individualizadas, creativas y de alto impacto para desarrollar su RSC.
INDICADOR 2024 -2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de interacciones con el tejido empresarial (de ellos a nosotros y de nosotros a ellos) para desarrollar su RSC. 2. Número de propuestas realizadas 3. Ingresos generados a través de la interacción con el tejido empresarial
ACCIÓN 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar un programa de interacción con el tejido empresarial con propuestas novedosas, individualizadas, creativas y de alto impacto. 2. Presentar el programa de interacción con un evento. 3. Celebrar reuniones 1 a 1 para presentar propuestas.
RECURSOS para acción 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsable de Marketing 2. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsable de Marketing + Comunicación 3. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsable de Marketing
ACCIÓN 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ejecutar propuestas presentadas. 2. Medir la satisfacción de las empresas en las propuestas realizadas. 3. Incorporar propuestas nuevas al programa
RECURSOS para acción 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsable de Marketing 2. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsable de Marketing 3. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsable de Marketing
ACCIÓN 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ejecutar propuestas presentadas. 2. Medir la satisfacción de las empresas en las propuestas realizadas. 3. Incorporar propuestas nuevas al programa
RECURSOS para acción 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsable de Marketing 2. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsable de Marketing 3. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsable de Marketing

EJE ESTRATÉGICO	5. EVOLUCIÓN
LÍNEA ESTRATÉGICA	Elaborar un modelo de desarrollo que permita afianzar los programas y proyectos elaborados, mejorar las prestaciones de cada uno de ellos y abordar, desde la sostenibilidad y la prudencia, los retos y oportunidades que se presenten.
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	23. Incrementar la autonomía de la organización potenciando la diversificación de recursos
INDICADOR 2024 -2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evolución de los ingresos globales de Asindown 2. Evolución del % de ingresos provenientes de fuentes diversas 3. Evolución de los ingresos por área de actividad / proyecto
ACCIÓN 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar nuevos ámbitos de generación de ingresos a nivel nacional / europeo / mundial 2. Realizar un Mapa de Stakeholders clave relacionados con la generación de ingresos 3. Analizar los precios de los programas y servicios de Asindown y su relación con los costes 4. Identificar programa / proyecto con financiación nacional / europea / mundial 5. Liberar de responsabilidad civil a los Órganos de Gobierno ante posibles impactos financieros
RECURSOS para acción 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión 2. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área 3. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área 4. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área 5. Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno
ACCIÓN 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integrar un modelo de contabilidad analítica 2. Desarrollar 1 proyecto nuevo vinculado a una nueva fuente de ingresos 3. Definir y ejecutar una estrategia de aproximación a los stakeholders relevantes identificados como potencial nueva fuente de generación de ingresos 4. Participar en 1 programa / proyecto con financiación nacional / europea / mundial
RECURSOS para acción 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área 2. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Órganos de Gobierno 3. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Órganos de Gobierno 4. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área
ACCIÓN 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar 1 proyecto nuevo vinculado a una nueva fuente de ingresos 2. Definir y ejecutar una estrategia de aproximación a los stakeholders relevantes identificados como potencial nueva fuente de generación de ingresos 3. Participar en 1 programa / proyecto con financiación nacional / europea / mundial
RECURSOS para acción 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Órganos de Gobierno 2. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Órganos de Gobierno 3. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área

EJE ESTRATÉGICO	5. EVOLUCIÓN
LÍNEA ESTRATÉGICA	Elaborar un modelo de desarrollo que permita afianzar los programas y proyectos elaborados, mejorar las prestaciones de cada uno de ellos y abordar, desde la sostenibilidad y la prudencia, los retos y oportunidades que se presenten.
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	24. Consolidar una estrategia de comunicación externa alineada con los objetivos estratégicos.
INDICADOR 2024 -2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evolución del índice de notoriedad de la marca Asindown 2. Evolución del posicionamiento real de Asindown y de su gap con el posicionamiento definido.
ACCIÓN 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir el posicionamiento estratégico de Asindown y su propuesta de valor 2. Medir el posicionamiento real de Asindown e identificar las diferencias entre el real y el definido. 3. Diseñar el plan de comunicación que haga que el posicionamiento real se acerque al definido: identificando targets, territorios, canales, mensajes, estrategias, objetivos, presupuesto y KPIs.
RECURSOS para acción 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Responsable de Marketing + Equipo de Gestión + Responsables de Área + Órganos de Gobierno + Colaboración Externa 2. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área + Órganos de Gobierno + Colaboración Externa 3. Gerencia / Dirección + Responsable de Marketing + Órganos de Gobierno + Colaboración Externa
ACCIÓN 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualizar el Plan de Comunicación de Asindown 2025 a partir de los aprendizajes de 2024 2. Publicar un documento que recoja las sinergias en la atención del Síndrome de Down y la Discapacidad Intelectual
RECURSOS para acción 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Responsable de Marketing + Órganos de Gobierno + Colaboración Externa 2. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área
ACCIÓN 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualizar el Plan de Comunicación de Asindown 2026 a partir de los aprendizajes de 2025 2. Realizar un proyecto audiovisual (película, documental, etc.) que recoja la evolución de la atención al Síndrome de Down y sus sinergias con otras Discapacidades Intelectuales 3. Realizar encuesta ad-hoc o participar en encuesta Omnibus para conocer la evolución del posicionamiento de la marca en los target identificados.
RECURSOS para acción 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Responsable de Marketing + Órganos de Gobierno + Colaboración Externa 2. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área + Órganos de Gobierno + Colaboración Externa 3. Gerencia / Dirección + Responsable de Marketing + Órganos de Gobierno + Colaboración Externa

EJE ESTRATÉGICO	5. EVOLUCIÓN
LÍNEA ESTRATÉGICA	Elaborar un modelo de desarrollo que permita afianzar los programas y proyectos elaborados, mejorar las prestaciones de cada uno de ellos y abordar, desde la sostenibilidad y la prudencia, los retos y oportunidades que se presenten.
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	25. Construir alianzas estratégicas relevantes para el crecimiento de la organización
INDICADOR 2024 -2026	1. Número de alianzas estratégicas formalizadas
ACCIÓN 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recopilar todas las alianzas que existen en la actualidad Formalizar todas las alianzas relevantes que existen en la actualidad 2. Identificar ámbitos de interés estratégico en las que son necesarias alianzas estratégicas con organizaciones de referencia (Objetivos 6, 11, 16, 17 y 22) 3. Integrarse en Down España y participar activamente
RECURSOS para acción 2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área + Órganos de Gobierno 2. Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno 3. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área + Órganos de Gobierno 4. Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno
ACCIÓN 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar alianzas estratégicas con organizaciones relevantes a nivel nacional / europeo / mundial (Objetivos 6, 11, 16, 17 y 22) 2. Realizar 2 proyectos conjuntamente con algunas de las organizaciones relevantes identificadas 3. Integrarse en EDSA (European Down Syndrome Association) y participar activamente
RECURSOS para acción 2025	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Órganos de Gobierno 2. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área 3. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área + Órganos de Gobierno
ACCIÓN 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar dos proyectos conjuntamente con algunas de las organizaciones relevantes identificadas 2. Integrarse en DSI (Down Syndrome International)
RECURSOS para acción 2026	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área 2. Gerencia / Dirección + Equipo de Gestión + Responsables de Área + Órganos de Gobierno

ASINDOWN