

UNA NUEVA MIRADA QUE TRANSFORMA

UNA ORGANIZACIÓN:

El camino recorrido



El camino recorrido

La Fundación Aprocor, tras un proceso de reflexión en el que participaron activamente las personas con discapacidad, sus familias, profesionales y Patronos, redefinió su misión, visión y valores. Estos tres elementos, fundamentales en toda organización, impulsaron un camino de transformación organizacional profunda acorde con ellos.

El resultado fue un nuevo Diseño Organizacional base para construir el Modelo Organizativo actual que, partiendo de una nueva visión de la persona con discapacidad y su familia, transformó la Fundación en una organización centrada en la persona; que orienta su actividad para que las personas con discapacidad intelectual, cada una de ellas, puedan identificar, formular y desarrollar un plan personal, elegido por cada una, buscar aliados, y facilitarles los medios para desarrollarlo.

DESARROLLO ORGANIZATIVO



Fundación Aprocor

Creemos en cada persona

Una persona, un compromiso





Una nueva mirada

Las llaves del cambio

De organización centrada en la actividad a organización centrada en cada persona

Antecedentes

En el año 2011 la Fundación Aprocor redefine su misión, visión y valores. El resultado fue una nueva mirada hacia la persona con discapacidad y su familia y una nueva forma de entender los apoyos que les prestamos y los objetivos de la organización.

Para alinearse con esa nueva forma de entender los objetivos de la organización, La Fundación desarrolla su primer Plan Estratégico que actúa como guía para acercarse al cumplimiento de la misión.

Este plan se define y desarrolla con la participación activa de personas con discapacidad, familias, profesionales y patronato. Uno de los objetivos fue implicar al máximo de personas de la organización. El **Plan de Estratégico**

2012-2014 se convierte así en un marco de referencia que se concreta en planes de acción.

En este marco se diseñan procesos y herramientas para facilitar su consecución. El proceso de **Planes Personales** y el de **Plan estratégico**, junto con el **Sistema Idea** (para evaluar el cumplimiento de la estrategia) o la **4P** (desarrollada para que cada persona tenga un único plan conocido y en el que están implicados diferentes centros y servicios), se convierten en algunas de las principales llaves del cambio.

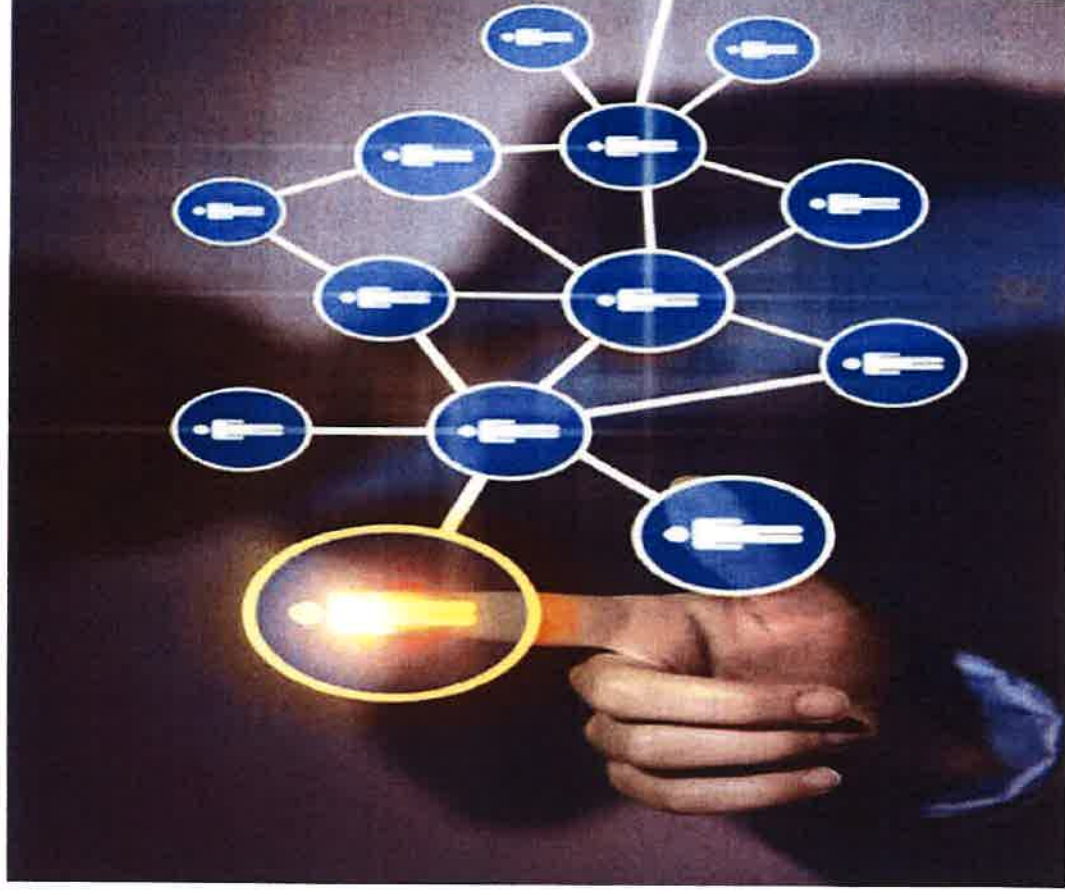
La Fundación pasa así de organizarse por la actividad de los centros a funcionar teniendo como base los planes de las personas con discapacidad intelectual y de las familias que conforman la Fundación Aprocor.

El cambio sistémico

Este proceso derivó, inevitablemente, en la necesidad de revisar el sistema organizativo de la Fundación.

Ser fieles a la nueva misión suponía apostar por un cambio estructural de todo el sistema organizativo de la Fundación Aprocor. Pero antes era necesario plantearnos un MODELO ORGANIZATIVO que sirviera de base a este cambio. Llegar a ese modelo organizacional, supuso un enriquecedor proceso colectivo.

Partiendo de este modelo fue necesario analizar todos los elementos que configuraban la Fundación pero sobre todo fue clave revisar las conexiones y las relaciones que había entre ellos. Ese proceso marca el inicio del Diseño Organizativo que proponemos en este documento.



Acercando el futuro

Proceso de transformación para ser una organización centrada en cada persona



La Fundación Aprocor inicia en el año 2014 un proceso de Desarrollo Organizacional al que denominamos «Acercando el futuro de Aprocor».

Este camino de transformación pretende que nuestra organización se centre en cada persona y no en la actividad de los Centros y Servicios, exclusivamente. Éstos deben entenderse como algunos de los recursos con los que pueden contar las personas, ya que debemos contemplar también los que cada persona dispone en su entorno próximo.

Para este proceso de transformación contamos con la totalidad de personas que conforman la Fundación, esto es, las personas con discapacidad, las familias, los profesionales y los voluntarios.

De esta iniciativa de cambio se derivarán diferentes tangibles que nos servirán

como referentes para avanzar juntos.

El primero es este documento, denominado Modelo Organizativo. En él se dan las claves de la visión compartida que se desea tener como Organización.

El segundo será el Diseño Organizativo que concretará lo planteado en el modelo partiendo de sus principios fundamentales.

Expresado de otra forma, en el modelo definiremos la estrategia y en el diseño las herramientas.

Todo ello deberá culminar con el Desarrollo Organizativo que implicará una forma de funcionar diferente y que estará marcada por el modelo descrito y un diseño capaz de evolucionar para ser coherente con nuestros fines.

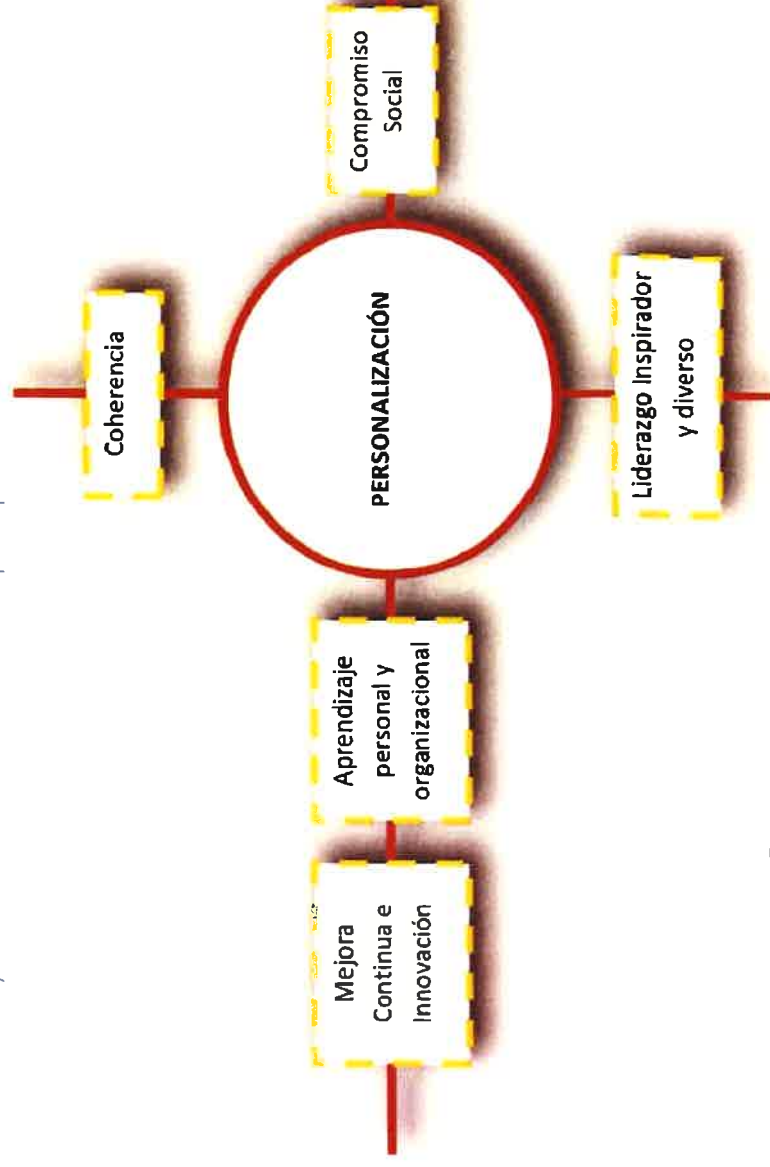


6 Principios

Los principios son las claves fundamentales que deben orientar el comportamiento de nuestra organización. Son las ideas en torno a las que nos organizamos o estructuramos. Identificamos 6 principios:

1. Personalización
2. Mejora continua e Innovación
3. Aprendizaje Personal y Organizacional
4. Coherencia
5. Liderazgo diverso e inspirador
6. Compromiso Social

Cada principio cuenta con el significado que adquiere en la Fundación Aprocar y unas características que nos definirán y que implicarán el despliegue de competencias concretas en la Organización. Se trata en definitiva de identificar las aptitudes idóneas para llevar a cabo nuestra misión y ser consecuentes con nuestros principio.



PERSONALIZACIÓN



SIGNIFICA

Valorar cada individuo como persona con objetivos vitales, ambiciones y expectativas propias.

Una profunda creencia en el desarrollo de las motivaciones, intereses y capacidades de cada persona, promoviendo que la persona tenga oportunidades para contribuir con otros desde aquello que le gusta hacer.

Entender a cada persona en sus contextos naturales, con sus relaciones significativas, su familia, sus amigos, sus vecinos y su historia. La organización debe estar allí donde transcurre la vida de cada persona.

La personalización es la clave de la transformación de la Organización.

SE CARACTERIZA POR

- Establecer una relación transversal en los servicios y programas.
- Defender el ejercicio de los derechos de las personas (incluida la autodefensa)
- Poner la mirada en las capacidades de las personas y no sólo en las limitaciones.
- Fomentar el empoderamiento de las personas para que sean verdaderas protagonistas de sus vidas.
- Promover entornos saludables y beneficiosos para la persona.
- Ofrecer servicios y programas destinados a que las personas alcancen sus metas vitales mejorando así su calidad de vida.

COMPETENCIAS A DESARROLLAR

- Adaptación y organización de los servicios y programas a las necesidades y proyectos de vida de cada una de las personas.
- Generación de espacios y oportunidades donde se pueda alentar el pensamiento para facilitar q las personas puedan tomar decisiones en sus vidas.
- Desarrollo de planes centrados en los proyectos de vida de cada persona y especialmente en procesos de indagación y evaluación.

MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN



SIGNIFICA

Una tensión positiva permanente hacia la renovación, estando abiertos a nuevas posibilidades y teniendo hábitos de búsqueda de nuevos conocimientos, nuevas preguntas, nuevas soluciones que nos ayudan a salir de la inercia y encontrar nuevas maneras de hacer.

No se trata sólo de una nueva y buena idea, es importante que también tenga una aplicación práctica y exitosa que promueva la transformación.

El la organización y sus miembros incorporan una nueva manera de mirar, hasta de cosas que no tienen que ver con la discapacidad, conecta cosas diferentes, asocia, etc.

Existe un espíritu de renovación constante.

SE CARACTERIZA POR

Innovar generando nuevos procesos, servicios o procedimientos que encuentran una aplicación.

Conservar lo que es considerado como irrenunciable y suprimir lo que ya no tiene sentido o debe hacerse de otra forma.

Estar en constante proceso de aprendizaje-desaprendizaje.

Implicar tenacidad, valentía, curiosidad y tener visión. Esto es, firmeza y esfuerzo por ser eficaz en los propósitos .

COMPETENCIAS A DESARROLLAR

Creatividad generadora.

Apertura a otras realidades y entornos fuera de la "zona Aproxor".

Inspirar y alentar procesos de cambio, dentro y fuera de la Organización.

Gestión del conocimiento.

Análisis interno de la Organización.

APRENDIZAJE PERSONAL Y ORGANIZACIONAL



SIGNIFICA

Una organización que aprende y que por tanto cambia. La transformación organizacional se facilita, cuando parte de muchos procesos de transformación personal.

El aprendizaje se comparte y debe estar orientado a:

- Promover los valores humanos
 - Potenciar el desarrollo personal
 - Activar los talentos y fortalezas
- De esta forma los intereses personales se convierten en intereses colectivos, orientados a la persecución y alcance de la misión.

Además el grupo, produce un efecto multiplicador que sólo se consigue con la interacción y la construcción colectiva.

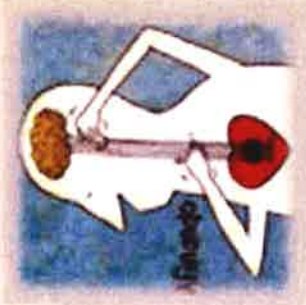
SE CARACTERIZA POR

- Desarrollar el talento personal.
- Identificar nuevos modelos mentales, detectando las restricciones de nuestra propia visión.
- Impulsar la visión compartida, donde todos los miembros del equipo aprenden a descubrir en sí mismos la capacidad de crear una visión personal que dé sentido a su vida y a su trabajo.
- Generar pensamiento sistémico, identificando las interrelaciones que se producen de forma exponencial en vez instantáneas que se producen de forma secuencial o sumativa.
- Ser consciente de su situación, de sus fortalezas y debilidades

COMPETENCIAS A DESARROLLAR

- Trabajo y aprendizaje en Equipo. Se trata no sólo hacer tareas en grupo, sino que el equipo aprende junto.
- Orientación a la transformación y planificación de procesos de cambio.
- Generación de procesos de participación y reflexión colectiva.
- Acompañamiento a las personas y sus familias en su Proyecto de Vida, tanto individual como familiar.

COHERENCIA



SIGNIFICA

Relación armónica entre el compromiso ético y el desarrollo de nuestra labor, siendo fiel a los principios y valores de APROCOR.

La coherencia no es inmediata. Se consigue en un proceso de búsqueda consciente y constante. Estando dispuesto a cuestionar y cuestionarse desde lo que hacemos en el día a día.

La coherencia es responsabilidad de todos y cada uno. Se trata del ejercicio de ir afinando el desajuste entre aquello en los que creemos y lo que hacemos.

SE CARACTERIZA POR

Ser transparente para el conjunto de la sociedad, tanto en los resultados obtenidos como en los medios utilizados.

Gestionar de modo que la asignación de recursos sea sistémica y sostenible.

Ser realista: asume la realidad sin por ello renunciar al compromiso ético.

COMPETENCIAS A DESARROLLAR

Reflexión en la acción.

Gestión ética (con objetivos y evaluación).

Capacidad Crítica, señalando lo que está mal, lo incorrecto, lo erróneo, lo que no se ajusta.

Establecimiento de las condiciones apropiadas para que puedan desarrollarse las ideas, ejerciendo la responsabilidad sobre la viabilidad de las mismas.

LIDERAZGO INSPIRADOR Y DIVERSO



SIGNIFICA

Los líderes ayudan a construir una visión colectiva, a establecer la dirección del cambio y a compartir estrategias que nos acercan a la visión. Líderes acompañados y acompañantes.

Los líderes sienten la necesidad del cambio y participan activamente en el proceso.

Están comprometidos y dispuestos a asumir riesgos para seguir avanzando, aun cuando el proceso de cambio sea duro y lleve años.

SE CARACTERIZA POR

Entender el liderazgo como "funciones de liderazgo", que son asumidas por muchas personas, inspiradoras, diversas y comprometidas.

Tender a la Horizontalidad Estructural, evitando la verticalidad.

Mantener un equilibrio entre la Autonomía Responsable (Libertad de obrar de sus miembros) y la Autoridad Legitimada (aquella que no se impone, se reconoce y respeta).

Expresar una «madurez organizacional», es decir buen juicio y sensatez.

COMPETENCIAS A DESARROLLAR

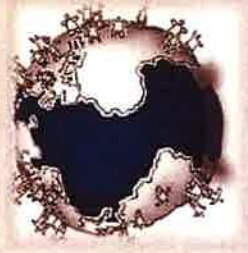
Establecimiento de nuevos roles y responsabilidades individuales y colectivas.

Desarrollo de experiencias de aprendizaje.

Equilibrio entre la autonomía responsable y la autoridad.

Liderazgo participativo.

COMPROMISO SOCIAL



SIGNIFICA

La Organización deja de ser sólo receptor social y pasa a ser a contribuyente social, desde lo material a lo humano.

Implica el compromiso ético de contribuir a un mundo más justo para todos, en el que las personas con discapacidad participan de manera activa, contribuyen con su aportación al conjunto de la sociedad.

La Fundación Aprocor conscientemente quiere cambiar la sociedad. No sólo como consecuencia colateral.

SE CARACTERIZA POR

Estar abierta a la comunidad.

Generar sinergias, servicios y programas inclusivos y eficientes.

Trabajar en Red tanto a nivel micro (círculo significativo de la persona), meso (internamente, entre los equipos) como macro, (desde el establecimiento de redes con otras organizaciones públicas o privadas, específicas del sector o no).

Ser generosa y humilde. Facilitar buenas prácticas, procesos, etc., que pueden ser replicados. Compartir el conocimiento y la operativa para hacer una construcción del modelo extensible, no exclusiva de la organización, siendo justa y competitiva.

COMPETENCIAS A DESARROLLAR

Búsqueda de oportunidades en el entorno.

Generación de Alianzas.

Ampliación de recursos.

Establecimiento de procesos que generen visibilidad.

Defensa de los derechos y la dignidad humana, teniendo un compromiso social amplio.



SISTEMA ORGANIZATIVO

Organo de gobierno Apoyos
Estrategia Comisiones Proyectos
Contextos MISION Cultura
Áreas PRINCIPIOS Valores
Centros Programas
Organigrama PERSONAS
Herramientas Actividades
Servicios VISIÓN
Recursos

EL SISTEMA ORGANIZATIVO

La Fundación Aprocar apuesta por un sistema organizativo flexible que permita adaptarse a las necesidades de cada persona, aplanado para que permita conectar intereses y vocaciones fomentando así relaciones personales significativas, es poroso para que puedan darse procesos transversales, es abierto para que la innovación y la creatividad tengan cabida

LAS PERSONAS Comunidad

Las personas son nuestra razón de existir, vertebran nuestra actividad. Actuamos para promover su desarrollo personal desde la dignidad y el respeto a todas las personas que nos conforman: personas con discapacidad, familiares, socios, voluntariado, profesionales y dirigentes. Comunidad.

Quiénes somos Dimensión identitaria

Definida por nuestra
visión, misión y valores
que perseguimos
guiados por una
estrategia marcada por
unos principios y
teniendo presente
nuestra cultura.

Qué hacemos Dimensión productiva

LAS ÁREAS TRANSVERSALES

En la Fundación aspiramos a organizarnos de modo que la entidad esté centrada en cada persona. Queremos un sistema donde los centros servicios y programas sean medios para que las personas con discapacidad y su familia desarrollen sus proyectos personales, asegurando condiciones básicas de salud desde la ética y los derechos y teniendo como horizonte la

LAS ÁREAS DE APOYO

Representan espacios vitales en los que se apoyan los proyectos de las personas con discapacidad intelectual como son la Formación, ocupación y empleo, la vivienda el ocio y envejecimiento.,

LAS ÁREAS DE SOPORTE

Son aquellos elementos que contribuyen a alcanzar los fines de la organización. La gestión económica, la comunicación, la calidad y la innovación, la gestión del conocimiento y la relación con el entorno son algunas de ellas.

Cómo organizamos

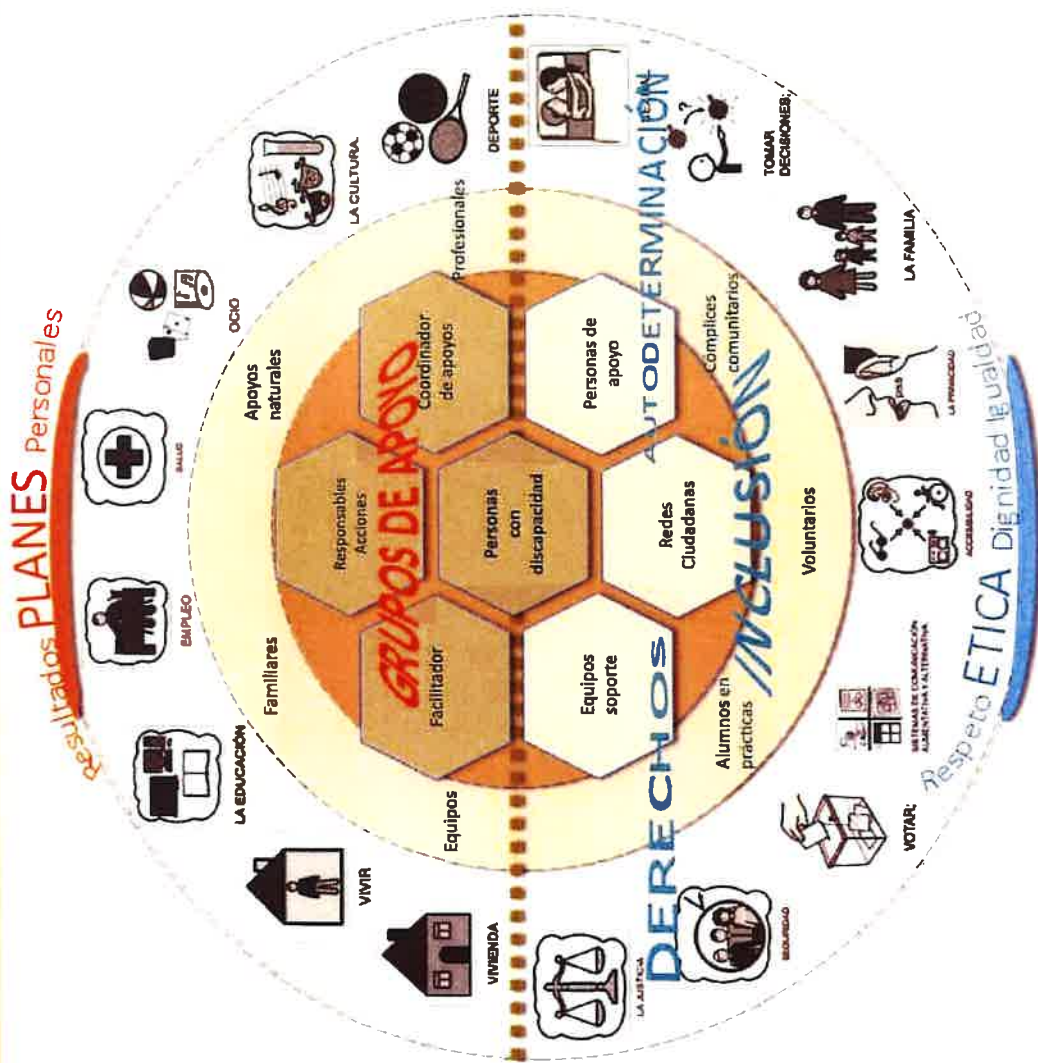
Dimensión relacional ÁREAS, RECURSOS, CONTEXTO, EQUIPOS, PROCESOS, PROCEDIMIENTOS

Atravesamos las estructuras y acompañamos, interactuamos y conectamos a profesionales de la organización. Incluyen equipos transversales de apoyo, procesos, procedimientos y áreas de soporte. Permiten establecer las relaciones y avanzar juntos.



Comunidad Aprocar Personas

COMUNIDAD APROCOR PERSONAS



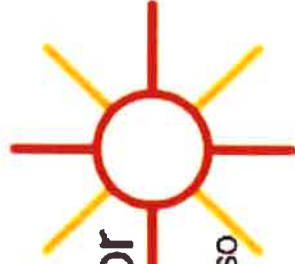
Las personas con discapacidad son el eje central de la actividad de la Fundación que, junto con sus familias, voluntarios y profesionales, constituyen la Red Aprocor.

El proceso de planes personales y la defensa de los derechos son el camino que devuelve a las personas con discapacidad intelectual el protagonismo de su vida y a los profesionales la oportunidad de fundamentar su estilo de apoyo en el compromiso ético.

Familias, amigos, voluntarios conforman el círculo de apoyo que queremos reforzar porque cuando en la natural está la solución es seguro que es en una solución sostenible.

Fundación Aprocor

Creemos en cada persona
Una persona, un compromiso



Quienes somos
Dimensión identitaria

Misión



Visión

Trata de dar cumplimiento a la **misión** de contribuir, desde un proyecto común y un compromiso ético a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y la de sus familias, apoyando el proyecto de vida de cada persona y promoviendo, en todos los ámbitos, un modelo de sociedad inclusiva. Que es todo de la **visión** que es la de ser una organización que aspira a la excelencia, centrada en cada persona con discapacidad intelectual, comprometida con la defensa de los derechos, reconocida y referente como agente de cambio hacia una sociedad más justa. Partiendo de unos **valores**: *Dignidad*, comprendiendo que cada persona es única y tiene valor en sí misma. *Respetando* y haciendo valer la identidad de cada uno, tanto en la prestación como en el diseño de los apoyos. *Autodeterminación*, entendida como el derecho de todas las personas a recibir apoyos y oportunidades para tomar decisiones sobre la dirección de su propia vida. *Defensa de los derechos*, luchando de forma activa contra todo tipo de discriminación de la que, por motivos de discapacidad, puedan ser objeto las personas con discapacidad intelectual y reconociendo la importancia de que las propias personas con discapacidad intelectual y sus familias puedan conocer sus derechos para defenderlos y reivindicarlos. *Mejora Continua*, entendida como un compromiso permanente dirigido al incremento constante de la calidad y la innovación en todo lo que hacemos.

Valores

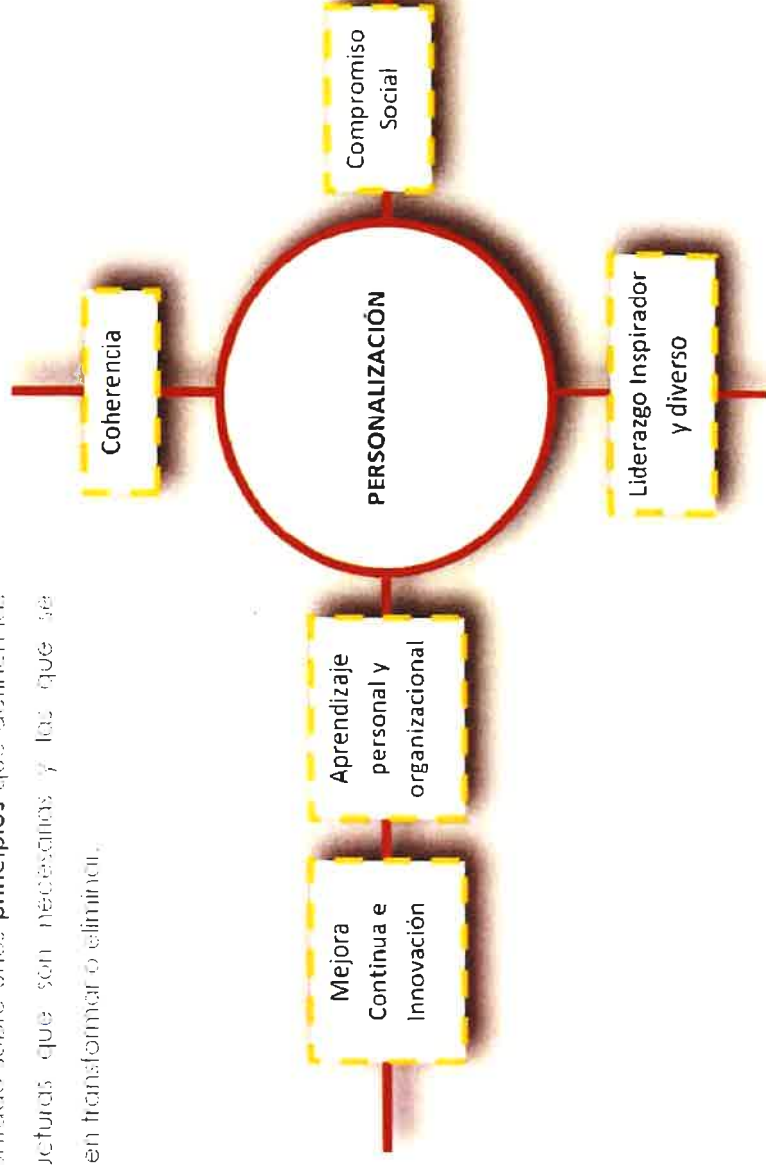
Cultura



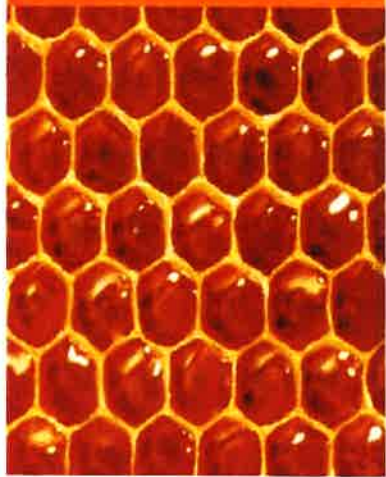
El sistema organizativo que presentamos ha tenido en cuenta los 25 años de historia que han ido configurando una **cultura** que nos define como organización; forma parte de la **estrategia** de la Fundación, que entiende que para ser una entidad verdaderamente centrada en las personas y orientada a la transformación social, debe tener un sistema organizativo que facilite la consecución de sus fines y está firmemente sustentado sobre unos **principios** que definen las estructuras que son necesarias y las que se deben transformar o eliminar.

Estrategia

Principios

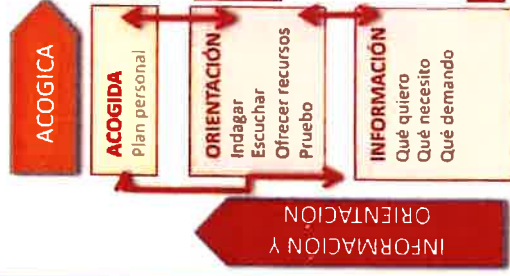


Qué hacemos
Dimensión productiva





ÁREAS DE APOYO



Cartera de servicios



CIERRE

CIERRE

RESUESTA

APERTURA



ÁREAS TRANSVERSALES

- COMUNICACIÓN Y ACCESIBILIDAD
- RELACIONES INSTITUCIONALES, CAPTACION DE FONDOS Y RSC
- CALIDAD, INNOVACIÓN Y PROYECTOS
- POLITICA DE PERSONAS Y GESTION DEL CONOCIMIENTO
- AREA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANCIERO

Procesos ÁREAS DE SOPORTE

Inclusión Social

Empoderamiento

Mejora de la cdv personal y/o familiar

Cómo nos organizamos

Dimensión Relacional



Dimensión relacional

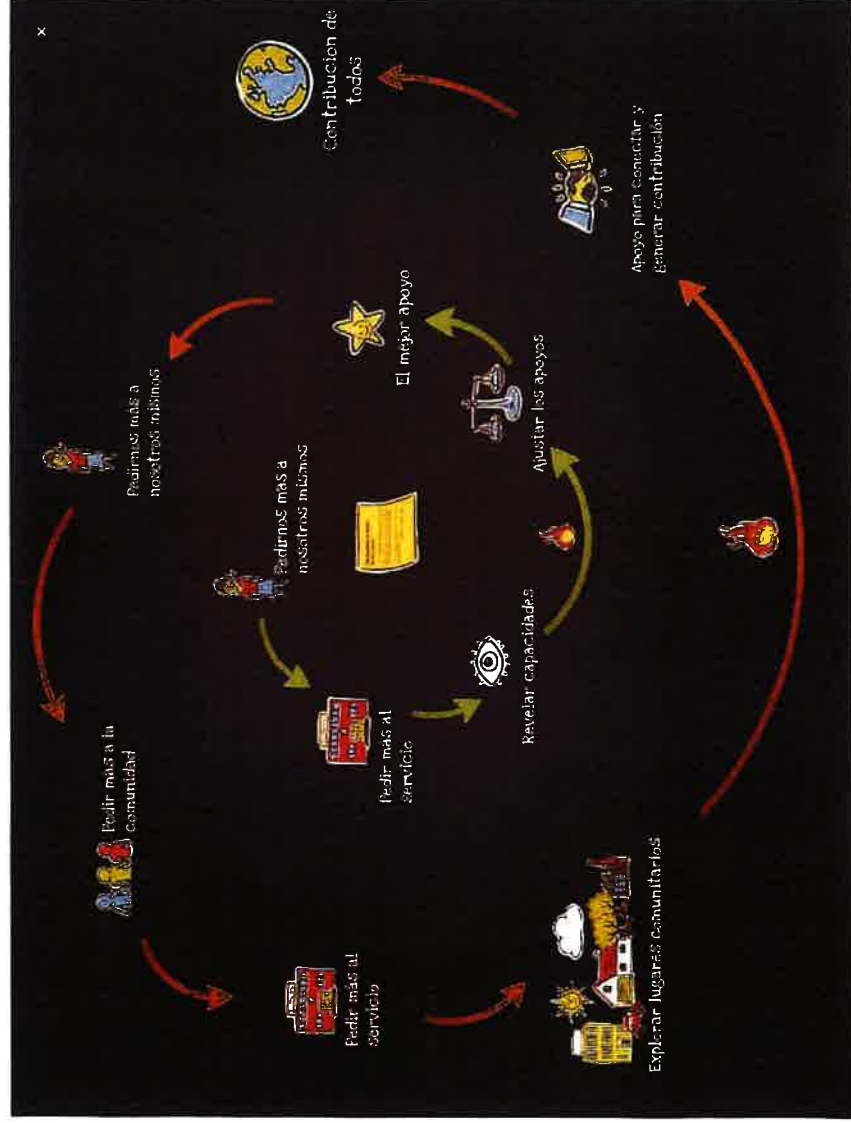
LA ESPIRAL

El Sistema cuenta con diferentes elementos que se conectan y relacionan a través de procesos, procedimientos y equipos.

Se trata de un modelo dinámico que genera transformación y por tanto aprendizaje personal y organizacional.

La comunidad de Apuroc quiere contribuir a una sociedad más justa y solidaria y este cambio empieza por pedimos más a nosotros mismos y a nuestros servicios, y así pedir más a la comunidad, para conectar y generar contribución social. Esta es la espiral de la que nos habla O'Brien. Para construir una sociedad más inclusiva no basta con adoptar nuevas tecnologías y cogear nuevas ideas, es generar un nuevo orden que posibilite nuevos caminos.

Se trata de generar un nuevo paisaje interno y externo, integrado en nuestros respectivos comunidades.

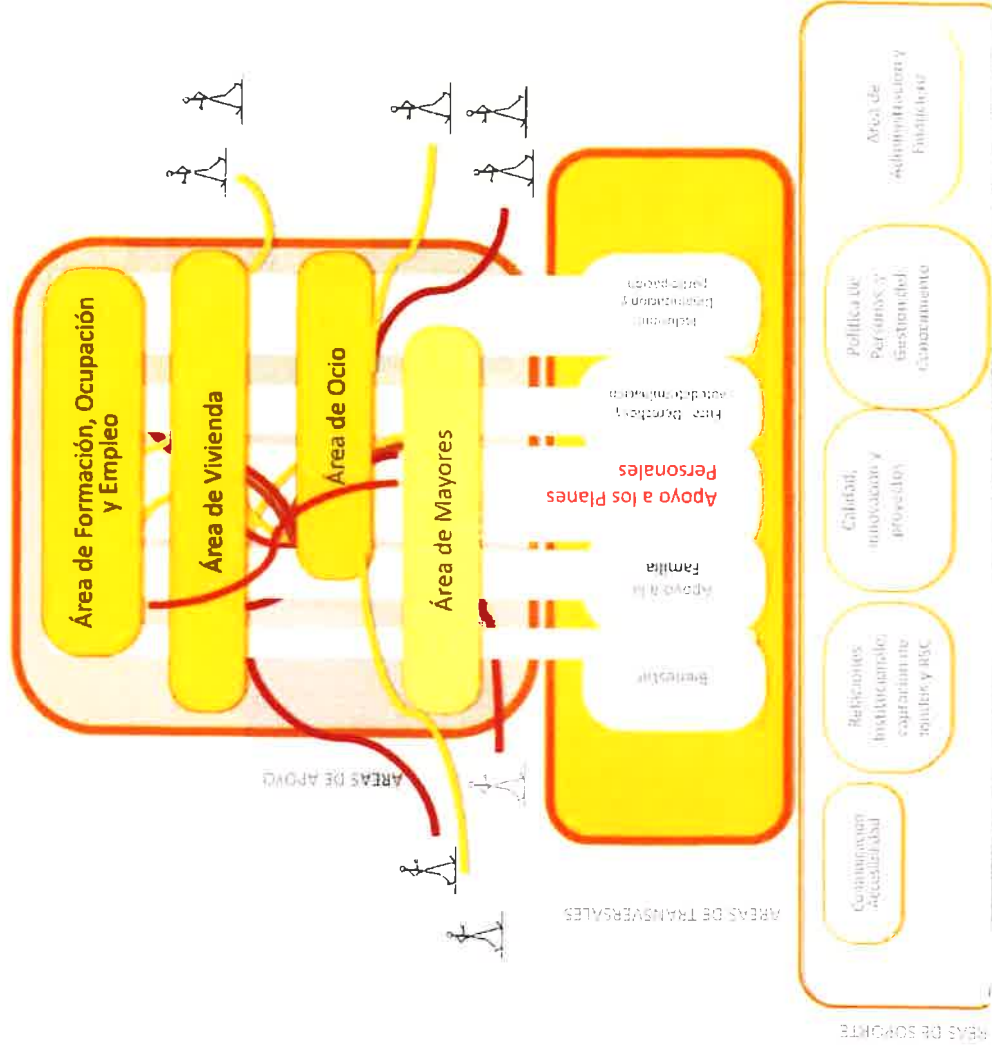


ÁREAS

TERRITORIO

Categorizados en áreas de apoyo, transversales y de soporte

Representan el espacio en el que se desarrollan los procesos clave de la Fundación: apoyo a proyectos personales, a la familia, mejora de la calidad de vida y desarrollo.



RECURSOS

Son los medios que activamos para que las personas con discapacidad y sus familias desarrollen sus planes personales y mejoren su calidad de vida



SERVICIOS

Programas

Proyectos

Programas

Procesos

ESPACIOS

Edificios

Actividades

Métodos

APOYOS

Lo económico

Equipos

SERVICIOS Y PROGRAMAS

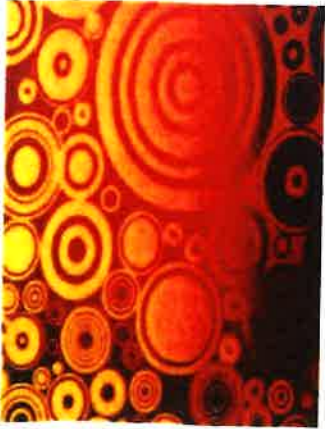


Planes Personales	Prácticas en empresa	Inserción Laboral en Empresa	Desarrollo Organizativo	I+D+I
Conciliación familiar	Formación para la Ocupación y/o Empleo	Entrenamiento para la vida independiente	Sistemas de calidad	Relaciones Institucionales
Apoyo Familiar	Entorno y Sociedad	Vivienda en LF	Estimulación	RSC
Autodeterminación	Redes ciudadanas	Apoyo en situaciones especiales	Slow	Fundraising
Derechos	Apoyo en situaciones de enfermedad	Abierto al Público	Vacaciones	Política de Personas
Envejecimiento Saludable	Promoción de la salud	Mediación	Grupos de Amigos	Formación

PROYECTOS

Variados y cambiantes para ajustarse a lo que las personas quieren





EQUIPOS

AGRUPACION



Comparte de experiencias, tips, recursos, in-de-forma-
ción, actividades, con un propósito común

En la Fundación Aprocor existen diferentes tipos de equipos y personas vinculadas de Aprocor participan en los equipos de otras organizaciones

SOMOS

EQUIPOS TRANSVERSALES

- Equipo transversal de Apoyo a Planes Personales
- Equipo de Información, Orientación
- Redes Ciudadanas
 - voluntariado, prácticas,
 - cómplices comunitarios
- Equipos de Ética y Derechos
 - Representantes
 - Sexualidad
 - Accesibilidad Cognitiva
 - Derechos y Autogestores
 - Salud
 - Envejecimiento Empleos
- Protección frente al abuso
- Mujer
- Dinamizadores de Familia

EQUIPOS DE ÁREA

- Formación y Empleo
- Vivienda
- Otro
- Familia

GRUPOS DE APOYO

- Tantos como grupos de apoyo en activo

ESTAMOS

EQUIPOS ESTRATÉGICOS

- SMART
- Community Manager
- Calidad
- Polifónica de Personas
- Plan estratégico
- Diseño Organizativo

EQUIPOS SOPORTE

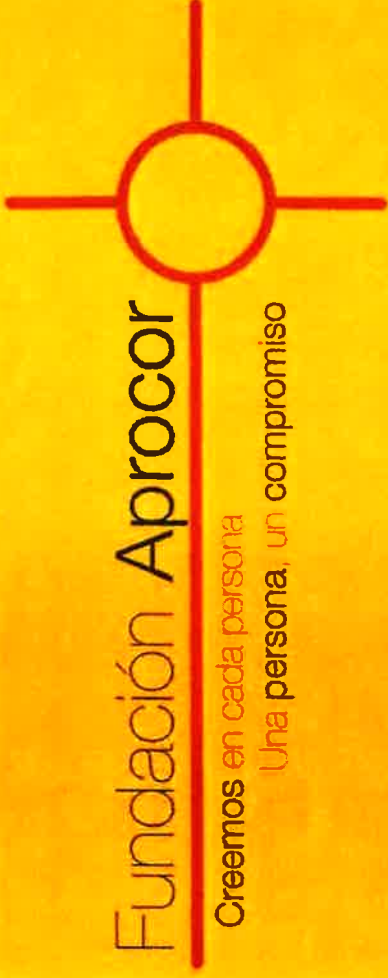
- Administración y finanzas
- RSC y RRII

- Plena Inclusión Madrid
- Down España
- Foro de Vida Independiente
- Asociación de Tintorerías Asociación
- Vecinos Hortaleza
- Astamon
- Medialab
- Derechos con Gil gayarre y Afanias

Fundación Aprocor

Creemos en cada persona

Una persona, un compromiso



2016



INFORME ANUAL

1.1 Mensaje del Presidente



Presentar la memoria anual de la Fundación Aprocor es, para mí y siempre, un motivo de orgullo, porque me permite constatar que, otro año más, seguimos avanzando para promover una vida digna, y en condiciones de igualdad con el resto de ciudadanos, para las personas con discapacidad intelectual y para sus familias.

Este año 2016 hemos comprobado que nuestra apuesta por proporcionar apoyos personalizados tiene un impacto directo y positivo en la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, lo que es para todos nosotros un motivo especial de satisfacción. Contamos, por ello, con el reconocimiento del Movimiento Asociativo de Plena Inclusión, y también de la Asociación Española de Profesionales del Autismo (AETAPI). Este enfoque de nuestro trabajo ha implicado una profunda transformación de nuestra organización, plasmada en el Nuevo Diseño Organizativo de la Fundación.

Han pasado cinco años desde que diseñamos y aprobamos nuestro primer Plan Estratégico, y 2016 ha sido el momento de evaluar lo conseguido y de plantear nuevas metas. Lo hemos hecho pretendiendo la segura, activa y extensa participación de las personas con discapacidad intelectual, sus familias y los profesionales, mediante un ingenioso juego: La Agenda 2020. Somos muchos los que hemos participado en la definición de estas nuevas metas, y nos hemos comprometido para trabajar durante los próximos cuatro años en promover el bienestar, apoyar la libertad y defender la igualdad de las personas con discapacidad intelectual. Además de satisfactoria para todos los que hemos participado, y con sobrados motivos de felicitación pública, sin duda, supone una garantía de éxito y un enriquecimiento de la propia comunidad Aprocor.

A lo largo de esta memoria de 2016 se recogen muestras de lo logrado, pero debo confesaros que para conocer de verdad lo que hacemos, lo mejor es venir y participar directamente. Estáis siempre invitados.

Ramón Corral Beneyto
Presidente



1996 Centro Ocupacional Aprocor I



1998 Centro Ocupacional Aprocor II



2.003 Conjunto Residencial Las Fuentes



2.006 Servicio de Inserción Socio-Laboral



2.007 Centro Especial de Empleo



2010 Servicio de Ocio Inclusivo



2010 Servicio de Conciliación Familiar.



2010 Servicio de Voluntariado.



2012 Servicio de Adultos en Comunidad.



2013 Servicio de Apoyo a la Vida Independiente



2015 Servicio de Información y Orientación

2.3 Estructura

10

ÁREAS

FORMACIÓN Y EMPLEO

2.3.2. DIRECTORES Y RESPONSABLES

Centro Especial de Empleo Aprocor-Proseguir
M^a Teresa San Román

Servicio de Inserción Laboral
Eduardo Martínez

Servicio de Adultos en la Comunidad (ENCO)
Nacho Arsuaga

Centro Ocupacional-Hortaleza
Almudena Hoyos

Centro Ocupacional-Las Tablas
Aitor del Coto

VIVIENDA

Conjunto Residencial Las Fuentes
Teresa Motilla
Adriana Reyes

Servicio de Apoyo a la Vida Independiente (SAVI)
Sofía Reyes

OCIO Y VOLUNTARIADO
Verónica Pacheco

DIRECCIÓN

Leticia Avendaño

SERVICIOS GENERALES

Relaciones Institucionales
Rocio Berrocal

Gestión de Recursos
Federico Cuadrillero

SERVICIOS TRANSVERSALES

Desarrollo Organizativo
Gisela Villaró

Apoyo a Planes Personales y a la Familia
Mónica Blanco
Carolina Giménez
Miguel Ruiz
Maribel Perucha
M^a Jesús Rivas

2.3.1 COMPOSICIÓN DEL PATRONATO

Presidente

D. Ramón Corral Beneyto

Vicepresidente

D. Francisco Martín Cabrera

Secretaría

D^a Mónica Guzmán Zapater

Vocal:

D^a Julia Bayón Pedraza

D^a Ana Corral González-Baylín

D. Gabriel Castañón González

D. José Ramón García Hernández

D. José Luis Martínez Olivares

D. Manuel Sánchez-Puelles

Innovadora

La innovación es una de nuestras señas de identidad. A lo largo de estos años nos han reconocido en:

2.4 Así nos reconocen

Excelente

Después de las auditorias correspondientes, los diferentes sellos nos acreditan

- Calidad FEAPS (fase reconocimiento)
- Fundación con el realiad
- Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001 (Appplus)



El Sistema de protección de la Fundación Apoyo al Empleo alabado, reconocido como buena práctica, presentado por el Departamento Fed Prodea de la Asociación Estatal de Asociaciones de Personas con discapacidad de la Comunidad de Madrid (2017)



400º premio Ángel Espares (2016) a las Buenas Prácticas por la Asociación Española de profesionales del trabajo (AETAP)



Proceso de Apoyo a Planos Emprendedores de la Fundación Apoyo al Empleo, distinguido como "práctica innovadora" en el Encuentro de prácticas administrativas del movimiento asociativo de la discapacidad, medalla Plena Inclusión, celebrado en Córdoba (2016)



El proyecto "Paranitas" los distritos, desarrollado por Fundación Obra Teja en colaboración con CEH y Fundación Apoyo al Empleo, distinguido en el Encuentro de prácticas innovadoras del movimiento asociativo de la discapacidad, medalla Plena Inclusión, celebrado en Córdoba (2016)



Premio máximo sobre el empleo Asneka Jóvenes, Champán y Cava, editado por el departamento de Investigación por el proyecto "Paras que tomamos pastillas" (2014)



Selección de Buenas Prácticas N. Jornadas Científicas Internacionales de Investigación sobre personas con discapacidad intelectual, Universidad de Salamanca, BICO (2015)



1er Premio Europeo para el Emprendimiento Social y la Discapacidad, Promoviendo la Inversión Social, Publicación de la Buena Práctica del Centro Provincial de Empleo (2014)



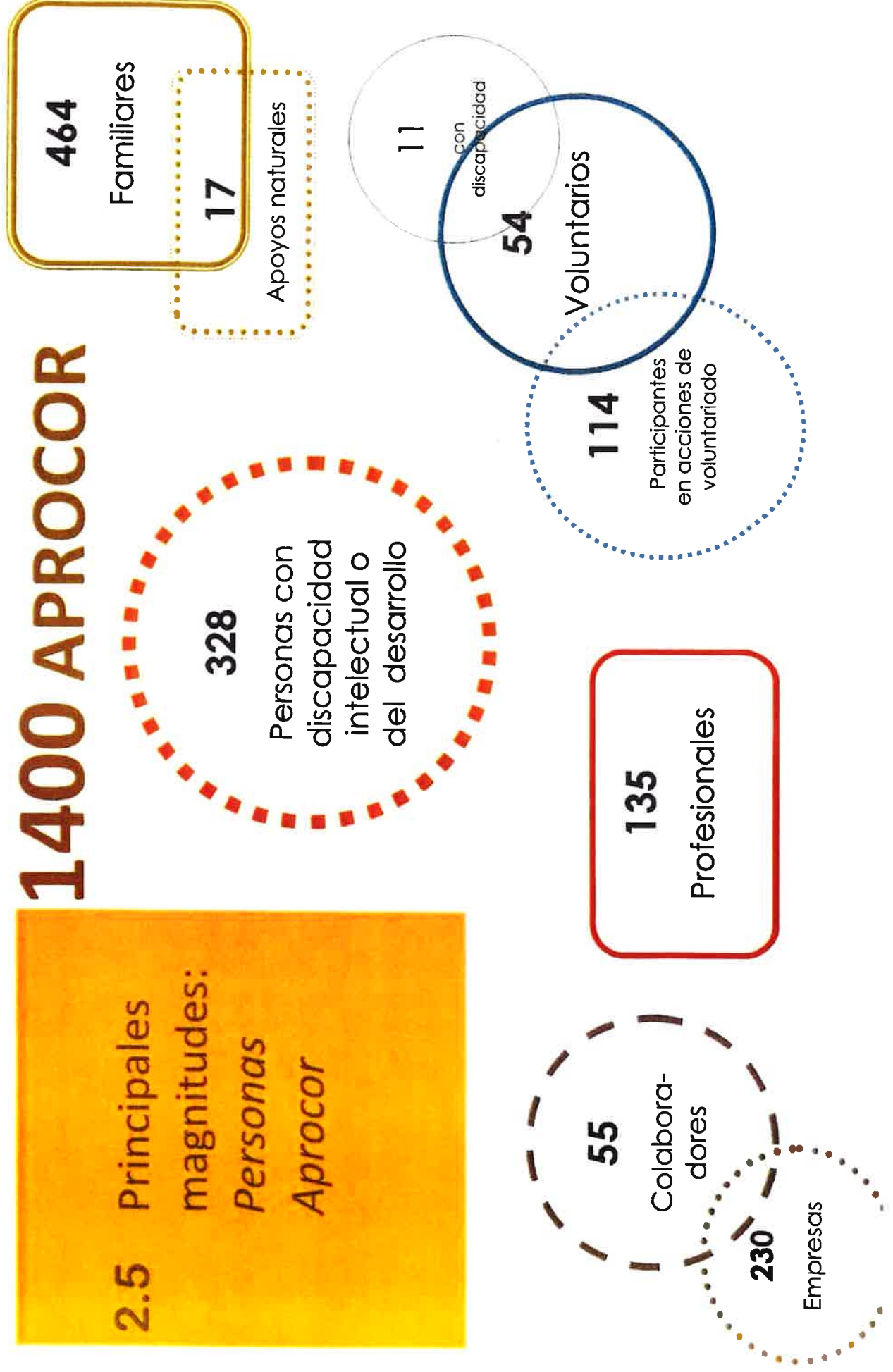
Premio Responsabilidad Social Corporativa 2014, Fundación Premio Proveedores (2014)



Premio Mansión de la Fundación Teresa, Fundación de la Fundación Apoyo (2013)

1400 APROCOR

2.5 Principales magnitudes:
Personas Aprocor





Redefinimos nuestro Diseño Organizativo

Del **Diseño Organizativo al Desarrollo Organizativo**. Consecuentes con el cambio de modelo de apoyo a las personas con discapacidad intelectual y a sus familias la Fundación Apoyar ha revisado su sistema organizativo dando lugar a una serie de cambios estructurales que se van configurando en el actual Desarrollo Organizativo.



Presentes en el TEDx Youth@Madrid

Defendiendo el derecho al control de la propia salud Gabriela Ramiñá presentó el proyecto **¿Por qué tengo estas pastillas?** en el TEDx Youth@Madrid donde por primera vez una persona con discapacidad intelectual presenta su iniciativa.



Aliados por los derechos en "Create"

Activamos el proyecto **Create para defender los derechos a través de la fotografía**. Siguiendo con la experiencia iniciada con la Fundación Cal Bayarte y Alarías y de la mano de Luis Ruiz, Bernardo Pérez, Tobar y Luis Baylan desarrollamos un curso para aprender a fotografiar con smartphone como herramienta para mostrar vulneración de derechos y situaciones donde éstos son vulnerados.



Abierto al Público

Promovemos entornos abiertos y accesibles para fomentar la inclusión. El **"Café-palé"**, el **Hostel "La casa de los sueños"**, **"Patencia el verde"**, **"Parking"** y **"Lavado de coches"** propuestas que se han animado y desarrollado este año para que nuestros provedores y espacios estén más abiertos a la ciudadanía.

Apostamos por la construcción de un Sistema de protección frente al abuso

Con la participación de toda la comunidad Aprocor como garantía de compromiso Un Sistema encaminado a salvaguardar los derechos de las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo que incluya actuaciones para promover un trato respetuoso y prevenir el abuso; para detectar situaciones, estilos o contextos que lo faciliten, y para intervenir, en caso de que se produzcan, acompañando a las víctimas y a sus familias.

SISTEMA DE PROTECCIÓN FRENTE AL ABUSO



El Torneo de Golf de la Fundación Aprocor

Para la solidaridad no hay handicap. En el mes de diciembre se celebró en Isla Canela un torneo de Golf solidario en el que participaron cerca de 100 jugadores. La diversión, participación y generosidad caracterizaron el evento.



Avanzamos en el Proceso de Toma de Decisiones

Participamos en el proyecto “Yo también cuento” de Plena Inclusión Madrid y desarrollamos un curso de “Comunicación y portavocía”. A decidir también se aprende. Participando aprendemos, y nuestras decisiones son cada vez más y mejores. A lo largo del año se ha desarrollado dos cursos de representación y portavocía que facilitan este proceso.

YO TAMBIÉN CUENTO

Agenda 2020

Evaluamos lo conseguido y definimos la estrategia 2020. Evaluado el primer plan estratégico de la Fundación, trabajamos durante el año para definir nuevas metas. En un proceso que duró tres semanas y en el que participaron cerca de 300 personas, se definieron 24 objetivos organizados en cuatro familias para promover bienestar, apoyar la libertad y defender la igualdad de las personas con discapacidad de una manera sostenible.



4.2 Aliados con el entorno



Colaboran con nosotros

ERICCION	ATKINNEY	COLEGIO CARDENAL SPINDOLA	FABRACISME SL	FUNDACION SERES	IMMUBILIARIA FORMA S L	URKANE	REPORTE COLECCION ARQUITECTOS
ABC	ATOX	COLEGIO SAGRADO CORAZON	FEAPS	FUNDACION SERRA SANTAMANSUA	ANTILLA GOLF	PANORAMA GALPACHO	SERVILIGUA
ALHOTELEROS	AXA	COMPOSTELA SUITES	FEAPS MADRID	FUNDACION TELEFONICA	ISLA CAMELA GOLF	PARADISES	SEPAHEL
ASOCIACION	AYUNTAMIENTO DE MADRID	COMUNIDAD DE MADRID	FEDERACION ESPANOLA DE GOBIERNO TELEFONICA	FUNDACION TELEFONICA	ISLA CAMELA MARINA	PERFECTUICA	SPUR
AGENTES TOLEDO	AZULEJOS PEÑA	CONCESIONARIO MOZA	FEDERACION ESPANOLA DE GOBIERNO TELEFONICA	FUNDACION TELEFONICA	NOKI	PLUMBING INVESTMENTS A	SIASA UNICREPOS
AGENCIAS TOLEDO	BANCO POPULAR	CONFORTKITS	FERRER COLINAS AYAMONTE	GILMAR S A	LA CAJKA	POLIDEPORTIVO DE BARAJAS	SISTEMAS ESTRUCTURALIA
AGENCI	BANCO SABADELL	CONGALSA	FERROVAL	GMP	LA CASA CHOCOLATES	POLIDEPORTIVO HORTALEZA	SOFTORRANDE GOLF
ADMINISTRACION CM	BANCO SANTANDER	CONGALSA	FORO ESPAÑA	GO PRODUCCIONES	LA RAZON	POLIDEPORTIVO LUIS ARAGONE	TELECOMUNICACION
AGERS	BANBIA	CONGALSA	FORO PILATES	GOLF DIGEST ESPAÑA	LA VAZCA PICALA	PRLOISE RESORT	TELEFONICA ESPAÑA
ALEPH	BARCELDO ISLA CAMELA GOLF	COPOCAFE IBERICA	FOSTER	GOLF FEEDING	LEVIS	PRENSA DE MADRID	THEBUSEN RESTAURACION
ALMANA	EBVA	CRUCCAMPO	FSC ONCE	GOLF POINT	LINKLEASINS	PRINCIPAL PARTNERS	THEBUSEN RESTAURACION
ALCANTARA	BELGICA	CUTASA	FUNDACION ADECCO	GOLF POINT	LINKLEASINS	PROSEGAR	TOLOJA
ALTA SESORES	BNP PARIBAS	DAMLER	FUNDACION ADEMO	GOOGLE	ABOGADOS	PROSEGAR FUNDACION	FRIENDS BANK
ALTA SESORES	BNP PARIBAS	DAMLER	FUNDACION ADEMO	GOOGLE	ABOGADOS	PROSEGAR FUNDACION	FRIENDS BANK
ALTA SESORES	BOSTON CONSULTING GROUP	DE LOPE SEGUROS	FUNDACION ALARES	GREDOS	LINEA DIRECTA ASEGURADORA	FRYCONSA	IRUAN ARBOGADOS
ALTER CONSULTORES	BRITISH TELECOM	DEFCHATION	FUNDACION AMANCIO ORTEGA	GRUPO VIPS	LINKLATORS	PUJEDT	VODAFONE
AMEC FOSTER WHEELER	ENERGIA IBERICA	DEUTSCHE BANK	FUNDACION ANTONI SERRA	SARATOPARABAGA S A	LLOYDS IBERIA	PWC	VODAFONE BUILDERS
ANAYA Y HOME	CANAL PLUS MOVIESTAR	TRUJAN, ABOGADOS	FUNDACION ASTOKA	HANLEY DAVILSON	LOREAL	QUANCOGA	VODAFONE BUILDERS
ARQUITECTURE	CARREFOUR SOLIDARIDAD	DIPUTACION DE HUELVA	FUNDACION ESPECIAL CAJA MAURICIO	TECH HOTELS	SANCOU	RADIO EHU ACE	WHEELER
ARCOS GOLF	CARRERFJR	DISVAL	FUNDACION FERNANDO PONBO	HOTEL ISLA CAMELA GOLF	MARRO	KARLENLACH	
ARQUITECTOS	CASER	DOWNESPAÑA	FUNDACION GMP	HOTEL ISLA CAMELA GOLF	MELIA	RANDESTAL	
ASEPEYO	CASLA VIVEROS	ECO?	FUNDACION JIMENEZ DIAZ	HOTELES PLATA SENATOR	MERCK	RECUR	
ASESORES S L	CENTRO NACIONAL DE GOLF	EMBAJADOR AGRIEROS	FUNDACION LEAL TAD	HOTELES SANTOS	MERKAMON HUELVA	REFORESTA	
ASOCIACION DE LA	CEPSA	EASYLIFE	FUNDACION LEGALITAS	IBERDROLA	MEPROVACESA	REGISTRADOR DE LA PROPIEDAD DE ALICANTE	
ASOCIACION DE VECINOS DE LAS FLORES	LA CASA	ECO 1	FUNDACION MAPRE	IBERIA ABOGADOS	MINISTERIO DE SANIDAD	REPSOL	
ASOCIACION DEL COLEGIO DE INGENIEROS	LA CASA	ECO2	FUNDACION MARQUES DE SANTO DOMINGO		MINISTERIO DE SANIDAD	REPSOL	
ASOCIACION ESPAÑOLA DE FUNDACIONES	LA CASA	ECO2	FUNDACION MARQUES DE SANTO DOMINGO		IGUALDAD	ROMANKI	
ASOCIACION PASOS SOLIDARIOS	LA CASA	ICO	FUNDACION MAURILENA	MADRID	MUTUA MADRIENA	SAMAR	
ASIAJAPK	CLUB ESTUDIANTES	ELECTROLUX	FUNDACION ONCE	IFENTI	NATIONAL NEDERLANDER	SANIDAD Y ASUNTOS SOCIALES	
ATKINNEY	COCOA COLA	ELECTROLUX	FUNDACION PWC	IFENTA	UBRA SOCIAL LA CAJA	SEGUROS EL CORTE INGLES	
AUDZ	COCHOLATE	EMBAJADA	FUNDACION RAIS	IKEA	OFICEMEN	SEGUROS PARTIALORIA	
			FUNDACION RANDSTAD	INCLUSIVE	CHI	SENEP	
					CHI		