



Guía de gestión
avanzada



**APNABI
AUTISMO
BIZKAIA**



ÍNDICE

Glosario de términos y acrónimos

0. Presentación de la organización	pág.1
Hitos de APNABI.....	pág.3
1. Estrategia	pág.4
2. Clientes	pág.9
3. Personas	pág.13
4. Sociedad	pág.17
5. Innovación	pág.20
6. Resultados	pág.23

EXPLICACIONES DE LECTURA

Esta memoria pretende proporcionar al Equipo Evaluador información suficiente para que pueda conocer la historia y la trayectoria de gestión de APNABI Autismo Bizkaia en los últimos años, ordenada en base a los elementos y sub-elementos del Modelo de Gestión Avanzada. Consta de un documento tipo memoria que se completa con un conjunto de anexos, copia de documentos de trabajo que utiliza la asociación para su gestión. A continuación se aportan algunas explicaciones sobre la manera en que se deben interpretar las tablas de los elementos.

Referencia a los diferentes planteamientos con los que la asociación responde al sub-elemento correspondiente

Puntos a través de los cuales se desarrolla el planteamiento citado. Se explican (de manera telegráfica) para que el equipo evaluador tengan una visión lo más amplia posible de la asociación, la comprendan y puedan planificar el contenido de sus entrevistas durante la visita.

E.1 CÓMO GESTIONAMOS LA INFORMACIÓN NECESARIA PARA DEFINIR LA ESTRATEGIA

1 Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore **magna aliqua.** (AE1.2) Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat.

De esta manera se hace referencia a los anexos o resultados. Cada uno de ellos se presenta en el color de su elemento.

AF	Apoyo a familias
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
AEDIS	Asociación empresarial para la Discapacidad
AESE	Asociación Española de Empleo con Apoyo
AETAPI	Asociación de Profesionales del Autismo.
AT	Atención temprana
Autismo Europa	Confederación de entidades que trabajan con personas con TEA y sus familias en Europa
Autismo España	Confederación de entidades que trabajan con personas con TEA y sus familias en España
BBDD	Base de datos
BBPP	Buenas prácticas
<i>benchmarking</i>	en español, punto de referencia o estudio sobre la competencia para entender las estrategias y prácticas utilizadas por ella.
Bizkaia Gara	Agencia para el voluntariado y las asociaciones de Bizkaia
bForoa	Foro de voluntariado de Bizkaia Gara
BI	Banco de ideas
blnklusión	Programa para la mejora de la gestión de centros y servicios de la red pública de servicios sociales de Bizkaia, liderado por la DFB y Euskalit.
BT	Berrikuntza Txokoa, web de innovación
CAD	Centro de Atención Diurna
Calidad Plena	Este modelo ayuda a medir la calidad de las organizaciones que apoyan y atienden a las personas con discapacidad intelectual y sus familias.
CE	Código Ético
CEE	Centro Especial de Empleo
CI	Comisión de igualdad
CME	Cuadro de mando estratégico
CMI	Cuadro de mando integral
CO	Centro ocupacional
CP	Comisión paritaria
CSS	Comité de seguridad y salud
DAFO	Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades
DFB	Diputación Foral de Bizkaia
DI	Discapacidad intelectual

DID	Discapacidad intelectual y del desarrollo
DN	Diagnóstico de necesidades
DNF	Diagnóstico de necesidades formativas
DPO	Delegado de protección de datos
EC	Evaluaciones de centro
ECA	Empleo con Apoyo
ED	Equipo directivo
ED+	Equipo directivo ampliado
EE	Eje estratégico
EHLABE	Asociación vasca de entidades no lucrativas que fomentan la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad.
ET	Equipo técnico
FEVAS	Agrupación de las asociaciones de familias que en Euskadi proveen servicios a las personas con DI o del desarrollo y a sus familiares.
Futubide	Organización tutela
GI	Grupos de interés
GP	Gestión de Personas
GRE	Grupo de reflexión ética
GV	Gobierno Vasco
IMQ	Empresa. Igualatorio Médico Quirúrgico.
INTS	Innotaldes: Grupos de trabajo multidisciplinar de innovación
ISO	Organización internacional de normalización. (9001 Sistema de gestión de calidad)
ISTAS	Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud
JD	Junta directiva
LOPDG-DD	Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales
MC	Mapa de competencias
MCA	Manual de calidad
MGA	Modelo de gestión avanzada
MP	Mapa de procesos
MVV	Misión, visión y valores
ODS	Objetivos de desarrollo sostenible
OE	Objetivo estratégico (despliegue en AE3)

PA	Plan de aula
PAS	Plan APNABI Saludable
PC	Plan de centro
PCA	Plan de centro anual
PCS	Plan de compromiso con la sociedad
PDCA	Ciclo de mejora continua (<i>plan, do, check, action</i>)
PE	Plan Estratégico
PE 20-30	Plan Estratégico
PEUS	Plan de Euskera
PF	Plan de formación
PFA	Plan anual de formación
PG	Plan de gestión
PGA	Plan de Gestión Anual
PGSA	Plan de general de servicios y apoyos
PH	Plan de hogar
PIA	Plan individual de atención
PIG	Plan de igualdad
PIN	Plan de innovación
Plena Inclusión	Agrupación de asociaciones de familias que en España proveen servicios a las personas con DI o del desarrollo y a sus familiares.
PP	Planes personales
PPR	Plan de Prevención
PRL	Prevención de riesgos laborales
PTEA	Persona con TEA
PV	Plan de voluntariado
RE	Reuniones de equipo
Sareen sarea	Asociación que agrupa a las redes de entidades del Tercer Sector Social de Euskadi
SGC	Sistema de gestión de calidad
SMART	Específico, medible, alcanzable realista.
SPA	Servicio de prevención ajeno
SVS	Servicio de vigilancia de la salud
TEA	Trastorno del espectro del autismo
VI	Vida independiente



Guía de gestión avanzada



0. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN



APNABI Autismo Bizkaia es la asociación de referencia que agrupa a las familias de personas con un trastorno del espectro del autismo (TEA) de Bizkaia, declarada de utilidad pública, de interés social y sin ánimo de lucro. Fue creada en 1978 por un grupo de padres y madres que se unieron por un futuro mejor para sus hijas e hijos. Su sede social se ubica en Sabino Arana, 69 (Bilbao).

referente del sector social de Bizkaia. Hoy está certificada en Calidad ISO (2001), Calidad Plena (2014), Bikain (2016), entidad colaboradora con Emakunde (2016) y diploma de MGA (2022). Además, contribuye a los ODSs.

APNABI está integrada por 1502 familias socias y ofrece apoyo a más de 2000 PTEA (mayo 2023) a través de su actividad en **28 centros (AC18)** por toda Bizkaia.

(5 mujeres y 4 hombres en junio 2023) de PTEA voluntarias. El organigrama se estructura en áreas (identificadas en colores en el gráfico) y todas ellas se articulan a través de las direcciones, que integran el ED junto al gerente y la técnica de comunicación. El ET, por su parte, está formado por las direcciones de las áreas técnicas de intervención. El ED+ se compone de más de 30 personas impulsoras que ejercen el liderazgo extendido y compartido, participando en los procesos estratégicos de la organización. **(A02)**

Una persona de cada 100 tiene autismo (A01)

El trastorno del espectro del autismo (TEA) es una condición de origen neurobiológico. Acompaña a la persona a lo largo de su vida y afecta a dos áreas del funcionamiento personal: la comunicación e interacción social, y la flexibilidad del comportamiento y del pensamiento. Aunque compartan características, cada persona con TEA es distinta a las demás y manifiesta diferentes capacidades, intereses y necesidades, que varían según su historia de vida y los apoyos.

Un diagnóstico y atención temprana, educación adecuada y la provisión de apoyos personalizados son los instrumentos que permiten mejorar su calidad de vida y la de sus familias. La sensibilización social favorece también su inclusión en la sociedad, como ciudadanas y ciudadanos de pleno derecho.

Misión, ¿por qué existimos?

Contribuir, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con TEA y su familia puedan desarrollar su proyecto de vida de calidad, desde el compromiso ético y favoreciendo respuestas colaborativas, así como promover su inclusión como ciudadanas y ciudadanos de pleno derecho que son, en una sociedad justa y solidaria.

Visión, ¿qué queremos ser?

- Consolidar la posición como organización referente en el autismo, a través de los siguientes elementos:
- La mejor entidad, desde la comprensión hasta la intervención con cada persona, a lo largo de la vida.
 - Generamos y compartimos conocimiento.
 - Colaboramos con otros agentes.
 - Innovamos.
 - Participación activa de las familias y personas con TEA.

La asociación inició su andadura con una actividad escolar, y no ha cesado su progreso **(ver pág.3)**, convirtiéndose en

Valores, ¿qué nos define?
Orientación hacia la persona
Liderazgo compartido y sentido de pertenencia
La igualdad de oportunidades
Cualificación e innovación
Interrelación con el entorno
Transparencia

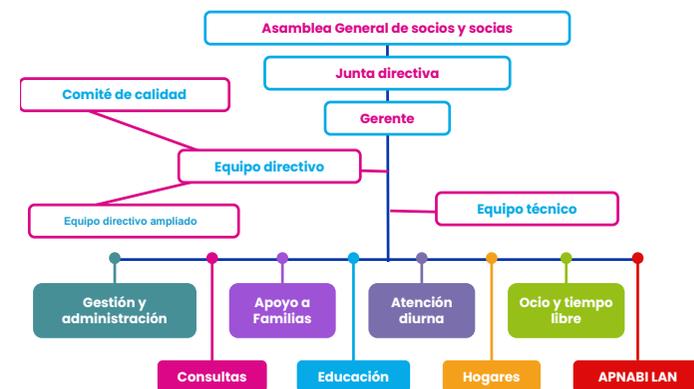
Familias (EE2 Somos Familia)

Las familias son las propietarias de la asociación, y ellas, junto a sus hijos e hijas, el objetivo de la MVV de APNABI y las destinatarias de los servicios y programas que gestiona la organización. Por ello, son el elemento primordial para entender el desarrollo de APNABI. El TEA y su definición, así como el abanico de perfiles que lo comprenden, han ido evolucionando, y así lo ha hecho la asociación, a demanda de las familias, a lo largo de estos 45 años.

Las familias son la base asociativa, y a través de la JD lideran la estrategia de la organización con el resto de GI, potenciando la vida asociativa a través de multitud de encuentros formales e informales, festivos y reivindicativos.

Estructura y equipo

Las familias constituyen la asamblea general de socios y socias, que es el órgano de gobierno de APNABI y está representada por la JD. La JD conforman 9 madres y padres



Alianzas, colaboraciones y redes

APNABI entiende por alianza a los GI externos que participan en la MVV, compartiendo información, recursos y conocimientos, buscando intereses comunes y obteniendo un beneficio mutuo. En ese sentido cuenta con una amplia red de alianzas que avalan y apoyan su actividad **(AE8)** como DBF y GV.

Además, APNABI establece en su labor diaria relación con otras muchas entidades con las que comparten objetivos para sumar fuerzas y aumentar el impacto de sus acciones, bien sean de sensibilización social, denuncia, incidencia política o gestión. Entre ellas destacan Autismo España, Autismo Europa, FEVAS Plena Inclusión, Bizkaia Gara, Lanbide, EHLABE, o Ayuntamientos de Bizkaia.

Clientes (EE1 Proyecto de vida)

Los principales clientes son las PTEA, a las que apoya a lo largo de toda su vida, y sus familias. APNABI responde a sus necesidades, en cada etapa vital a través de una red de programas y servicios de apoyo que están interrelacionados para ofrecer una respuesta integral:

Datos a 31 de diciembre de 2022.

Áreas, servicios y personas usuarias

Consultas: (RC4)

- Atención temprana, de 0 a 6 años. 52 PTEA.
- Intervención y atención psicológica y psiquiátrica. 822 PTEA y 11823 sesiones.

Educación: (RC5)

- Colegio Aldamiz de Educación Especial hasta los 20 años. 71 PTEA.
- Apoyo a la inclusión en centros ordinarios. 620 PTEA.

Atención diurna: (RC6)

- CAD, a partir de los 18 años. 256 PTEA.

Hogares: (RC7)

- Hogares de menores y hogares de edad adulta. 59 PTEA.
- Programas de apoyo a la vida independiente. 54 PTEA.

Sociolaboral, APNABI LAN: (RC8)

- Empleo. Inclusión laboral de PTEA adultas. 219 PTEA.

Ocio y tiempo libre: (RC9)

- Programas de ocio desde los 4 años. 458 PTEA.

Apoyo a familias: (RC3)

- Programas de conciliación y apoyo mutuo. 1085 intervenciones.

APNABI define e implanta los procesos del MP (AE5) que regulan aspectos fundamentales de cada programa y servicio, dando coherencia e integridad a la intervención y gestión.

Esta red de servicios (presupuesto 2023:16,7 millones de euros) está financiada por el Departamento de Acción Social de la DFB, que supone un 81% de los ingresos a través de convenios y subvenciones nominativas, el Departamento de Educación de GV en un 14% a través del concierto y el Departamento de Sanidad en un 3% a través de una licitación pública (RE7).

Personas (EE3 Modelo APNABI)

El avance de la entidad (ver pág.3) y la consecución de los objetivos ha sido y es posible gracias a las personas que integran su equipo, compuesto por 420 personas (328 mujeres y 92 hombres) cuya edad media es de 35 años y una antigüedad media de 10 años. El 83% son indefinidas. (Datos a 31 de diciembre de 2022). (RE8)

El equipo se compone de cuatro perfiles profesionales (A02 y AP3):

1. Dirección: Lidera y gestiona los procesos, analizando situaciones externas e internas, de acuerdo con MVV, y teniendo como fin la mejora de la calidad de vida de las PTEA y sus familias. Forma parte del ED.

2. Coordinación: Canaliza y media entre dirección, servicios auxiliares y equipos de intervención. Promueve la participación y el trabajo en equipo desde una perspectiva ética y realizando las funciones de intervención. Lo integran las jefaturas y mandos intermedios, parte del ED+.

3. Intervención: Promueve, desde un compromiso ético, el desarrollo integral de las PTEA, garantizando una intervención personalizada y adaptada a sus necesidades. Lo integran la psiquiatra, psicólogas clínicas y sanitarias, técnicas de atención temprana, de apoyo a familias, trabajadoras sociales, técnicas de ajuste y apoyo sociolaboral, profesorado, educadoras y educadores de colegio y de CAD, personas cuidadoras, monitoras y monitores de vivienda y dinamizadoras de actividades.

4. Servicios auxiliares y de apoyo: Ofrece apoyo y recursos a las diferentes áreas para que consigan sus metas, basándose en el conocimiento y en el ajuste permanente

a las necesidades. Lo integran las personas de gestión y administración, la etxeoandre, las personas monitoras de apoyo y de las actividades de tiempo libre y AF.

Sociedad (EE4 Sociedad)

APNABI mantiene un fuerte compromiso con la sociedad desde su propia misión. También trabaja para potenciar el desarrollo de otros GIs, colectivos y ámbitos, además de las PTEA y sus familias. La entidad entiende el compromiso social como el conjunto de acciones que, en línea con la MVV, van más allá de sus obligaciones legales aprovechando las competencias y los recursos disponibles.

Por ello, partiendo de sus capacidades y competencias, actualmente APNABI aborda dos grandes áreas: la social (vinculada a la participación activa a través del voluntariado, la socialización del conocimiento, la defensa de la igualdad de género, transparencia, la normalización del euskera, las personas en riesgo de exclusión) y la medioambiental, enfocada en un desarrollo sostenible.

Innovación (EE5 Organización innovadora)

La innovación es, desde los orígenes de APNABI, la palanca que ha permitido su desarrollo. La entiende como una condición imprescindible para impulsar la calidad de vida de las PTEA. Por ello, la innovación se incorpora en la estrategia mediante el PIN (AI1), y dispone de una gestión y cultura que le dota de capacidad para innovar de forma sistemática.

Estrategia

Fiel a su MVV, APNABI define estos EE en el PE (AE3):

- EE1 - Proyectos de vida
- EE2 - Somos familia
- EE3 - Modelo APNABI
- EE4 - Sociedad
- EE5 - Organización saludable, sostenible innovadora

Hitos destacados de APNABI



EVOLUCIÓN FAMILIAS ASOCIADAS (nº socios)

EVOLUCIÓN FACTURACIÓN (millones de €)

1978	- Registro de asociaciones de Bizkaia nº1076
1979	- Declarada asociación de utilidad pública
1982	- Primera actividad educativa : guarderías San José y San Ignacio en Bilbao
1983	- Cambio de la denominación social
1987	- Inicio servicio clínico y el de apoyo familiar - Concierto con Departamento de Educación GV, creación Colegio Aldamiz y programa de itinerancia - Primer ED
1991	- Ingreso en FEVAS Plena Inclusión Euskadi
1993	- Convenio DBF servicio atención diurna - Colaboración Máster Educación Especial (U. Deusto)
1994	- APNABI, socia fundadora de Autismo España
1995	- Ingreso en Autismo Europa
1997	- Concierto con Dpto. Sanidad del GV
1998	- Convenio con DFB de atención temprana - Reconocimiento AETAPI escolarización combinada
1999	- Creación del comité de calidad
2000	- Inicio del servicio de hogares : Goikoa y Aretxabaleta - I. Plan Estratégico: definición MVV
2001	- Registro de APNABI LAN (entonces asoc. Entrenamos) e inicio del CEE - ISO AENOR 9001 - Creación del equipo técnico
2002	-Premio Utopía de la DFB

2003	- Inicio del servicio del CEE restaurante Zazpi - 25 aniversario APNABI DFB - Inicio del centro de recursos de ocio
2004	- II. Plan Estratégico 2004-2007
2007	- Inicio del servicio de hogares de menores
2008	- Apertura del albergue /centro de Arrigorriaga - APNABI LAN ingresa en AESE - III. Plan Estratégico 2008-2011 - Creación de la agenda de innovación - I. PF
2009	- Inicio del servicio de centro ocupacional Azlan
2010	- Inicio del programa de ECA - I. Plan de Euskera
2011	- Inicio de las vivienda de vida semi-independiente - APNABI LAN fundadora de foro ECA-Euskadi
2012	- APNABI LAN es agencia de colocación del SEPE - IV Plan estratégico 2012-2015
2014	- Implantación <i>software</i> Apnabint - Calidad Plena Inclusión, fase compromiso - Mapa de competencias profesionales conductuales
2015	- APNABI LAN ingresa en EHLABE - I Plan de Igualdad - Inicio programa entrenamiento vida independiente
2016	- Inicio del programa de familias en riesgo exclusión - Reconocimiento 25 aniversario de Futubide - Reconocimiento Bilbao Historiko Bihotza Sariak - V. Plan Estratégico 2016- 2019 - Certificado Euskera Bikain - Entidad colaboradora de Emakunde - Actualización de MVV
2017	- Reconocimiento de La Ría del Ocio - Carta de derechos y deberes - ISO 9001 AENOR ApnabiLAN
2018	- Nueva sede social integrando servicios a familias - Premios Solidarios BBK-Deia - Reconocimiento Entidad colaboradora de Emakunde - Creación del mapa de competencias funcionales - Primera jornada multideporte de vida saludable - Diagnóstico Inklusio - Adaptación a la nueva ley LOPDGDD y DPO

2019	- Premio Autismo España a la trayectoria asociativa - Premio Cascabel de Oro de Fundación ONCE - Reconocimiento Foro Guztion Artean Eginez - Creación Equipo Directivo Ampliado (ED+) - Primer desayuno de empresas de APNABI LAN - Aula estable de educación en Durango - Comienzo del estudio de envejecimiento - CE
2020	- Adaptación frente a la pandemia: #APNABLetxean y paseos terapéuticos - VI Plan estratégico: APNABI 20-30 - Colaboración con Latinoamérica - Primeras aulas virtuales para familias - Publicación estudio ansiedad y TEA - Técnica de comunicación y técnico de prevención - Nuevo proyecto de empleo Cocina&Catering
2021	- Reconocimiento del Día Mundial de la Salud del Ayuntamiento de Bilbao - Premio del público 'Gestión en corto' de Euskalit - APNABI LAN Entidad colaboradora de Emakunde - Certificado Escuela Sostenible - I Plan de Innovación - Cinco personas de dirección son parte del Club de Evaluación de Euskalit - Autoevaluación MGA - Creación del GRE
2022	- Piso de entrenamiento para la VI - CAD Derio : Construcción del 1er centro sostenible - 1er Premio Inklusio de BBPP de innovación - Reconocimiento Euskalit selección por competencias - I. Concurso Ideia Sariak (transferencia conocimiento) - I. Plan APNABI Saludable - Reconocimiento Autismo Europa: BBPP educación y VI - Reconocimiento AETAPI estudio envejecimiento - I. Plan de Liderazgo - Publicación Plena Inclusión: Apoyos 2030 - Diploma Modelo de Gestión Avanzada
2023	- Proyecto ErrazTEA de accesibilidad cognitiva - BBPP de sostenibilidad reconocidas por Plena Inclusión - I. Programa de voluntariado PTEA - Nuevo concurso-licitación con Dpto. Sanidad de GV - Inicio del servicio de vida adulta - Nuevo Kabi espazioa

apnabi
Autismo



Guía de gestión
avanzada



1.
ESTRATEGIA

apnabi
Autismo Bizkaia

APNABI ha realizado su 6º PE (AE3) en el camino de la mejora continua y gestión de calidad. El desarrollo de la estrategia se lidera desde la dirección (JD y ED) y se despliega en las áreas (A02) a través de los PGA y los procesos (AE5). Se revisa y ajusta en los informes semestrales y los CMI/CME (AE7).

E.1 CÓMO GESTIONAMOS LA INFORMACIÓN NECESARIA PARA DEFINIR LA ESTRATEGIA

- 1 APNABI tiene definidos los GI más relevantes desde 2000. En el último PE 2021 (AE3), se elaboró la **matriz de importancia y clasificó a los GI** teniendo en cuenta su impacto en la visión y en los retos estratégicos, siguiendo el **proceso “Revisión por la dirección”** (actualizado en 2018) **y su infografía (AE1)**. A partir de la priorización y esa matriz, junto al diagnóstico blnklusión (2018), las autoevaluaciones y contrastes MGA (2021), revisiones por la dirección (2001), *benchmarking*, y las comparaciones con indicadores de la DFB, APNABI ha realizado las siguientes mejoras: incorporar eje sociedad en el PE, mayor presencia en medios de comunicación y redes sociales, comienzo del PAS, INTS, etc. El ED revisa cada año los GI, y actualiza sus necesidades y expectativas con el sistema de recogida de información que se realiza mediante el **SGC (AE2)**. Para los GI PTEA, familias y equipo profesional, se tienen en cuenta criterios de edad, género y comarca (**RE1, RE2, RE3**) adaptando la respuesta e incorporándola en la estrategia. En la evaluación de los informes semestrales y anuales junto a los indicadores, se identifican las necesidades y expectativas, y se analizan y planifican incorporándolo al PGA. Por ejemplo: se incorpora en 2023 un PTEA al consejo escolar o se crea el nuevo espacio Kabi (2023).
- 2 Los objetivos y proyectos estratégicos de los GI se conocen a través del trato directo, reuniones periódicas y participación en foros y comisiones. A partir de la autoevaluación MGA (2021), el ED identificó como mejora nuevas formas de detectar los objetivos y proyectos estratégicos de los GI. Ejemplo de ello son los cuestionarios PTEA accesibles (**Ver C**) o la **vigilancia estratégica (AE4)**, donde se recogen evidencias para la toma de decisiones estratégicas, y se perfecciona la recogida sistemática de la información del entorno. Los objetivos y proyectos de las PTEA y familias se recogen en la intervención diaria y las reuniones, además de a través de las **encuestas de satisfacción anuales (RE4 y RE5)**. En el caso de profesionales mediante ISTAS a través de las solicitudes de formación y conciliación. En el caso de aliados se conocen mediante el trato directo, reuniones periódicas o proyectos compartidos. El ED participa en la definición y PEs de los sistemas públicos con los que trabaja: DFB, sanidad, educación y empleo de GV.
- 3 La identificación de las fuentes necesarias para la captación, análisis y gestión de la información para definir la estrategia está sistematizada a través de las direcciones de área y su relación con los agentes del entorno. Desde 2015 hay una persona dedicada al estudio y lectura diaria de boletines oficiales, legislación y normativa, así como al análisis de las comunicaciones que recibe de las administraciones. El análisis de GI, del rendimiento interno y el entorno externo se realiza en las reuniones semanales del ED. También se evalúan las últimas informaciones de cursos, jornadas, cambios normativos o competidores. En la **vigilancia estratégica (AE4)** se recoge sistemáticamente el listado con todas las fuentes de información. En 2021 nace la figura *Belatza (Ver I)* para recoger las fuentes informales y de congresos y jornadas. Además, las federaciones y organizaciones superiores de las que APNABI forma parte tienen un sistema de vigilancia y comunicación que informa puntualmente de normativa, nueva tecnología, formación, jornadas, innovación, ayudas y subvenciones, etc. Estas son FEVAS, Autismo España, Autismo Europa, EHLABE, Sareen Sarea, Plena Inclusión, AEDIS o Euskalit.
- 4 Fruto de una mejora del **proceso “Revisión por la dirección” y su infografía (AE1)**, cada 6 meses se evidencia el seguimiento y las revisiones del PGA, y los riesgos y oportunidades derivados del entorno y de los procesos operativos. Para ello se tiene en cuenta la información obtenida de la **vigilancia estratégica (AE4)** y la derivada de la participación en foros estratégicos como FEVAS, Autismo Europa, Autismo España, comisiones de trabajo estructurales (DFB, mesas del PE y AT; GV educación), grupos de trabajo específicos para normativa autonómica o estatal, y que proporcionan información relevante sobre el entorno y las tendencias de futuro en todos los ámbitos (legislativo, técnico, económico, organizacional, etc.), y que permite prever riesgos y oportunidades. Esta información se recoge en el **SGC (AE2)** y se revisa cada año de forma sistemática incorporando mejoras, como la identificación de riesgos y oportunidades por área, proceso, la vinculación de los proyectos con las **ODS (AS1)**, o la medición del impacto de cada proyecto. (**Ver I**)
- 5 APNABI, a través de su **CMI/CME (AE7) e indicadores de área (AC5)**, hace un seguimiento continuo de su rendimiento en las reuniones semanales del ED, bimestrales de JD, semestrales y anuales con el cierre de cada PGA. Todo ello se documenta en las actas e informes semestrales de calidad. Además, se realiza una autoevaluación anual desde el 2000, que se plasma en el informe de revisión por la dirección, en la que se reflexiona sobre DAFO y riesgos y oportunidades, y es la base para el nuevo PGA. Cada 4 años se realiza un análisis y proceso de reflexión y participación de todos los GI para elaborar el siguiente PE. Existe un procedimiento de auditorías internas con el que se asegura que todos los centros y servicios se auditen, como mínimo, una vez cada tres años. Desde 2018 se participa con Euskalit en blnklusión, y se han realizado autoevaluaciones y contrastes que sirven como apoyo para el análisis de rendimiento así como análisis del entorno externo (estudio de mercado, datos demográficos, económicos, tecnología, competencia, aliados, legislación, etc.). Profesionales de APNABI acuden regularmente a reuniones de FEVAS, Plena Inclusión, Autismo España, GV, DBF y otros foros donde se informa de nuevas tendencias sociales, educativas, de salud, tecnológicas y resultados de la competencia (**AE4**). Además, tres personas del ED han formado parte de las mesas de trabajo organizadas por DFB donde se elabora su propia estrategia. En 2022, el concurso *Idea Saria* con el tema “Transferencia del conocimiento” ha permitido a las personas ganadoras conocer cómo otras entidades están trabajando este aspecto y poder incorporarlo en la organización. Asimismo, en el congreso europeo de Autismo (2022) se han seleccionado tres BBPP de APNABI, y así se ha impulsado el *benchmarking* con otras organizaciones. Además, participa en jornadas comunes y específicas de otras organizaciones donde presentan sus BBPP y proyectos innovadores como en Euskalit-blklusión siendo APNABI reconocida en ellas (2022) (**AP6**).

- 6 A partir de las autoevaluaciones, revisiones estratégicas y los indicadores, APNABI incorpora mejoras a la sistemática de análisis de fuentes de información con el sistema de vigilancia del PIN (Ver I). La organización analiza la competencia existentes, el rendimiento operativo, los resultados históricos y los de otras organizaciones del sector. Los resultados de rendimiento (CMI/CME (AE7)) e indicadores de área (AC5) y percepción de los diferentes GI, las autoevaluaciones, contrastes externos, *benchmarking* con organizaciones referentes del sector para obtener información sobre sus servicios, son tenidos en cuenta en las reflexiones estratégicas y de dirección. APNABI participa de forma activa en el Club de Evaluadores y en evaluaciones y contrastes externos y en el intercambio de BBPP, en foros, redes y evaluaciones externas con el fin de poder identificar buenas prácticas que se puedan incorporar a su gestión. Con toda la información recogida mediante el seguimiento de indicadores y los informes semestrales y anuales, se actualiza el SGC (AE2) y se elabora un DAFO por cada proceso de calidad y área de intervención así como un DAFO general (PE 2021(AE3)). En esta reflexión también se identifican los riesgos y oportunidades. Se dispone de una herramienta Scrumtegy donde se despliega y se realiza el seguimiento del PE y los PGA.

E.2 CÓMO REFLEXIONAMOS Y ESTABLECEMOS NUESTRA ESTRATEGIA

- 1 El proceso “Revisión por la dirección” y su infografía (AE1) establece la sistemática para la reflexión y elaboración del PE. Se han realizado 6 planes estratégicos, el primero en 2000. El primer paso en cada reflexión es definir el proceso a llevar a cabo, teniendo en cuenta la coyuntura y momento concreto de la organización e incorporando mejoras detectadas a lo largo del propio plan. Todos los planes estratégicos realizados han seguido un proceso de reflexión acompañado por expertos externos partiendo de un análisis del contexto interno y externo, evaluando el plan anterior, realizando DAFOs, generales y por área, revisando MVV, estableciendo objetivos y retos estratégicos y desplegando líneas de actuación priorizadas. Con el tiempo se ha ido incorporando distintos grupos de interés. El PE actual (AE3) se inicia con una reflexión conjunta de las familias de la JD y el ED. La metodología seguida ha sido: 1) Establecimiento del marco de referencia (MVV, GI, principios de intervención y fuentes de información). 2) Análisis y diagnóstico de información, DAFO, matriz de poder e influencia, mapa de negocio, evaluación del plan anterior. 3) Sesiones participativas con los GI de la visión conjunta de Apnabi 2023 (revisión de MVV, los ejes, indicadores, mapa procesos). 4) Implantación (comunicación y despliegue). Las personas del ED realizaron actividades formativas externas y de *benchmarking* con organizaciones del sector en Knowinn, Binklusión, etc. Las premisas que se mantienen desde el inicio y que son la esencia y cultura de Apnabi son los tres pilares de la organización: las PTEA, familias y profesionales, involucrados y comprometidos con la organización y su cultura de calidad. Se complementa con el Plan de calidad Plena Inclusión (modelo de gestión de la confederación estatal de entidades de discapacidad intelectual, en el que se configura un equipo de autoevaluación con participación de PTEA, familias y profesionales), donde la ética y la calidad de vida tiene un papel esencial.
- 2 A partir de la reflexión estratégica y teniendo en cuenta el análisis y diagnóstico de toda la información recogida, y el estudio de los riesgos estratégicos extraídos de las amenazas y debilidades detectadas en el DAFO, se definen los retos. Fruto de una reflexión conjunta de ED y JD, en este último PE (AE3) APNABI ha avanzado a una visión por EEs en lugar de por áreas, en los que las PTEA y sus familias son el centro. Así, se establecen 5 EEs a partir de los cuales se elaboran las memorias anuales (AC3) y los proyectos y planes de intervención. Derivado del PE 16-19 se desarrolló el código ético (AP5) y carta de derechos y deberes (AC9), que, a su vez, han dado lugar a la creación del primer GRE en 2022, y junto a ese PE, también se modificó de manera sustancial la MVV adaptándola a la realidad de la organización y estrategia de desarrollo futuro.
- 3 Las revisiones anuales permiten hacer ajustes al PE. El informe de revisión anual por la dirección recoge estos ajustes y evaluaciones de cara a poder adaptar el plan al entorno cambiante. Una mejora del modelo de calidad fue la creación del procedimiento “Tratamiento de la demanda” (AC13) (RC2), donde se contemplan y dan respuesta a las diferentes necesidades o demandas. En cada PE se hace un análisis y valoración del cumplimiento del mismo, adaptando los siguientes objetivos estratégicos para abordar los retos futuros que se comparten en la reflexión.
- 4 APNABI tiene definido y muy desarrollado su modelo organizativo y de intervención. Los EE, 4 ejes centrales y un eje transversal, se concretan en los OE. El grado de consecución de estos se controla mediante el CMI/CME (AE7). El despliegue de la estrategia se realiza a través de las áreas de intervención y los procesos, que dan respuesta a las necesidades de las PTEA y sus familias a lo largo de toda la vida. En las áreas se trabaja, a través de los equipos de intervención, para llevar a cabo los PGA correspondientes. Desde 2001 está definido el MP (AE5) de la organización, que es revisado y evaluado al menos anualmente (ISO 9001) adaptándose a la realidad cambiante de la organización y del entorno. Fruto de las auditorías internas o de cambio de normativa, los procesos se adaptan. Por ejemplo: se adaptó conforme a la LOPDGDD, o a la digitalización (RC10) y se está adaptando el de atención clínica al nuevo concierto con Sanidad GV (2023) resultado de una licitación pública.
- 5 Desde el proceso “Revisión por la dirección” y su infografía (AE1), el ED actualiza el SGC (AE2), con los riesgos y oportunidades generales y de cada proceso, que le permite a APNABI anticiparse y tomar medidas respecto a posibles contingencias. Ejemplo de ello son los cambios de organigrama, en el mapa de procesos, en nuevos procedimientos o protocolos. Otro claro ejemplo de cómo afrontar un riesgo externo es la pandemia y la forma en que, a través de los sistemas de seguimiento y control, reuniones de dirección, técnicas y de calidad se pudo adaptar la respuesta a las necesidades de las PTEA y familias. La encuesta de satisfacción de 2021 recogió preguntas sobre la adaptación frente a la pandemia, que recibió un 8,5/10. Además, tras el confinamiento se verificó que el PE daba respuesta y contemplaba un escenario tan desconocido como la crisis sanitaria.

E.3 CÓMO DESPLEGAMOS Y COMUNICAMOS LA ESTRATEGIA

- 1 El modelo organizativo de APNABI se define a través del **organigrama (A02)** y **MP (AE5)**. Se ha perfeccionado a través de 6 ciclos de mejora. En el PE actual, por primera vez, se marcan ejes de trabajo globales y no por áreas. En el EE5 se define como objetivo disponer de una estructura societaria y organizativa adecuada para afrontar el futuro. El organigrama establece las áreas de intervención: AF, consultas, educativa, atención diurna, hogares, ocio y tiempo libre, sociolaboral y gestión y administración. El ED lo forman las personas directoras de cada área, el director gerente y la persona responsable de comunicación. El ED es un equipo de alto rendimiento que se reúne semanalmente, y despliega la estrategia en las diferentes áreas a través de las reuniones de equipo y de los mandos intermedios y personas líderes (**AP14 y RP6**) en coherencia con MVV y los principios de intervención. En la medida que APNABI ha ido creciendo, se han generado estructuras de mandos intermedios para dar respuesta a las necesidades organizativas (jefaturas, coordinaciones). Estos, y otras personas con posibilidades de desarrollo profesional configuran ED+, que participa en procesos estratégicos y es impulsor y tractor de la estrategia (**Ver P4**). El **MP (AE5)** se divide en procesos operativos, que coinciden con las áreas del organigrama, y permite homogeneizar y compartir las formas de hacer, de forma que los 28 centros de trabajo funcionen de forma autónoma y alineados y en coherencia con MVV y de una forma ágil.
- 2 El modelo de gestión de APNABI, con su organigrama y procesos, y con las figuras de dirección a la cabeza de las áreas y el **MP (AE5)**, vela por la coherencia e integración de las políticas y estrategias. Apuesta por un modelo ético (CE, GRE, carta de derechos y deberes), que respeta la igualdad de género (PIG, protocolo de actuación en acoso, protocolo de resolución de conflictos), modelo bilingüe (PEUS y comisión), modelo transparente (con informes anuales de transparencia y su divulgación en la web), favorece la prevención y salud (PAS), excelente en la gestión (ISO), protección de datos, comunicación accesible y positiva, y desarrollo de los ODS y medioambiente, etc. (**Ver pág. 3 y S**). Así lo avalan los certificados de calidad y gestión (Calidad ISO, Calidad de Plena Inclusión, Diploma MGA y Inklusion) y las auditorías anuales (internas y externas), reconocimientos externos (**RS6**), premios de BBPP en innovación, participación en la Semana Europea o las visitas de otras organizaciones.
- 3 De cada uno de los modelos mencionados en el punto anterior existen comisiones, grupos de trabajo y proyectos (**RE9**) transversales que garantizan su orientación a la MVV, coherencia y despliegue en las áreas (**RI3**). Cuentan con una persona líder, miembro del ED+, que se asegura de la consecución y el seguimiento de los objetivos, además de figuras expertas externas. En cada uno de los grupos se definen planes específicos que se compaten y despliegan a toda la entidad mediante **documentación sencilla y atractiva (ejemplo AI10)**. Además, el ED participa y vela por la alineación con el PE y PGA. La herramienta Scrumtegy -fruto de una mejora y aprendizaje por *benchmarking* en el sector- define la sistemática de trabajo para facilitar esos planes de actuación, distintas metodologías para dinamizar el trabajo de los equipos y hacer el seguimiento del mismo.
- 4 La **política de gestión presupuestaria (AE6)**, en línea con el PE, está al servicio de la MVV, garantizando la viabilidad económica a corto, medio y largo plazo. En el 5º EE, con el objetivo de lograr un crecimiento sostenible, se trabaja para la estabilidad económica mediante la consolidación de los convenios y conciertos suscritos (**RE6 y RE7**) con las distintas administraciones públicas y el incremento de los fondos propios, el patrimonio de APNABI, para el fortalecimiento de la estructura patrimonial de la organización. Para ello dispone de un exhaustivo control presupuestario por cuentas y por cada centro de trabajo y área. La aprobación del presupuesto se realiza por la JD y la Asamblea de familias, y en todas las reuniones de JD se revisa el seguimiento y control del mismo reportando las posibles desviaciones al ED para su pronta corrección. Se realizan auditorías económicas externas anuales, tanto generales como por centro. Se presentan a los organismos oficiales y son públicas en la web. Las administraciones, por su parte, realizan auditorías programadas. Todo ello se evidencia en el crecimiento paulatino y sostenido de la organización (**Ver pág. 3**) y equipo (**RE8**).
- 5 APNABI considera alianzas todas aquellas entidades, personas físicas o jurídicas con la que colabora y desarrolla proyectos conjuntos que beneficien a algún GI con un impacto significativo sobre la MVV y líneas estratégicas, y con vocación de mantenerse en el tiempo. También son alianzas las empresas proveedoras cuya relación va más allá de la propia prestación del servicio. Todas ellas están evidenciadas en el **registro de alianzas (AE8 y RE10)**. El ED alimenta este registro mediante un formulario, y su seguimiento y evaluación aseguran que cada año se incrementa el número de colaboraciones, proyectos y visitas internacionales (**CMI/CME (AE7)**). Cada persona responsable de la alianza se encarga del seguimiento de la misma, que conlleva conocer e informar de la estrategia y de cualquier novedad de la organización aliada, así como sus necesidades y expectativas, y acordar las acciones conjuntamente para afianzar la relación y construir confianza mutua. Se planifican y despliegan las acciones que conlleva la gestión de las alianzas en el **PGA** (encuestas, entrevistas, visitas, reuniones, contactos, etc.). Un ejemplo es el proyecto emprendimiento y teletrabajo para PTEA o inteligencia artificial junto a Asimob. (Continúa en E4.3)
- 6 APNABI dispone de un **plan de comunicación (AE9)** y, fruto de los resultados de las encuestas de satisfacción, se incorporó en 2020 una técnica de comunicación que asegura una comunicación eficaz con los GI dando respuesta al OE5.6 "Mejorar la comunicación y medición del impacto como una organización avanzada que es APNABI". Se comunica el PE a los GI desde el 2000: inicialmente a familias y profesionales, y desde 2016 a todos los GI. Hoy se comparte digitalmente a través de los canales (**AE10**) como la web, intranet, el *newsletter* Gaur (**RS3**), dípticos, o la **memoria anual (AC3)** que se distribuye a todos los GI. [Continúa en la página siguiente]

6 [Continuación] Para difundir el PE también se ha realizado un vídeo y una web específica. Para garantizar la bidireccionalidad de esta comunicación, se comparte también en las reuniones de equipo en los centros (donde se trabajan directamente los proyectos y acciones del plan y se transmite el seguimiento y estado de cada una), a las familias en las reuniones presenciales y a las personas con TEA en los centros de atención y en su plan personal. De la misma forma, el PE se revisa en el ED, se traslada a la JD y se presenta en la Asamblea General. La información relevante se diseña de manera que sea más accesible y atractiva (AI10), creando dípticos o trípticos específicos resumen que favorezcan su lectura y comprensión. Como fruto de las necesidades y expectativas del GI PTEA y familias se trabaja en facilitar la accesibilidad cognitiva y garantizar que tiene un lenguaje sencillo. La accesibilidad cognitiva y lectura fácil es un reto en APNABI que culmina en 2023 con el proyecto ErrazTEA.

E.4 CÓMO REVISAMOS Y ACTUALIZAMOS LA ESTRATEGIA

- Desde 2001 APNABI cuenta con una amplia batería de **indicadores por área (AC5)**. El sistema de gestión con datos se ha ido perfeccionando fruto de la gestión del proceso de análisis, evaluación y mejora. A partir de una formación que recibió el ED (2021), dentro de Inklusión y con el apoyo de una facilitadora externa, todos los indicadores estratégicos se encuentran recogidos en un único documento, **CMI/CME (AE7)**, y la herramienta Scrumtegy facilita un panel de indicadores más completo y visual. Los indicadores internos correspondientes a cada uno de los procesos, recogen también las metas, su evolución y la valoración de los resultados de los mismos. La responsabilidad de la gestión de todos los indicadores está distribuida en el ED, que además de la gestión de los asignados, debe hacer seguimientos de los propios indicadores internos. Existen dos tipos de indicadores de la estrategia, el CMI y CME y los indicadores internos de cada proceso, que son seleccionados y utilizados por los procesos para el seguimiento y mejora de sus PGA. Cuenta con una instrucción que establece cómo se definen metas, comparaciones y la segmentación de los indicadores.
- La sistemática para la revisión de la estrategia se recoge en la **“Revisión por la dirección” y su infografía AE1**. Se revisa en diferentes niveles y se documenta en los informes semestrales de calidad. Los resultados del PE y PGA se presentan en el ED y JD, a profesionales una vez al año en las reuniones de equipo, y a las familias y PTEA en la asamblea anual. La memoria anual también recoge la evolución del PGA y PE, y se distribuye a todos los GI. Anualmente también se elabora un informe de revisión de la dirección y se establecen en el **SGC (AE2)** los riesgos y oportunidades generales y de cada proceso, además del DAFO. También se realiza una autoevaluación con diferentes metodologías: Diagnóstico Inklusión, MGA, Euskalit, Calidad Plena e ISO.
- (Continuación de E3.5) Al final de cada año, el ED realiza una **evaluación de la alianza**, decidiendo si se sigue con ella o no, detallando las acciones a mantener y las que poner en marcha en el siguiente año para mejorar la alianza. Evidencia de los frutos de esta gestión de alianzas con GI es el premio de la DFB a Plena Inclusión por el innovador proceso de OPE específica para personas con discapacidad intelectual, en cuyo proceso participó APNABI.
- En la reflexión para la creación del actual PE, se apostó por la creación del ED+. Las personas líderes (RP6) que lo conforman, se han formado en métodos de revisión y actualización de la estrategia, formación en indicadores, autoevaluación MGA, etc, recibiendo tutorías individuales en Inklusión para asegurar su participación eficaz en estos procesos. Todo ello respondiendo al respondiendo al OE 5.7.2. Participación Impulso estratégico.

CUADRO DE APRENDIZAJE ESTRATEGIA

	AÑO	FUENTE DE APRENDIZAJE	INNOVACIÓN Y MEJORA
E3	2023	Formación de transferencia del conocimiento	Modelo de conocimiento (AP9)
E4	2022	Contraste externo de Gestión Avanzada Euskalit	Actualización del modelo de registro de alianzas (AE8) con campo de tipología
E4	2022	Reflexión en ET	Impulso a la presencia internacional: Compartir conocimiento y BBPP en jornadas y congresos, participación de personas con TEA, contratación de personas que hablen inglés, etc.
E1 C2	2022	Análisis de expectativas y necesidades de los GI y reflexión de sectorización	Construcción centro Derio, primer CAD para PTEA sostenible con oportunidades de ámbito sociolaboral de jardinería y agricultura
E3 P4	2022	Reflexión estratégica y curso con IFH Consulting	Manual de liderazgo
E3	2021	Foro de encuentro de entidades tercer sector	Scrumtegy: Comunicar y desplegar de forma participativa y compartida la estrategia. Alinear la estrategia integrandola en la operativa diaria. Seguimiento con alertas vinculadas a indicadores.
E4	2021	Crecimiento organizacional y adaptación al entorno	Incorporación de un técnico de prevención en la plantilla de APNABI (P1)
E4	2021	Delegado de protección de datos	Creación de las figuras de enlaces de protección de datos por centros y servicios (C4)

E3	2021	Encuestas de satisfacción	Infografía PE para facilitar la comunicación y participación de profesionales en el despliegue y revisión
E1	2020	Formación bInklusión, apoyo consultoría externa	Revisión CME, CMI, Scrumtegy, cambios en el procedimiento y elaboración de un sistema ágil y flexible.
E2	2020	Informes de seguimiento y evaluación semestral del PE anterior y grupos de reflexión	Elaboración del nuevo Plan Estratégico, denominado Estrategia 20>30, donde por primera vez de marcan ejes de trabajo y desaparecen las áreas.
E1	2020	Análisis y adaptación al entorno - DAFO - Adaptación del plan de gestión del 2020	La alerta sanitaria por la COVID-19 trajo consigo un firme paso adelante en la digitalización y una importante adaptación de la organización (C4)
E1	2020	Estudio de mercado y posicionamiento de marca	El servicio Entremanos cambia su denominación: ahora es APNABI Lan.
E3	2020	Encuesta satisfacción familias, personas TEA y profesionales	Implementa nuevos canales para una mejor comunicación. Nace la newsletter semanal APNABI Gaur.
E4	2020	Encuentros y alianzas con GI - vigilancia estratégica	Plena Inclusión premió DFB por innovador proceso OPE específica para PDI, en cuyo diseño participamos
E4	2020	Análisis económico, del entorno y del mercado	Cierre restaurante Zazpi, nuestro restaurante, CEE, y arranca el nuevo proyecto de Cocina&Catering.
E4	2020	Encuesta de satisfacción de familias y personas con TEA	Incorporación de una técnico de comunicación en la plantilla de Apnabi
E2	2019	Proceso de reflexión de cads y pilotaje	Proceso de transformación en cads – vida adulta y las figuras de jefaturas de intervención
E4	2019	Auditorias internas y externas	Las áreas han revisado y ajustado la documentación para adaptarla a la nueva Norma ISO de Calidad
E4	2019	Delegado de protección de datos	Reglamento general protección de datos (RGPD) más allá del cumplimiento, un compromiso ético C4
E1	2019	Encuentros y alianzas con GI - vigilancia estratégica	Incluir PTEA en proyectos novedosos de arte y naturaleza y actividades de ballet, baile o rugby inclusivo.
E4	2018	Reflexión en ED y JD, y evaluación de los PGA	Nueva sede en Sabino Arana con servicios unificados y creación del manual de estilo
E4	2018	Jornada de reflexión estratégica con la participación de todas las áreas para la atención en vida adulta.	Plan de acción del proceso de transformación de vida adulta: incorporación de jefaturas, plan de formación para el acompañamiento en la transición, desarrollo de metodología, etc.
E3	2018	Autodiagnóstico y autoevaluación MGA	Evaluación de alianzas
E1	2018	Encuentros y alianzas con GI - vigilancia estratégica	Colaboración en la elaboración del nuevo Plan Estratégco del Departamento de Salud
E1	2018	Encuentros y alianzas con GI - vigilancia estratégica	Colaboraciones con FEVAS para definir la Atención Temprana especializada en DID en el País Vasco y con la U. Deusto en un proyecto de investigación.
E1	2018	Encuentros y alianzas con GI - vigilancia estratégica	Colaboración y sensibilización con distintos agentes de la comunidad educativa
E1	2018	Encuentros y alianzas con GI - vigilancia estratégica	Colaboración Ayuntamiento Barakaldo, en actividades de sensibilización en 21 colegios del municipio
E4	2018	Auditorias de protección de datos: Alluitz, abogados, Gaptain	Nueva figura de Delegado de protección de datos en Apnabi (C4)
E4	2017	Ampliar alcance ISO 9901 Aenor a todas las áreas	APNABI LAN logra certificación "Inserción Laboral en el mercado ordinario a personas con TEA."
E4	2017	Crecimiento organizacional y adaptación al entorno	Proceso de reflexión en los servicios sobre las respuesta que ofrece APNABI a las personas adultas.
E4	2016	IV Plan estratégico de Apnabi	Cambio en la definición de la misión de APNABI
E1 C2	2018	Visita al Gobierno de Gales con Plena Inclusión. Modelo de gestión de apoyo a personas en hogares comunitarios.	Refuerzo del modelo de viviendas comunitarias de APNABI
	2014	Máster en integración de personas con discapacidad. Calidad de Vida, de INICO y FEAPS	Diseño del programa de apoyo a la vida independiente
	2010	Grupos estratégicos de FEAPS en Jerez y en Soto del Real con Javier Tamarit y Miguel Ángel Verdugo	Divulgación e implementación de manuales BBPP y modelo de calidad de vida
	2007	Congreso internacional de Empleo con Apoyo en Valencia	Modelo de inclusión laboral en empresas ordinarias
	1985	Formación con el psicólogo y científico Ángel Rivière	Semilla del modelo APNABI de intervención con PTEA
	1998	Jornada interna de reflexión estratégica con Fernando Fantova y reflexión externa con Euskalit	Primera certificación ISO



**Guía de gestión
avanzada**



**2.
CLIENTES**



Los clientes principales son las PTEA, a lo largo de todo su ciclo vital, y sus familias. Aunque tienen en común el diagnóstico, es un colectivo heterogéneo al que APNABI contribuye con apoyos y oportunidades personalizadas.

C.1 CÓMO GESTIONAMOS LAS RELACIONES CON LOS CLIENTES

- 1 Desde el primer recurso (1982), APNABI ha dado respuesta a las necesidades de atención de las PTEA, y ha ido creciendo tanto en número de personas atendidas como en diseño de nuevos servicios y productos y centrados en la atención a la demanda (RC2) y acogida (AC1). Se adapta al cliente y a sus necesidades a lo largo del ciclo vital en todos los ámbitos de la vida, basándose en la observación y escucha, y siendo participes, tal y como se evidencia en la sucesiva apertura e incorporación de nuevos servicios (Ver pág. 3). La respuesta adaptada a las necesidades se afianza con la definición de la MVV (2000) y con la primera certificación de calidad ISO 9001 (2001). Actualmente se estructura en el **mapa de necesidades y expectativas (AE2)** de APNABI además de una sistemática de revisión y mejora periódica. Para conocer las necesidades, APNABI emplea encuestas de satisfacción (AC17) a PTEAs (RE5), familias (RE4), grupos focales, reuniones, asambleas, quejas, sugerencias, (AC7) etc. Asimismo, están definidos en el **MCA (AE5)**, los **procedimientos de acogida (AC1)** y el **manual de acogida (AC8)**. En toda la documentación de las áreas, cada una de ellas recoge el ajuste permanente de las necesidades de las personas con el diseño de respuesta, tanto individuales como grupales. Este ajuste permanente se evidencia en los **expedientes de la BBDD Apnabinet (AC2)**. APNABI, desde el 2000, identifica permanentemente a los clientes, un aspecto que se evidencia en los informes semestrales y las **memorias anuales (AC3)**.
- 2 APNABI segmenta a sus clientes (2000) por edad (RE2), género (RE1) y comarca (RE3). También segmenta por modalidad de respuesta de manera habitual, como se evidencia en la **infografía anual (AC4)**. Además, en proyectos concretos puede realizar otras segmentaciones por diagnóstico, necesidades de apoyo, etc. Hace el seguimiento con memorias, informes de calidad, **indicadores de áreas (AC5)**, **encuestas de satisfacción (AC17) (RE5 y RE4)**, renovación de convenios, conciertos y subvenciones (RE7) y las auditorías.
- 3 Desde la atención de la primera demanda, los clientes cuentan con profesionales de referencia de la organización. La escucha activa de cada demanda es continua, a través de reuniones estructuradas. Todas las personas de atención directa de APNABI tienen horas indirectas para ello, como se evidencia en los **indicadores de áreas (AC5)**. Acorde al PE, APNABI mantiene una cultura de puertas abiertas, permitiendo y facilitando el acceso y conocimiento de las instalaciones, especialmente para las PTEA y sus familias en los momentos de transición o de acceso a nuevos servicios (**procedimiento de acogida (AC1)**). Por otro lado, se entregan **guías anuales a familias (AC10)** de los servicios que recibe la PTEA en colegio, CAD y CO, y cada dos años en hogares. Desde sus orígenes, APNABI ha hecho un uso compartido de sus instalaciones, para actividades diferentes a la propia prestación del servicio. Ejemplo de ello son las acogidas de familias, grupos de hermanos y hermanas, la formación a familias y PTEA, etc. Es tan importante para la organización la apertura al público y la visibilización y participación de las PTEA que cuenta incluso con una tienda de papelería y regalos gestionada desde el CO. Respondiendo al crecimiento de la entidad (Ver pág. 3) y al ajuste frente a nuevas necesidades en ese uso de espacios, se han ampliado instalaciones y ejemplo de ello es el nuevo Kabi espazioa. También se ha incrementado el uso tecnológico, especialmente desde la pandemia. (RC10)
- 4 APNABI dispone de Apnabinet, una plataforma de recogida de información y seguimiento de datos relevantes para los clientes. Una vez que una persona se incorpora a la entidad, se crea el PIA desde apoyo a familias, donde queda recogida la demanda y orientación de servicios. Posteriormente se alimenta el seguimiento en la pestaña **PGSA (AC2)**, donde queda recogido el itinerario de la persona en relación a los servicios prestados. Semanalmente se reúne el ET para coordinar y compartir información referente a los clientes y orientar las mejores respuestas.
- 5 APNABI cuenta con un **sistema de recogida de quejas, sugerencias y reclamaciones (AC7)** procedimentado en Calidad ISO 9001. Se siguen, analizan y revisan en el comité de calidad, contando para ello con herramientas web colaborativas y dando lugar a acciones de mejora. En todos los servicios se realiza seguimiento de las PTEA, según lo establecido en los **procedimientos de gestión de las áreas (AC13)**.
- 6 APNABI cuenta con una cultura de fidelización y de buena relación bajo el lema "Somos familia", como recoge el EE2 del PE. Entiende la fidelización como la intensidad de apoyos y la participación en los diferentes servicios y programas que ofrece APNABI, tal y como se evidencia en el **registro de número de personas por programas y servicios (AC6)**. Además, en las acogidas de familias y en los encuentros se invita a establecer lazos de continuidad. Muchas de las bajas en los servicios, registradas en los **indicadores de áreas (AC5)**, son positivas, pues se vinculan a finalizaciones de etapas (escolar, atención temprana, etc.) o a transiciones a otros itinerarios de mejora de su calidad de vida (CO, ECA, etc.). La imagen de APNABI, consolidada y avalada por su trayectoria, genera confianza, genera vínculos con los clientes, tal y como indican las encuestas (RE4 y RE5). Otra evidencia de ese vínculo, es la demanda de las familias para que, tras su fallecimiento, la asociación vele por su hijo o hija. Esto se realiza a través de la participación en la JD de Futubide Fundación Tutelar. En relación a la seguridad y la protección de datos, APNABI siempre ha mantenido el compromiso de velar por ellos, bajo parámetros de seguridad y ética, siguiendo el **manual LOPDGDD (AP12) (2022)**, realizando auditorías de sistemas desde 2016, verificaciones del tratamiento de datos (2021) y formaciones como la de Gaptain (2021), tanto para profesionales como para PTEA o familias.

- 7 En el **MP (AE5)** se recogen el proceso “Satisfacción de clientes”, que asegura la sistemática de análisis, evaluación y mejora de los servicios (**RE4 y RE5**). Por ello, APNABI considera las **encuestas de satisfacción (AC17)** (2003) una herramienta para la innovación y la mejora. Hoy ha evolucionado hasta realizar encuestas por servicios y productos (consultas, ocio, CAD, hogares, CO, colegio, encuentros de familias) y desde 2021 también para las PTEA receptoras de servicios (ocio, colegio, CAD, hogares y CO) (**RE5**). APNABI publica las encuestas siguiendo su **estrategia de comunicación (AE9 y AE10)**. La asociación tiene una cultura de la satisfacción y el bienestar, recoge datos de las PTEAs, realiza reuniones con ellas y sus familias, y todo esto permite un ajuste constante en la respuesta.

C.2 CÓMO DISEÑAMOS Y DESARROLLAMOS PRODUCTOS Y SERVICIOS ORIENTADOS HACIA LOS CLIENTES

- 1 El EE1 ‘Proyectos de vida’ del PE recoge las líneas de actuación con los clientes. La **cartera de servicios (AC11)**, resumida en el **manual de acogida (AC8)** que se entrega a las familias al asociarse, y en actualización, está bien definida y responde a las necesidades de las PTEA y sus familias. Evidencia de ello son **RC2, RC3, RC4, RC5, RC6, RC7, RC8 y RC9**. Siguiendo el valor de transparencia, los servicios están publicados en la web. APNABI cuenta con un modelo propio de intervención, que se sustenta en los manuales de área que le permiten regular BBPP de intervención, así como la **carta de derechos y deberes (AC9)** o el **CE (AP5)**. APNABI dispone de políticas de ayudas sociales para equiparar el acceso a los servicios (**Ver S1**). La formación permanente (**AP15**) del equipo (**RP4**) le permite estar actualizado en las novedades del TEA, así como la participación en foros o congresos como los de Autismo Europa, FEVAS, AETAPI o publicaciones de Plena Inclusión (**AE4**). Impartimos formación a las administraciones educativas, sanitarias y sociales, para la comprensión de intervención en el TEA y el modelo de intervención de APNABI como, por ejemplo, IFAS (desde 2015), centros escolares, *berritzeguneak* (1986), etc.
- 2 APNABI incluye la personalización (**RC1**) en sus principios básicos de intervención. Dispone de un sistema de actualización permanente en base a la evaluación de la PTEA y los planes de centro, y al seguimiento de las diferentes administraciones con las que mantiene convenios y conciertos (**RE7**). La evolución de la oferta (**AC11**) se basa en la escucha a las PTEA y familias, y en función de las nuevas necesidades, se crean nuevos programas: VI (2014), APNABI saludable (2018) o Empleo con Apoyo (2008). Se generan grupos de investigación y de estudio como el de envejecimiento, GRE, funciones ejecutiva, ocio inclusivo o sexualidad, de los que se diseñan nuevos programas o servicios y se busca financiación para consolidar la respuesta. Actualmente estos proyectos se recogen en la **cartera de proyectos de innovación (RE9, RI1, RI3, AI7)** y en su evaluación anual (**Ver I**). A través de las observaciones y sugerencias de mejora de las auditorías de calidad se diseñan acciones de mejora, que se revisan en las auditorías posteriores. En relación a los recursos existentes se optimiza el espacio (**AC18**) para dar respuestas a diferentes necesidades: colonias abiertas en el colegio, respiros en el CAD Arrigorriaga, jornadas, espectáculos y fiestas en el CAD Iralabarri o el campo de voluntariado en el CAD Derio. El diseño de la sede central es abierto y multifuncional para dar respuesta a diferentes usos tanto de profesionales como de clientes.
- 3 La sistemática para nuevos servicios, hasta 2021, consistía en la detección de necesidades, reflexión sobre posibles respuestas, desarrollo de pilotajes, evaluación y toma de decisión sobre la continuidad y, en el caso de ser favorable, la búsqueda de la consolidación económica (**RE6, RE7, AE6**) y técnica para dar estabilidad. Se ha mejorado la sistemática (2021) con la gestión de proyectos a través del PIN (**AI1**). Con él, se diseña un modelo o proyecto, se implanta y se evalúa (**Ver I3**). Estos proyectos surgen de visiones micro (centrada en necesidades de la PTEA y entorno), meso (apoyos y recursos que apoyan a la persona) o macro (centrada en el sistema legislativo o social), o combinadas.
- 4 APNABI incluye la participación de familias y PTEA en procesos estratégicos como el código ético, Calidad Plena, PE, accesibilidad, etc. Además, cuenta con un **registro de alianzas (AE8)** y colaboraciones que contribuyen al desarrollo de los programas y servicios. APNABI implica a distintas entidades en el desarrollo de sus nuevos servicios, a menudo a través de líneas de subvención, que se detectan mediante la **vigilancia estratégica (AE4)**. Ejemplo son formación VI, ocio virtual o formación para el empleo.

C.3 CÓMO PRODUCIMOS, COMERCIALIZAMOS Y DISTRIBUIMOS LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

- 1 APNABI ofrece un amplio abanico de programas y servicios, definidos en la **cartera de servicios (AC11)**, que implica diferentes intensidades de apoyo, horarios de apertura, convocatorias de inscripción, ubicación geográfica (**AC18**), traslados, equipos, contextos de apoyo, centros de trabajo, etc, dando lugar a una red de servicios compleja, muy personalizada, basada en el modelo de calidad de vida y adaptada a las necesidades de cada PTEA y sus familias. La magnitud de estos servicios requiere de un modelo organizativo, reflejado en el organigrama y **MP (AE5)**, que asegure el alineamiento de los diferentes centros y equipos con el modelo de intervención. Los **procedimientos de gestión de cada área (AC13)** recogen su funcionamiento concreto, que se completan con los **manuals de área (AC12)** y **guías anuales a familias (AC10)**. Ejemplo de ello es la atención 24 horas los 365 días al año en hogares o los turnos vacacionales en periodos estivales y fines de semana a lo largo del año, los apoyos diarios y anuales en el colegio, CAD, CO, el transporte diario, empleo con apoyo en empresas ordinarias, la atención psicológica y psiquiátrica, etc. Además, APNABI presta servicios de asesoramiento y apoyo externo cuando es requerido, tanto por PTEA como otros agentes (ejemplo: itinerancia escolar (**RC5**) o empleo con apoyo (**RC8**)). Esta red, junto con el contexto, ofrece oportunidades para los PPs (**RC1**). Estos se diseñan a partir del conocimiento de la PTEA y sus competencias, necesidades, idioma, gustos e intereses, además de su opinión y la de su familia (**AC19**). Semestralmente APNABI realiza un informe de gestión y se valora la evolución de cada servicio. Las administraciones públicas derivan o asignan las plazas en aquellos servicios concertados o conveniados. Por ello, hacen también inspecciones y seguimiento para velar por su adecuado desarrollo. En relación a PTEA se realizan evaluaciones sistemáticas de su evolución, recogido en su expediente personal y alineada con las administraciones con las que concierta, recogida en las memorias anuales. Están definidos los perfiles profesionales y su desarrollo a través de la gestión de personas (**Ver P**). El calendario de profesionales incluye horas para la planificación y mejora.

- 2 APNABI ha desarrollado metodologías para ofrecer el mejor apoyo y la calidad de vida de las PTEA (MVV), para ello, se ha acompañado de una sistemática formativa para profesionales (Ver P1) (RP4), un desarrollo en herramientas técnicas y equipos transversales (accesibilidad, participación, sistemas de comunicación) así como en el desarrollo de herramientas colaborativas para compartir conocimiento. La digitalización ha sido un gran reto para APNABI en todos sus centros, que se ha favorecido mediante la formación de profesionales y la dotación de recursos. La pandemia supuso un cambio importante, aceleró el proceso de digitalización (RC10) para poder llegar a cada persona, y desde entonces se han fortalecido grupos de trabajo que utilizan DRIVE, SITE, la recogida digitalizada de datos y conexiones entre profesionales para coordinaciones.
- 3 APNABI da a conocer y pone en valor su actividad a través de la **estrategia de comunicación (AE9 y AE10)** y la organización de **jornadas y congresos (AE4)**, así como siendo ponentes, difundiendo la práctica, y recogiendo en las memorias anuales e informes semestrales de calidad. Se realiza seguimiento mensual de indicadores como visitas a la página web o descargas de materiales, evidenciado en los **indicadores de áreas (AC5)**. También cuenta con un registro de asistencia a diferentes encuentros, o formaciones. Además, dispone de una BBDD de difusión -en actualización permanente- con más de 800 destinatarios, más allá de los asociados a APNABI y en la que también se encuentran las alianzas (AE4) (RE10)
- 4 APNABI evalúa, a través de un seguimiento mensual y una memoria semestral, el impacto de su **estrategia de comunicación (AE9)** e imagen de marca, evidenciado en los **indicadores de área (AC5)** como seguidores en redes sociales, descarga de materiales en web, reproducciones en vídeos o visita a página web, etc. Esas memorias permiten un análisis y mejora permanentes, ejemplo de ello es la creación del boletín GAUR (RS3) durante la pandemia (2020) o el nuevo boletín de oportunidades de vida adulta (2022). Los premios y reconocimientos (ver pág. 3), además de las visitas de otras organizaciones nacionales e internacionales, dejan patente el impacto positivo de la comunicación de la actividad de APNABI.
- 5 Esta definido un diseño de infraestructura (AC18 y AC15) que da una respuesta eficaz a las necesidades de las PTEA centrado en la atención en grupos pequeños y que respondan a la diversidad.
- 6 Las familias y/o PTEAs, cuando acuden a APNABI, reciben un PIA que refleja los servicios y programas a los que pueden acceder. El PIA es un plan integral que se recoge en la BBDD APNABINET. Ahí también se reflejará el alta en cada servicio utilizado y la persona de referencia, todos evidenciado en **PGSA (AC2)**. Además, APNABI realiza un seguimiento y evaluación de la persona de forma continua, a partir de la cual surgen las nuevas necesidades y mejoras que se incorporarán al **PP (RC1) (AC19)**.

C.4 CÓMO GESTIONAMOS OTROS RECURSOS

- 1 Los **procedimientos gestión de proveedores de servicios y mantenimiento de locales y compras (AC14)**, establece los criterios de selección, seguimiento y evaluación (mediante reuniones periódicas de seguimiento). Se audita anualmente de forma externa e interna y se establecen planes de mejora (2022). También establece niveles de relación con las empresas proveedoras homologadas. Los servicios clave subcontratados son limpieza, transporte y comedor, por su implicación en la prestación del servicio a las PTEA y su relación y seguimiento es constante. Para cada tipo de compra o servicio se establecen criterios de evaluación y homologación acordes con MVV. Las compras están sistematizadas y estructuradas digitalmente a través de un cuestionario. En cada área hay una persona encargada de canalizar las compras una vez detectadas las necesidades y se autorizan desde gestión y administración. Asimismo se cuenta con un listado de albergues homologados para la realización de actividades de ocio.
- 2 Se desarrollan estrategias y acciones de colaboración con las empresas proveedoras para una relación más allá de la propia prestación del servicio, y construyendo una relación a largo plazo. Se identifican las empresas que alcanzan el nivel de alianza (Ver E3 y E4) por su implicación y relevancia en la prestación del servicio a las PTEA y su relación es constante, incluso se desarrollan proyectos conjuntos como Cocina&Catering, la contratación de personas con TEA, implicación en eventos como el día del autismo o la participación de vídeos, y APNABI es objeto de su responsabilidad social. Asimismo, se ofrecen charlas de sensibilización y de formación a profesionales externos que intervienen en los centros. Periódicamente se comparten las necesidades y expectativas mutuas en las reuniones y espacios de encuentro recogidas tanto en las encuestas de satisfacción de profesionales como de PTEA y familias (preguntas sobre menús, limpieza, rutas, compras realizadas y mantenimiento o la asistencia de la mutua).
- 3 En APNABI se tienen perfectamente identificados los recursos necesarios para el desarrollo de la estrategia y de su actividad. La infraestructura y su mantenimiento es un proceso clave auditado por Aenor anualmente. La tecnología y ciberseguridad siguen en desarrollo y ajuste continuo, con la incorporación de un seguro de ciberriesgo en 2022. En 2020 se incorpora a la plantilla y al ED una técnica de comunicación para dar respuesta a retos derivados de PE anterior y de la encuesta de satisfacción de familias. También incorpora un técnico de prevención (2020) derivado de la pandemia. Todas las comisiones y grupos transversales, INTs, disponen de una partida presupuestaria para su desarrollo. Las herramientas que lo soportan han evolucionado, y ahora APNABI dispone de los *software* Sage 200, nómina Foke, la intranet y gestión en hojas de cálculo.
- 4 APNABI dispone de un plan anual y un **cuadro de inversiones (AC15)** donde se recogen las necesidades concretas de cada centro y las adaptaciones necesarias teniendo en cuenta el impacto **medioambiental (AS9)**: espacios de reciclaje, espacios sin ruido, consumos sostenibles (Ver S2). Se identifican, presupuestan y se priorizan las inversiones. Desde 2018 se comenzó la sustitución de luminarias LED y de electrodomésticos eficientes. En el 2021 se comenzó la construcción de un nuevo CAD en Derio bajo criterios de sostenibilidad social, económico y ambiental. En 2023 dos BBPP de sostenibilidad han sido seleccionadas por Plena Inclusión para su primer congreso en sostenibilidad.

- 5 El **procedimiento (AC14)** recoge la sistemática del mantenimiento preventivo y correctivo de los centros **(AC18)**. La prevención es un punto del orden del día en las reuniones de todos los equipos, que incluye todas las posibles mejoras e incidencias para tener los centros e instalaciones adaptadas, siguiendo criterios de accesibilidad y en función de las personas que son atendidas en cada recurso. El técnico de prevención realiza trimestralmente un *checklist* de seguimiento, se reúne con los equipos para recordar pautas y recoger incidencias. Existe un encargado de prevención en cada centro. Todas las incidencias se registran en un **formulario (AC16)** y desde gestión y administración se planifica y organiza a través de proveedores externos e internos. En 2022 se ha realizado una contrata de mantenimiento de infraestructuras a tiempo completo de un profesional.
- 6 APNABI dispone de un **manual de protección de datos (AP12)** y gestión de consentimientos, autorizaciones y permisos. Al sistema de gestión de datos, digitalizado en la nube, accede todo el equipo profesional bajo un dominio seguro. El acceso cuenta con trazabilidad sobre el dato a través de la gestión documental en Google, servidores propios (Asure y dominio propio) y Apnabnet. APNABI trabaja desde 2022 en una nueva tecnología para mejorar esa BBDD propia. Cuenta con un plan de mejora por año y por área, y un manual de seguridad, donde se identifican las brechas de seguridad y cómo proceder, también un registro de incidencias. Se realizan anualmente auditorías y verificaciones por parte de agentes externos. Así mismo se realizan formaciones en los servicios para garantizar la seguridad, la confidencialidad y la sensibilización por parte de las personas profesionales. **(Ver P2)** Profesionales y personas voluntarias que acceden a la organización firman un compromiso de confidencialidad.

CUADRO DE APRENDIZAJE CLIENTES

	AÑO	FUENTE DE APRENDIZAJE	INNOVACIÓN Y MEJORA
C2	2023	Estudio de necesidades de las PTEA en la edad adulta (2018)	Creación de Kabi espazioa, que unifica los servicios a personas adultas (formación, voluntariado, empleo, bienestar emocional, vida independiente, etc.)
C1	2023	Intervención de casos en despotección	Mejora de la coordinación de la respuestas entre APNABI y los departamentos de inclusión y servicios sociales DFB.
C1-C2	2022	Estudio interno de envejecimiento a partir del Master de inclusión de INICO + Participación Plena Inclusión	Desarrollo del proyecto APROLABI (para la creación de un servicio de apoyo al envejecimiento de las personas con TEA).
C1-C2	2022	Formación AE sobre nuevos nichos de empleo para las personas con TEA (Programa Next Generation) + Innovación social BEAZ	Elaboración del Proyecto Erraztea 2022 y creación del servicio en 2023.
C2	2022	Formación y grupo de trabajo en Fundación ONCE y Plena Inclusión	Creación del programa de emprendimiento con apoyo (EMCA).
C1	2022	Congreso Autismo Europa (Cracovia) yx AETAPI	Comunicación a equipos, se socializa y actualiza conocimientos, se alinea respecto al modelo.
C3	2022	Estudio e informe de Autismo España sobre mujer y TEA	Creación de un INT y elaboración de material de sensibilización con testimonios en 1ª persona.
C4	2021	Auditorias internas y externas de Aenor	Actualización del procedimiento de mantenimiento y gestión de proveedores y nueva persona subcontratada.
C2	2021	Formación en FEVAS y reflexión en APNABI sobre el CE	Creación del GRE.
C2	2021	Procesos de reflexión edad adulta	Desarrollo de las primeras encuestas en hogares y CAD para las PTEA.
C2	2020	Autismo España y plena inclusión: COVID19	Protocolo de apoyo a las familias y las PTEA socias desde la distancia, paseos terapéuticos.
C3	2020	Asistencia a congresos y jornadas. Vigilancia estratégica	incorporación aplicación NeuronUP al programa optimización de funciones ejecutivas.
C2	2020	Formación snoezelen y detección de necesidades	Proyecto Snoezelen, con la adecuación de nuevas salas de estimulación sensorial en CAD.
C2	2019	Cuestionarios de familias y reflexión del equipo de AF	Nueva actividad de dinamización asociativa: talleres de formación para familias.
C1	1991	Identificación y análisis de la necesidad de que APNABI continúe presente en la vida de las PTEA tras el fallecimiento de la familia	Pertenencia a la JD de Futubide, fundación tutelar.
C4	2018	Normativa LOPDGDD. Consultora externa Alluitz	Protocolo sobre brecha de seguridad, formación a profesionales y PTEA, adaptación del manual de seguridad, enlaces de protección de datos, DPO.



Guía de gestión avanzada



3. PERSONAS

El OE3.2 'Compromiso y práctica profesional alineada' se despliega en procesos y procedimientos. La **infografía de gestión de personas (AP1)** (2021) refleja el PDCA de su gestión, partiendo de la MVV, el **MC (AP4)**, el modelo y los principios de intervención, el **CE (AP5)**, y aborda los procesos clave de **acogida (AP7)**, desarrollo talento, conocimiento **(AP9 y AP15)** y cuidado **(AP13)**, como se ve en la infografía, gracias a las personas líderes impulsoras.

P.1 CÓMO ATRAEMOS, SELECCIONAMOS, RETRIBUIMOS Y ATENDEMOS A LAS PERSONAS

- 1 Los perfiles competenciales se definen en el **proceso "Desarrollo de Personas" (AP2, AP3)**. Se ha completado con las competencias conductuales (2014), funcionales (2018) **(AP4)** y el CE (2019) **(AP5)**. Son la base, tanto de los procesos de selección como de los procesos de mejora profesional **(RP5)**, y se comparten con todas las personas candidatas y profesionales además de estar disponibles en la intranet. Estos procedimientos están en continua adaptación. Ejemplo de ello son los procesos de selección virtuales durante la pandemia y actualmente gamificados, que fueron seleccionados como BBPP en la Semana de Gestión Avanzada de Euskalit de 2022 **(AP6)**.
- 2 APNABI recoge en su convenio colectivo propio, negociado con la representación de las personas trabajadoras, los baremos de selección **(AP16)**. Son públicos y accesibles en cada convocatoria (titulación requerida, nivel de euskera, formación y desempeño) desde 2011. Los procesos de selección y bolsas de trabajo estructuradas (2015), para interinidades y para bolsas de mejora de personas indefinidas **(RP5)**, son ágiles y están en constante adaptación a las necesidades de servicio. Se ha actualizado el procedimiento **(AP10)** en 2023, y se han publicado las nuevas bolsas. También se incluyen desde 2018 un porcentaje de puestos para personas con discapacidad en la selección de monitoraje de apoyo en transporte. Las personas de dirección, mandos intermedios y el área de gestión de personas han recibido formación específica de selección y entrevista por competencias. Tras la evaluación del PGA 2021, en 2022 comenzó una reflexión conjunta de responsables de selección y prevención, y se actualizó el procedimiento de selección, acogida y seguimiento de profesionales en **AP2**, se actualizó el **manual de acogida de profesionales (AP7)** y el colegio elaboró el **manual de cómo tutorizar a las personas en prácticas (AP8)**. El **PF (AP15)** recoge una matriz de cursos por niveles: el nivel inicial garantiza la incorporación de las personas a la organización (es el curso de iniciación al apoyo de PTEA, competencias, CE, LOPDGDD). En el 1º PIG (2015) **(AS2)** se revisaron los procedimientos de selección, junto a representantes de todas las áreas que participan en la CI y el comité de empresa, y se actualizan periódicamente. La última adaptación fue referente al euskera en **bolsas de trabajo (AP10)**.
- 3 APNABI mantiene reuniones periódicas con la representación de las personas trabajadoras a través de la CP. El convenio propio contempla mejoras y beneficios sociales respecto al convenio de referencia, como el complemento de incapacidad temporal del 100%, 24 meses de reserva de puesto en caso de excedencia, elección de vacaciones, acuerdo de jubilación parcial anticipada, gastos de locomoción para acudir al trabajo, comedor, y un plan completo de **medidas de conciliación (AP11 y RP7)** y corresponsabilidad generado en la CI. Los puestos y perfiles profesionales están definidos desde 2010 y han sido revisados en 2018 y 2022 con la estabilización de las figuras de jefaturas de intervención **(AP3)**. El 1º y 2º PIG establecen acciones de selección, baremos y procesos que garantizan la equidad e igualdad de género, políticas de conciliación, registros retributivos, revisión y actualización de protocolos contra el acoso y resolución de conflictos. En 2023 ha sido la primera organización del sector en Bizkaia en renovar el convenio de empresa (29/03/2023) y consolidar un acuerdo retributivo con la representación de las personas trabajadores hasta 2026. **(Ver P3)**.
- 4 La pandemia (2020) obligó a APNABI a reinventar su forma de seguir apoyando a las PTEA y sus familias desde un estado de confinamiento. Se crearon prácticas innovadoras (paseos terapéuticos o campaña Apnabi Etxean) para la atención y seguimiento de las PTEA en sus domicilios a través del teletrabajo. El proceso de digitalización iniciado en 2018 con el archivo de expedientes clínicos y sociales, permitió en la pandemia poder seguir desarrollando parte de la actividad online. Desde 2018 APNABI dispone de una figura de DPO y un grupo de enlaces de protección de datos en cada centro que mantienen reuniones trimestrales y un plan de trabajo por áreas siguiendo el **manual LOPDGDD (AP12)**. Desde 2008 una consultora externa realiza auditorías internas y externas sobre el cumplimiento de la LOPDGDD. Además, toda la plantilla ha recibido formación de ciberseguridad por parte de Gaptain y Pantallas Amigas, y fruto de ello se ha elaborado un decálogo de BBPP profesionales de protección de datos que se entrega a toda persona cuando se incorpora. APNABI también dispone de un seguro y auditorías de ciberseguridad. En la actualidad tiene posibilidad de teletrabajo el personal administrativo. Es una **medida más de flexibilidad y de conciliación. (AP11)**
- 5 APNABI ha optado por diversificar los servicios y contar con diferentes aliados en los sistemas de seguridad y salud: el servicio externo de prevención de riesgos laborales es IMQ, la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades es Univale, el SVS es IMQ y Asem para planes de autoprotección. APNABI fue pionera en realizar encuestas sobre riesgos psicosociales, a través de la metodología ISTAS, por el SPA (2008). Tras la última evaluación (2016) se decide complementarlo con grupos focales, llamados círculos de prevención. A partir de la última reflexión del **PE (AE3)** se decide innovar y agilizar el proceso con una evaluación específica por el médico responsable del SVS durante el reconocimiento médico anual. Ello permite disponer de resultados anuales por un especialista médico de forma ágil. La salud es un aspecto clave en la estrategia de personas, y, por ello, en 2021 se decide incorporar a la plantilla un técnico de PRL que lidera la prevención y visita trimestralmente todos los centros para el seguimiento del PPR. Se ha incluido en las evaluaciones de puesto la perspectiva de género, y, en 2022 se revisan los protocolos de acoso, resolución de conflictos y de daño generado, gracias al proyecto realizado tras la formación de Euskalit sobre conflictos. El CSS se reúne mensualmente. APNABI trabaja activamente desde 2019 en la vida saludable para las PTEA y realizan acciones de sensibilización, ejemplo es la Jornada de Vida Saludable (en Getxo en 2022), la colaboración con los supermercados Alcampo, o el desarrollo de la app Astefood por una PTEA en 2021, ganando la convocatoria TIC-TEA de Fundación Once. También desde 2019 APNABI participa en la Carrera Empresas. En 2022 se hizo una jornada de reflexión y diagnóstico sobre Apnabi Saludable y en 2023 ha desarrollado, compartido y comenzado el despliegue del **PAS AP13**.

- 6 APNABI, desde sus inicios, escucha y potencia la participación en la organización a través de las direcciones de área. Según ha ido creciendo, abriendo **centros (AC18)** y creando nuevos servicios, ha tenido que adaptarse y desarrollar nuevas formas de conocer la satisfacción, necesidades y expectativas de las personas, no solo con las reuniones de equipo, de dirección o con la representación de las personas trabajadoras, sino a través de métodos más fiables como la 1ª evaluación ISTAS en 2008 o los enlaces y grupos de trabajo transversales. En 2021 se elabora la nueva encuesta fruto de la reflexión del último PE y del curso de la consultora IFH, junto con organizaciones de blnklusión (**RP1, RP2, RP3**). Derivado del análisis de resultados de las encuestas, se incorporan en el PGA acciones que dan lugar a las siguientes mejoras: resumen medidas de conciliación (2016), mejora de la comunicación (2021) (**AE9, RS3**), pilotaje 360º (2020) o el **manual de liderazgo (AP14)**. Los resultados se comparten y comunican siguiendo la estrategia.
- 7 En la atención a las PTEA son vitales las figuras de referencia. Por lo tanto, se cuida que cualquier cambio de personal se realice sin afectar a la PTEA, a su familia o al funcionamiento del servicio. Por ello son tan importantes los planes de centro y los **PPs (AC19)**. Además, todo el equipo de atención directa dispone de una hora diaria de atención indirecta para planificar, compartir en equipo y con la coordinación el día a día, y alinear la práctica según los principios de intervención. El **MP (AE5)**, el **MC (AP4)** y las **guías (AC10)** y **manuales de área (AC12)** aseguran que cualquier transición se realice de forma óptima. APNABI gestiona la transferencia del conocimiento y el relevo generacional a través del ED+ (2019) con personas líderes (**RP6**) que comparten espacios de conocimiento, trabajo y formación con el ED. Dicho equipo es permeable a nuevas incorporaciones y refuerza el liderazgo compartido de la organización (**ver P4**). En 2022 celebra un concurso de ideas, a través del **PIN (AI1)**, sobre la transferencia del conocimiento. Como reconocimiento y premio, las personas ganadoras visitaron organizaciones catalanas con amplia experiencia en el ámbito. En 2023 se está desarrollando la idea ganadora, que pasa por la creación de vídeos que reconozcan a las personas de la organización y que identifiquen experiencias o vivencias significativas que ayuden a las nuevas personas que se incorporan a la plantilla. A partir de la formación y el aprendizaje de blnklusión (2022) y del conocimiento de las visitas, se realizó una jornada vivencial con consultores Kworks, que resultó en el **modelo del conocimiento en APNABI (AP9)**. APNABI también facilita el desarrollo profesional externo, sobre todo a los sistemas públicos educación y sanidad, mediante excedencias voluntarias y permisos para formación (**RP7**), reconocidos en el convenio de empresa, que a posteriori potencian la coordinación con dichos sistemas en el trabajo diario, ya que mantiene conciertos con ellos.

P.2 CÓMO PRESERVAMOS Y DESARROLLAMOS EL CONOCIMIENTO, LAS COMPETENCIAS Y EL TALENTO DE LAS PERSONAS

- 1 La capacitación, actualización de **conocimiento, aprendizaje permanente (AP15 y RP4)** y autodesarrollo son valores de APNABI y competencias profesionales del **MC (AP4)**. El proceso de competencias se inició desde FEVAS (2010) junto a otras organizaciones del sector, además de la Universidad de Deusto y el apoyo externo de expertos, con la participación de todas las áreas y perfiles profesionales. Después, con ASV Consulting, se formó al ED y a mandos intermedios en entrevistas de competencias, y se desarrolló una nueva herramienta de evaluación por competencias (2014). En 2020 se inició un pilotaje de Evaluación 360º en el área administración y ED a través de cuestionarios basados en las competencias y en la ventana de Johari (**AP16**). En selección se han desarrollado dinámicas gamificadas basadas en el **MC (AP4)** y tests online que han sido reconocidas como BBPP por Euskalit en 2022 (**AP6**). Estas se ha compartido, a través de blnklusión, con otras organizaciones del sector, y han servido como ejemplo.
- 2 El convenio colectivo, en su capítulo 7, reconoce la formación como uno de los ejes fundamentales e incluye un cupo de horas de trabajo destinado al aprendizaje y la capacitación. Desde 2008, con el 1ºPF, se realiza un DNF y encuestas anuales de formación. El 4ºPF (2019-2022) (**AP15**) ha sido elaborado con participación completa de la plantilla y alineado con el MC, MVV y estrategia de la organización. Los planes anuales de formación se elaboran partiendo del PF, las encuestas, la revisión y reflexión anual de la eficacia de formación por el ED. Los PF se desarrollan en tres itinerarios: competencial, organizacional y técnico. El PF actual supuso un cambio de paradigma: del aprendizaje a la transferencia del conocimiento. Desde 2020, por la pandemia, se ha innovado adaptado los cursos a las nuevas realidades y necesidades, especialmente potenciando el plano digital. En la elaboración del nuevo PF se incide en este aspecto y se está trabajando en el diseño de una plataforma online de formación.
- 3 El PF exige el compromiso personal de cada participante en cada acción formativa, y APNABI realiza encuestas de satisfacción sobre ellas desde 2008. Estas encuestas se han ido adaptando para orientar la formación del PF a la mejora de la práctica profesional. El ED evalúa anualmente la eficacia de los PF, base para el plan anual siguiente (**AP15**). Como mejora e innovación, en 2023 se ha iniciado la homologación de formadores externos (identificación, posibles alianzas, detección de futuros formadores) e internos. Se define así una sistemática para asegurar la efectividad de la formación donde las personas formadoras deben cumplir objetivos, y sistematiza la evaluación a través de la ficha de formación y el pliego de condiciones para formadores, donde el propio formador marca cómo evaluará la transferencia del conocimiento.
- 4 Desde 2019, APNABI ha dado un salto cualitativo tecnológico y ha hecho un gran esfuerzo por compartir el conocimiento de forma interna mediante Google Drive (**RC10**), *newsletters* (**RS3**), BT (**AI5**), etc, y externa (**Ver S**), con jornadas o formaciones virtuales. De cada sesión o evento relevante se comparten las ideas clave a través de la web y las reuniones de equipo. Ese sistema de carpetas Google Drive permite compartir información en las áreas para disponer de un plan personal de cada PTEA (**Ver C**). En 2022 se empezó el diseño de una plataforma online de formación, y en 2023 ha realizado el primer curso piloto.
- 5 Cada año se realizan procesos de mejora profesional (**RP5**). El baremo tiene en cuenta los cursos realizados, proyectos presentados, etc, además de una evaluación del desempeño por competencias (**AP16**) desde 2014. Además del pilotaje 360º en administración (2020) y ED, en 2022 se ha realizado un curso y puesta en práctica con el ED+ a través de IFH. En 2023, en la reflexión del nuevo PF, se están diseñando itinerarios formativos por niveles y ámbitos de competencia. El **modelo de gestión del conocimiento (AP15)** es fruto de una formación (2022) con Ope Consultores y una jornada vivencial y de reflexión (2023) donde se identificó el conocimiento crítico tácito y explícito. APNABI ha comenzado sus primeros contratos relevo, que se analizan de forma individualizada. Por ello, el 1º concurso de ideas (2022) trató la transferencia del conocimiento (**Ver I.2**).

- 6 La flexibilidad, competencia conductual común del **MC (AP4)**, es vital para la atención de las PTEA, y se valora ya desde la selección del personal así como a lo largo de la trayectoria profesional. El ejemplo más reciente es el curso de competencias (2023) con IFH. El EE3 Modelo Apnabi recoge los retos de la práctica profesional alineada y la adaptación a las necesidades cambiantes de las PTEA o el entorno. Evidencia de esta polivalencia fue en la pandemia, cuando profesionales de CAD acudieron a hogares y las bolsas de mejora, donde se cambia de puesto y de centro.
- 7 La iniciativa creativa es también competencia clave, y se ha incidido mucho en ella con el despliegue del I. PIN (**AI1**) (**Ver I**). Destaca también el compromiso ético y el CE (**AP5**), así como los pasos dados hasta la configuración en 2021 del GRE. Los grupos transversales de trabajo, comisiones e **INTs (AI11)** que llevan desarrollándose en APNABI desde sus inicios, son evidencia de ello. Destaca la capacitación con la Formación en Liderazgo creativo (2022) (**RI6**)

P.3 CÓMO FAVORECEMOS EL COMPROMISO Y LA MOTIVACIÓN DE LAS PERSONAS

- 1 La reflexión y el despliegue de la estrategia se realiza junto a las personas (**Ver E3**). El PE recoge como OE "El compromiso y la práctica profesional alineada". Semestralmente, en las reuniones de equipo, se analiza y revisa la evolución del PE, asignan responsabilidades y planifican próximas acciones. La participación del equipo es clave para poner en marcha los procesos estratégicos (**MC (AP4)**, **PF (AP15)**, **CE (AP5)**, **MP (AE5)**, **PIN (AI1)**, **PEUS (AS5)**, etc) a través de comisiones y grupos transversales de trabajo. El equipo tiene contacto directo con los dos GI más relevantes: familias y PTEA, siendo su compromiso con ellas lo más valorado en la **encuesta de satisfacción (AC17)**.
- 2 La dinámica de trabajo de los centros permite compartir y mejorar la práctica profesional, el trabajo en equipo y el desarrollo de proyectos a través de horas indirectas, reuniones de equipo, grupos de trabajo, etc. Desde el 1. Plan Comunicación (2010) y el mapa de coordinación interna hasta el actual (2023), la comunicación ha vivido sucesivas mejoras, ahora (**AE9 y AE10**) asegura una información accesible y bidireccional, en adaptación continua. La comunicación es en euskera y en castellano (**AS5**).
- 3 La dirección comunica los OE (**Ver E4**) y los resultados que se van logrando de forma periódica en las reuniones de área, web, boletines, comunicados e intranet, entre otros, mediante las cuales se provee información necesaria para facilitar su trabajo (preservando en todo momento la confidencialidad e intimidad de las PTEA y sus familias), resultados económicos, proyectos de innovación, participación en congresos y eventos, BBPP, etc. La evaluación de la comunicación interna se realiza a través de las encuestas de satisfacción (**RP1, RP2, RP3**) y las entrevistas con las personas. Todos los canales empleados son bidireccionales, haciendo posible la participación de las personas de diversas formas: de forma verbal, formularios, email, buzón de quejas y sugerencias, reuniones de equipo, etc.
- 4 Con el fin de alinear a todas las personas con MVV, APNABI potencia encuentros, jornadas, grupos de trabajo y espacios informales como la celebración del Día del Euskera, el Día de la Mujer, la Carrera de Empresas o el concurso de fotografía. Además, dispone y comparte el CE, el manual de estilo de Sabino Arana (2018), los informes GRE (2022) y el manual de acogida de familias y profesionales, entre otros documentos y herramientas.
- 5 La propia dinámica de trabajo, con espacios y tiempo de reuniones en todas las áreas, facilita la participación y la mejora de los equipos además de potenciar el autoliderazgo de profesionales (**AP14 y RP6**). Dentro del proceso de gestión de personas se incluye la reflexión sobre la importancia del propio proceso, participativo y representativo, más que del resultado en sí mismo y son el eje del enfoque de personas. Por ello, en la última reflexión del PE se configuró el grupo ED+, personas líderes que participan en programas de **blnklusión** donde se han capacitado para el desarrollo de dinámicas de gestión participativas aprendiendo herramientas (Rondas de preguntas, las 4 habitaciones del cambio, diseño de sesión participativa, Check-in/Check out, decálogo de reuniones o las cartas de la motivación en juego) con el fin de crear equipos de personas efectivos y afectivos.
- 6 APNABI evalúa el desempeño desde sus inicios. Inicialmente, cuando la plantilla era reducida, mediante entrevistas personales, y desde 2008 se sistematiza con la primera herramienta de evaluación (**AP16**). Con la publicación del **MC (AP4)**, se diseñó la nueva evaluación por **competencias (AP16)** y se formó al ED y mandos intermedios. Todas las personas reciben una evaluación en base a ella y *feedback* de su desarrollo a los 3 meses de su incorporación así como cuando quieran acceder a una plaza indefinida o mejora profesional. En todas las convocatorias (**RP5**) se valora el desempeño en función de las competencias requeridas, se mantiene una reunión para compartir y orientar a los candidatos, y, en su caso, adecuar las competencias y/o ámbitos de mejora. Tras años de perfeccionamiento de ese sistema, hoy se pone el foco en tres momentos clave: selección, promoción y desarrollo profesional o del liderazgo. En 2022 se hicieron 166 valoraciones. Como resultado de la encuesta de satisfacción, se inicia (2020) el pilotaje 360° en administración y ED. Tras un formación de liderazgo, en 2023 se está estudiando simplificar esa herramienta 360° para extenderla a toda la plantilla.
- 7 En el marco del 1er PIG (2015) APNABI define las **medidas de conciliación (AP11)**, recoge los criterios para solicitarlas y los diferentes beneficios y mejoras laborales y sociales, fundamentalmente ampliación de permisos y acomodación o reducción de horarios. La valoración de este aspecto en la encuesta de personas es de los más altos. En 2023 se ha actualizado el documento, incluyendo las mejoras negociadas en convenio y el teletrabajo. Destaca el procedimiento de resolución de conflictos y contra el acoso, las jornadas BBPP bienal, la participación en eventos, la escucha permanente, flexibilidad, autonomía o la facilidad en la conciliación contribuyen al compromiso y motivación del equipo.

P.4 CÓMO AMPLIAMOS LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO DE LAS PERSONAS

- 1 En 2014 ya se define el perfil de líder e identifica niveles de liderazgo, responsabilidades y funciones. En 2018 se revisa y se definen las competencias funcionales y se incluyen en la evaluación del desempeño. El reparto de responsabilidades y el crecimiento organizacional han ido desplegando el número de personas que ejercen liderazgo, pasando de 6 (1987) a 39 en 2022. En ese año se elabora junto con el ED+ el **manual de liderazgo (AP14)**, se actualiza la definición y se definen tres niveles: individual (autoliderazgo), de equipo y organización. Las acciones de *benchmarking*, formaciones y aprendizajes junto a otras organizaciones de su sector y de otros, mediante programas como **blnklusión**, formación, BBPP de de Euskalit o la experiencia Velatia ha servido para perfeccionar y adaptar su estilo de liderazgo a las nuevas necesidades de la organización.

- 2 APNABI entiende por líder a aquella persona comprometida con la misión, que aglutina a las personas en el logro de la visión, siendo ejemplar en el desarrollo de los valores y el código ético. Esta definición de **liderazgo (AP14)** (2022), resultado de unas jornadas de reflexión del ED+, tiene en cuenta la MVV, MC, CE y principios de intervención. El MC define los perfiles de dirección y coordinación, garantizando que estas competencias son coherentes con las prácticas de liderazgo y estrategia. En los últimos años, tanto los programas de formación de liderazgo al ED+ como el de desarrollo de competencias abierto a todas las personas se han desarrollado en línea con la MVV. En la formación del ED+ se han trabajado competencias para mantener conversaciones de evaluación del desempeño o de reconocimiento y agradecimiento. Se ha iniciado (2023) la reflexión de qué se entiende por reconocimiento.
- 3 El ED+ se compone de unas 39 personas líderes (**RP6**) que comparten espacios de conocimiento, trabajo y formación con el ED. Dicho equipo es permeable a nuevas incorporaciones y refuerza el liderazgo compartido de la organización. Cada año se definen momentos de encuentro, de formación y de reflexión.
- 4 En el PE se recoge OE "Liderazgo e impulso estratégico transversal", y desde 2021 se han realizado varias acciones para desarrollar las competencias del ED+ y velar por el cuidado de las personas líderes. Se han utilizado herramientas avanzadas como el Modelo de Relaciones Bridge para que las personas puedan tener un diagnóstico de sus puntos fuertes y áreas de mejora según su estilo relacional preferente. Además de las personas del ED+, esta herramienta se ha extendido a más de 50 personas en una formación de desarrollo de competencias (2023). A través del diagnóstico de Salud Relacional de Equipo con la metodología Sikkhona, el ED+ ha hecho un análisis del nivel de confianza entre las personas líderes. Algunas de las formaciones realizadas para desarrollar las competencias relacionadas con el liderazgo son: Liderazgo Avanzado Knowinn Euskalit (2021), Gestión de personas Binklusión (2021), Liderazgo Creativo con Art for life (2020) y motivación y reconocimiento en 2023 con KS Consultores.
- 5 Fruto del aprendizaje, las autoevaluaciones y los contrastes, además del análisis de los resultados obtenidos, en APNABI se utilizan diferentes herramientas para la evaluación y contraste del liderazgo. Destacan la encuesta satisfacción, herramienta 360°, entrevistas individuales y conversaciones del compromiso entre otros. En 2023 se simplificó la evaluación 360°, y en ella, cada persona identifica sus 3 puntos fuertes, 3 áreas de mejora y pregunta a otras personas de la organización, y realiza un compromiso de mejora.

CUADRO DE APRENDIZAJE PERSONAS

	AÑO	FUENTE DE APRENDIZAJE	INNOVACIÓN Y MEJORA
P1	2023	Evaluaciones internas de necesidades de personas y reflexión ED	Procesos de selección ligados a procesos formativos y de acogida e integración
P3	2023	Negociaciones nuevo convenio colectivo	Nuevas medidas de conciliación y teletrabajo
P3	2023	Curso binklusion sobre relevo generacional y jornada reflexión ED+	Mapa del conocimiento
P1	2023	Formación de Osalan y comité de seguridad y salud	Perspectiva de género en vigilancia de la salud
P4	2022	Reflexión ED+ sobre liderazgo. Consultora IFH	Manual de liderazgo en Apnabi. Identificación de tres niveles
P4	2022	AENOR, reflexión y compromiso con la calidad	Plan Apnabi saludable
P1	2021	binklusión	Nueva infografía del proceso de personas en APNABI
P4	2021	Pilotaje vida adulta	Consolidación de perfiles de jefaturas
P2	2021	Evaluación ISTAS, curso binklusion y reflexión ED+	Nuevo modelo de encuesta de satisfacción a personas
P3	2020	Encuestas de satisfacción y necesidades del equipo profesional	Newsletter semanal GAUR a profesionales
P3	2020	Autismo España - vigilancia estratégica	Nuevo plan de formación, del aprendizaje a la transferencia del conocimiento
P3	2020	Emakunde, Revisión y evaluación del I Plan de Igualdad	II Plan de Igualdad de APNABI
P1	2020	Análisis del entorno, DAFO, Seguimiento equipo dirección	Plan de prevención COVID
P1	2020	Adaptación del entorno y colaboración en foros de empleo y TFM de la UD	Proceso de selección gamificado online
P1	2020	Formación en selección y entrevista por competencias	Unificar en un documento el manual de acogida para personas en prácticas
P4	2019	Reflexión ED y JD	Creación del ED+
P2	2019	DNF, Encuesta de satisfacción de profesionales + ISTAS	PF 2019-2022, del aprendizaje a la transferencia del conocimiento
P3	2019	Entrevistas personales y evaluaciones de desempeño + ISTAS	Evaluación 360 al equipo de administración (2020)
P3	2018	Estudio de necesidades del equipo profesional y estrategia de digitalización	Intranet Profesionalak
P2	2018	FEVAS, Universidad de Deusto, grupo transversal de trabajo (desde 2010)	Manual de competencias conductuales y funcionales por perfiles



Guía de gestión avanzada



4. SOCIEDAD Y MEDIOAMBIENTE

APNABI mantiene un fuerte compromiso con la sociedad desde su propia MVV. Este se desarrolla en el **PE (AE3)** (2021) mediante EE4 Sociedad y EE5 Organización sostenible, y se concreta en el **PCS y los ODS (AS1)**, con una infografía resumen.

5.1 CÓMO GESTIONAMOS NUESTRO COMPROMISO CON EL ENTORNO SOCIAL

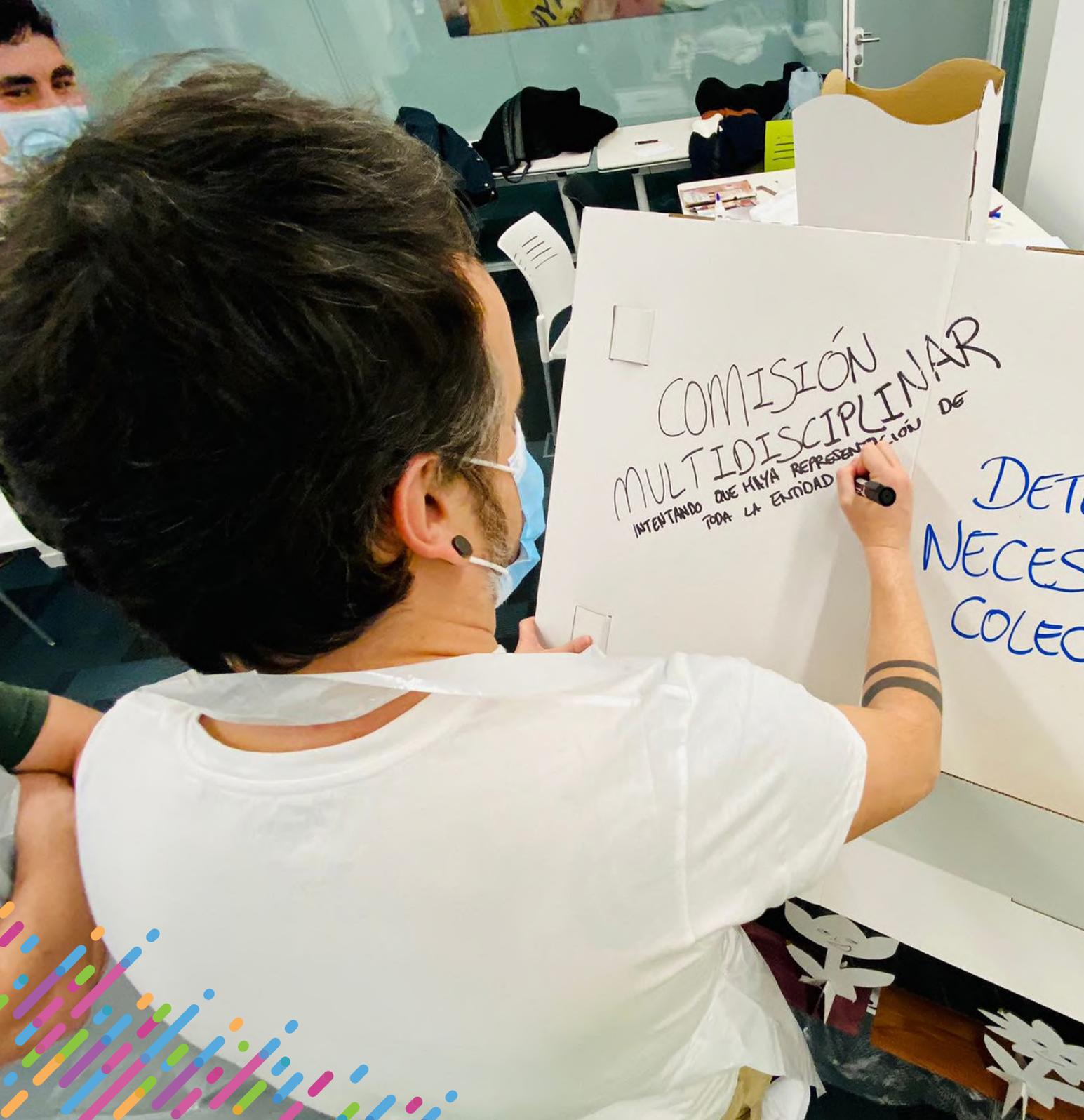
- 1 APNABI identifica y define los agentes sociales significativos que constituyen su entorno y con los que mantiene **colaboraciones y alianzas (AE8)**: voluntariado, Tercer Sector, sector educativos, sanitarios y social, etc. y forma parte muy activa de todas las redes a las que pertenece, local, nacional e internacional creando alianzas. Realiza actividades de información, comunicación y sensibilización que van incrementándose a lo largo de los años, evidenciándose en el **registro de eventos (AE4)**, y ajustando a partir de las formaciones específicas realizadas como, por ejemplo: 2020 Impacto Social en Binklusión, autoevaluaciones y contrastes MGA (Euskalit 2021) y apoyo de consultoría externa 2022 (IFH Consulting). En 2023 se están identificando recursos y alianzas para que las PTEA puedan realizar voluntariado y participación social activa en la comunidad.
- 2 En el **PCS y los ODS (AS1)** se identifican las fuentes de información para conocer qué problemas y necesidades son prioritarios en el entorno social, a las cuales se responde mediante el despliegue del EE4 y EE5: la participación activa a través del voluntariado, la socialización del conocimiento (**RS4**), la defensa de la igualdad de género, transparencia, la normalización del euskera, las personas en riesgo de exclusión, el desarrollo sostenible, etc. Todo ello **vinculado a los ODS (AS1)**. Para poder dar respuesta a las necesidades de información y colaboración en proyectos de diferentes GI, se ha habilitado en la página web un **formulario de contacto (AS7)** que se deriva al área correspondiente. La coyuntura social actual hace necesaria la reflexión sobre las necesidades e intereses de las personas voluntarias. Por ello, a través de BForoa de Bizkaia Gara se realiza en 2021 DN y se está trabajando en un posterior documento BBPP de voluntariado. En 2023, APNABI reflexiona sobre el perfil del voluntario actual y la adaptación de la entidad al mismo.
- 3 La MVV de APNABI contribuye a una sociedad más justa, solidaria y accesible, y, para ello, refleja acciones en el PE. APNABI define en el ED qué entiende por sociedad, dentro del PCS y ODS, más allá del cumplimiento de las obligaciones legales y del cumplimiento de nuestra misión. En 2023 APNABI actualiza un plan de desarrollo del **compromiso social y ODS (AS1)** que incorpora todas las actuaciones de APNABI siguiendo la guía redactada por Euskalit en el año 2022 y en coherencia con el MGA 2023. Como valores identifica la interrelación con el entorno, la transparencia e igualdad de oportunidades, todo ello integrado en el PGA con una asignación de responsabilidades y los objetivos e indicadores definidos. Además, lo refleja en los EE4 y EE5 del PE. Los OE que marcan su compromiso social se engloban en cinco ámbitos: organización socialmente responsable (transparencia, **PV (AS4)** y **guía de voluntariado (AS3)**, **PIG (AS2)**, **PEUS (AS5)**, **ODS (AS1)**, **CE (AP5)**), voluntariado, transferencia del conocimiento mediante prácticas y formaciones (**RS4**), sensibilización social y apoyo a la exclusión y sostenibilidad ambiental. Así contribuye a la transformación de una sociedad accesible e inclusiva. En 2020, con el nuevo PE, APNABI se compromete con los ODS, que se planifican, desarrollan, evalúan y ajustan en Scrumtegy, que permite obtener **informes de seguimiento de los ODS (AS6)** y un cuadro de mando de seguimiento de su desarrollo.
- 4 Para reforzar su contribución social, APNABI participa en eventos sociales de apoyo a otras necesidades sociales, culturales, medioambientales o deportivos como Korrika, Euskaraldia, carrera de empresas, Fair Saturday, Santa Águeda, proyecto ¡No me aplastes!, ferias del cómic, de Santo Tomás o del libro, Marcha MTB de Bakio, etc. evidenciado en el **registro de eventos (AE4)**. En 2009 surge la comisión de euskera, y APNABI resulta pionera en euskaldunización y normalización del euskera en el Tercer Sector por obtener el Certificado Bikain (2016) de calidad en la gestión y uso del euskera. Cada año APNABI elabora **PEUS (AS5)** para continuar en ese desarrollo mediante la comisión de euskera. También cuenta, desde 2015, con un **PIG de mujeres y hombres (AS2)**, promovido por Emakunde, que despliega a través de su CI. Desde 2016 es entidad colaboradora de Emakunde. Anualmente también apoya campañas del 25 noviembre y el 8 de marzo, así como proyectos de Bai Sarea de Emakunde. También aborda el ámbito de la exclusión social, detectando y haciendo seguimiento de familias en riesgo de exclusión, y con programas y subvenciones para colectivos vulnerables (por ejemplo, Fundaciones Víctor Tapia y Carmen Gandarias). Además, comparte conocimiento (prácticas, convenios con centros de estudios, foros, charlas, compromiso con ODS, voluntariado, colaboraciones internacionales, conocimiento compartido en la web, etc.) mediante una **red de alianzas (AE8)**, y fomenta su participación para la visibilización del TEA (**AE4**).
- 5 APNABI involucra a personas, proveedores y otros GIs en los objetivos y planes con la sociedad (ejemplo: sensibilizar para incorporar a PTEA en las plantillas de proveedores). El voluntariado contribuye a la transformación de la sociedad, punto también de la MVV de APNABI. Para potenciar el voluntariado (interno y externo) implanta un **PV (AS4, RS1)** (2011) que especifica actuaciones en los distintos procesos: captación, fidelización, apoyo, formación, reconocimiento y gestión. En él, y su **guía (AS3)**, se define el papel del voluntariado, objetivos, perfil, funciones, acogida y orientación, formación, seguimiento y evaluación continua, etc. En 2023 se está trabajando un plan de voluntariado PTEA, que permitirá nuevas participaciones y afianzar la colaboración ya existente en programas como el banco de alimentos, protectoras de animales o Cruz Roja. Además, la asociación participa en proyectos públicos o individuales (movilidad urbana, accesibilidad, servicios públicos, etc.) cuya finalidad es romper barreras sociales sobre el autismo y la discapacidad, donde, cada vez se involucran y participan más PTEA, evidenciado en el **registro de participación PTEA (AS8)**. El compromiso también está vinculado a las necesidades sociales detectadas en las PTEA: empleo, menores en desprotección, vida independiente, etc.
- 6 El **plan de comunicación (AE9)** de APNABI persigue potenciar el posicionamiento de la asociación, y también transmitir su compromiso social. Para ello dispone de múltiples **canales (AE10)** como las **memorias (AC3)**, planes, folletos y dípticos, guías, **newsletters semanales (RS3)** y mensuales, audiovisuales (fotografías, vídeos y audios), y refuerza su presencia digital (web y redes sociales como Instagram, Facebook, Twitter o LinkedIn) además de desarrollar otras iniciativas, campañas y eventos (Aulas APNABI, jornadas técnicas y de vida saludable, desayuno de empresas, etc.).

5.2 CÓMO GESTIONAMOS NUESTRO COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL

- 1 APNABI trabaja en identificar a las personas y/o entidades del entorno social que pueden verse afectadas por las decisiones o actividades de la organización, y desde 1989 se realizan acciones para paliar dichos impactos: optimización de rutas de transporte, paradas de bus, horarios de entrada y salidas, reducir consumo de agua, papel 0, etc.
- 2 APNABI define los objetivos y acciones medioambientales en su PE, así como su vínculo a los ODS. Todo se evidencia en su **plan y decálogo medioambiental (AS9)**, auditado y certificado por el Área de Medioambiente de GV, que planifica y desarrolla acciones que se trasladan al conjunto de los centros y servicios de la entidad. Las acciones de este plan, así como los ODS, se trabajan con las PTEA en los servicios, por ello, el decálogo se trata de un documento accesible y se presentan **los ODS en lectura fácil (AS1)**.
- 3 La asociación se esfuerza en concienciar y formar a los GI que la integran en un uso sostenible de los recursos propios: agua, energía, reciclaje, etc. Por ejemplo, en la sede central se impulsa la política de papel 0 y consumo responsable, recogido en el Manual de estilo Sabino Arana, y en todos los centros se impulsan medidas de ahorro energético a través del despliegue del plan medioambiental y señalética accesible. También se desarrollan programas de sensibilización y compromiso medioambiental mediante proyectos de Agenda 2030, impulsando el reciclaje y la reutilización, recogidas todas ellas en el **plan y decálogo medioambiental (AS9)**.
- 4 La entidad diseña y desarrolla productos y servicios que tanto durante su ciclo de vida como en el fin de vida son respetuosos con el medioambiente. Ha alineado los procedimientos de compras, obras o mantenimiento con los objetivos medioambientales. Ejemplo de todo ello son las nuevas instalaciones eficientes (Centro Derio A+), compras teniendo en cuenta la eficiencia energética (LEDs, aerotermia o electrodomésticos A++) **(RS2 y RS5)**, uso de materiales nobles y fonoabsorbentes para paliar la contaminación acústica, apuesta por el *renting* de vehículos eficientes, uso de recipientes de vidrio para tomar agua corriente en reuniones etc. En 2019 se solicita a los proveedores el certificado de cumplimiento de las normativas medioambientales que les competen.
- 5 APNABI, con su **compromiso con los ODS (AS1)**, se suma a acciones y actividades como el proyecto de cuidado de la biodiversidad “¡No me aplastes!” de la UPV-EHU, reutilización de materiales o la colaboración en campañas de recogida de ropa con Emaús y la presentación de dos BBPP en el 1er congreso de sostenibilidad de Plena Inclusión (2023). APNABI participa, a través de FEVAS, en el compromiso de ODS del Tercer Sector. Las acciones se evidencian en la **memoria anual de Agenda 2030 (AS10)**.
- 6 APNABI evalúa el impacto medioambiental de los procesos, instalaciones y equipamientos, **(RS2 y RS5)** y lleva a cabo mejoras. Tras la autoevaluación para el reconocimiento de Escuela Sostenible (2020), y realizada la visita de auditoría, las direcciones de GV de Patrimonio Natural y Cambio Climático, la dirección de Aprendizaje e Innovación Educativa y el Ingurugela, reconocen la implicación de colegio de APNABI por la mejora y el compromiso por caminar hacia la sostenibilidad.
- 7 APNABI desarrolla, desde la corresponsabilidad, un modelo de organización que promueve la salud de las personas, evidenciado en **PAS (AP13)**, que sea excelente y sostenible en la gestión, para ello se hace necesario extenderlo a proveedores **(AC14)** y aliados, tanto a las administraciones como empresas, solicitándoles, además, el certificado de cumplimiento de las normativas que les competen. Asimismo, en las iniciativas llevadas a cabo para tal fin, se hace partícipe a dichos agentes colaboradores.
- 8 Se desarrollan medidas para concienciar e impulsar el consumo local y responsable de los bienes. Ejemplo de ello son los productos agrarios de Centro Derio, el huerto urbano del colegio Aldamiz de APNABI o la señalética accesible impulsando el uso responsable de la energía.
- 9 Las actuaciones que se realizan en beneficio del medioambiente se comunican a clientes, proveedores y GIs a través de la **estrategia de comunicación (AE9)**.

CUADRO DE APRENDIZAJE SOCIEDAD

	AÑO	FUENTE DE APRENDIZAJE	INNOVACIÓN Y MEJORA
S2	2023	Contraste Euskalit	Actualización definición sociedad conforme al MGA 2023
S1	2023	BForoa de Bizkaia Gara	Estudio perfil del voluntariado actual
S1	2022	Pilotaje del primer campo de voluntariado juvenil en verano	Campo de voluntariado dentro del programa GV Auzolandegiak
S1	2022	PE y propuestas del Banco de ideas	Reflexión de las necesidades de PTEA en voluntariado y planificación de acciones que lo faciliten.
S1	2021	Reuniones BForoa de Bizkaia Gara	DN y documento BBPP de gestión del voluntariado
S2	2021	Autoevaluación MGA	Plan medioambiental, señalética accesible
S1	2020	Participación en la 1ª campaña Euskaraldia y formación específica	Identificación de <i>ariguneak</i> para fomentar el uso oral del euskera en entorno laboral
S1	2020	Formación IFH Consulting	Definición del compromiso de la Sociedad en APNABI
S2	2020	Se suma a la AGENDA 2030 y recibe formación en el ámbito	Certificado medioambiental de política de sostenibilidad Escuela Sostenible
S1	2019	Relación con AECID, charlas con Ecuador	Compartir conocimiento de APNABI a nivel internacional
S2	2018	Reflexión diferentes centros escolares en CEIDA sobre los ODS	Adaptación de los programas a la orientación ODS



Guía de gestión avanzada



5. INNOVACIÓN

La innovación es una condición imprescindible para impulsar la calidad de vida de las PTEA. APNABI entiende la innovación desde la mejora continua incremental hasta la más significativa o radical, que provoca cambios significativos en los resultados obtenidos en los servicios, programas, procesos o gestión de la organización.

I.1 CÓMO DEFINIMOS NUESTROS OBJETIVOS Y ESTRATEGIA PARA INNOVAR

- 1 Desde la MVV, APNABI tiene un compromiso con la innovación que despliega a partir del EE5 del PE (AE3), proponiendo la sistematización y el desarrollo de la cultura de innovación, que se materializa en el PIN (2021) (AI1). La infografía (AI2) contempla el análisis, evaluación y mejora de la innovación. APNABI es innovación social desde su creación, y muestra de ello es la formalización de su primera agenda de innovación (2008). Fruto del autodiagnóstico blnklusión (2018) y una formación (2020), APNABI ha elaborado el PIN (AI1) para poder seguir innovando de forma continua y sistemática. Es una estrategia liderada por el ED. APNABI desarrolla un sistema que facilita desde la mejora continua hasta la innovación más radical, y, para ello, cada año se revisan las innovaciones y se evalúan en base a los resultados (RI1, RI3, RI4). La organización da valor a la vigilancia estratégica mediante el procedimiento (AI3), identifica roles para todas las personas profesionales (Belatzak o Belatz Handiak) y se crea una BBDD de vigilancia (AE4) que permite identificar sus fuentes de información estratégica a través de su participación en foros y organismos innovadores como Innobasque o blnklusion, y recopila diferentes boletines digitales, además de participar en órganos relevantes del sector como las mesas del Plan de Discapacidad de DFB, federaciones o asociaciones del sector, etc. APNABI revisa su estrategia de innovación a través de los indicadores del CME/CMI (AE7), en la memoria anual de gestión de la innovación (AI4) y en BT (AI5) mediante nº de proyectos, nº de proyectos evaluados como innoéxito o nº personas beneficiarias de la innovación (RI1, RI2, RI3, RI4, RI5 y RI6).
- 2 APNABI identifica sus ámbitos de innovación en el PIN (AI1), y por medio de la evaluación del perfil de innovación (AI6) de blnklusion ha detectado sus puntos fuertes y débiles, revisados cada 4 años. En base a los OEs, APNABI orienta su cartera de innovación anual (AI7) para conocer el impacto de los proyectos (RI1) en cada uno de los EE del PE, y clasifica las innovaciones como radicales o incrementales y abiertas o internas. Se destinan recursos para poder desarrollar estos proyectos, productos, tecnologías o servicios (RI2). En los últimos 3 años han finalizado 34 proyectos (RE9 y RI4), clasificados como innoéxito, innoaprendizaje e innofracaso (RI1). El ED se responsabiliza, cada año, de esta evaluación que aparece recogida en la memoria anual de gestión de la innovación (AI4) compartida a través de la memoria anual (AC3) con los GI. Así como de incorporar los nuevos proyectos y necesidades a la nueva cartera de innovación.
- 3 Una persona del ED lidera el PIN (AI1), y se encarga de que la innovación quede integrada en el CME/CMI (AE7), los informes de seguimiento, las reuniones de ED y el presupuesto anual (RI2). A partir de la autoevaluación MGA (2021), APNABI identifica como mejora “dar un matiz de innovación a todos los procesos”, en los informes, reuniones de equipos, evaluación y despliegue de riesgos y oportunidades por áreas (AE2). Tras la reflexión del ED y el análisis de los procedimientos, APNABI incorpora cambios para propiciar la cultura de la mejora e innovación. Mediante auditorías de calidad internas y externas (Aenor) se detectan áreas de mejora en los procedimientos de calidad ISO (AC1 y AC13). En el PIN se ha incorporado un modelo de gestión de la innovación, identificando herramientas y procedimientos que encuentran su espacio común en BT (AI5), reflexión, procesos, herramientas y resultados. En BT (AI5) se alojan las herramientas del despliegue del PIN: vigilancia estratégica, BI (AI8) y priorización de ideas (AI9). Igualmente en la cartera de innovación, APNABI identifica responsables e indicadores para cada proyecto (AI12). Tanto el ED como el equipo profesional cuentan con sendos soportes que facilitan la comprensión (AI10) del sistema de innovación.
- 4 Las áreas y sus direcciones hacen una evaluación anual identificando riesgos y oportunidades (AE2), y en su planificación incorporan propuestas novedosas que convierten los riesgos en oportunidades y mejoras. Estas se registran en los informes semestrales de calidad y memoria. Igualmente, mediante la revisión de los indicadores de calidad (AC5), APNABI observa las necesidades, ajustes y mejoras a implementar en su PGA. Anualmente APNABI reta al equipo profesional (RI5) a desarrollar nuevas ideas ante retos estratégicos en el concurso ‘Ideia Sariak’. Igualmente cada área marca objetivos anuales que implican mejoras por medio de planificación. Tras la última autoevaluación MGA y contraste se mejora en evaluar la implantación del PIN y en revisar los indicadores de impacto.

I.2 CÓMO CREAMOS EL CONTEXTO PARA INNOVAR

- 1 APNABI identifica en el MC (AP4) la innovación como una competencia clave y la iniciativa creativa una competencia conductual común para todo el equipo profesional. Asimismo, considera la participación de los diferentes GI como esencial para poder cultivar la innovación en la organización. Por ello, ofrece a los equipos herramientas de participación como BT (AI5), donde pueden aportar nuevas ideas y conocer las de otras personas. Igualmente se pueden lanzar propuestas ante nuevos retos que son elevados a ED en las reuniones de equipo, la asamblea de socios y en los diferentes encuentros de personas asociadas como Aulas APNABI o grupos de madres y padres. Fruto de esta constante búsqueda es la cartera de innovación (AI7) y el BI (AI8).
- 2 Las personas profesionales, por medio de las reuniones de equipo, proponen a responsables directos soluciones ante los nuevos retos, surgidas de la reflexión, análisis y evaluación (RI5). Estas se convierten en ideas que pueden ser desarrolladas de forma ágil y sistemática que se reflejan en las memorias de centro. En otros casos es el ED quien alinea y promueve nuevas propuestas. Algunas de ellas requieren de recursos (RI2) y son llevadas a la cartera de innovación (AI7) mientras que otras son directamente desplegadas por cada área. Los equipos cuentan con horas indirectas calendarizadas y de flexibilidad que permiten aportar ideas y reflexionar y desarrollar estas ideas o proyectos. Para ello reciben formación en herramientas de creatividad, innovación, tutorías (RI6) o presentación de BBPP en eventos internos y externos, entre otros.

- 3 Desde 2021, y a pesar de las dificultades de la pandemia y la posterior coyuntura económica, APNABI ha desarrollado espacios para la cocreación, la reflexión y el intercambio. Ha potenciado los **INTs (AI11)** y grupos de trabajo como el GRE, seguridad y salud, CI o comisión de euskera, así como *Ideiak Sariak*, que han permitido a las personas profesionales encontrar entornos colaborativos más allá de sus centros de trabajo y equipos, facilitando la comunicación, la reflexión y la eficiencia. En 2016 APNABI comenzó la transformación digital, proporcionando herramientas como Google Workspace (2016), la intranet y el portal de empleo (2018), Zoom (2020) o Scrumtegy (2020), **BT (AI5)** (2021) y actualmente todos los equipos trabajan de forma colaborativa gracias a ella.
- 4 APNABI ha desarrollado o implementado metodologías y apoyo de profesionales externos que le han ayudado a conocer y experimentar en creatividad como el *design thinking*, SMART, el *Legó Serious Play* o el *Cook and Team (RI6)*. La adaptación permanente a las necesidades, la flexibilidad y la orientación de profesionales a las PTEA, favorecen la reflexión continua y la innovación en las respuestas. Así se promueven y originan proyectos desde la intervención para dar la mejor respuesta. Se han desarrollado plantillas para la creación de proyectos que permitan su ejecución y la gestión de los **INTs (AI11)**. Se revisan y ajusta las metodologías a través de los indicadores, autoevaluaciones MGA, contrastes y actualización del perfil de innovación. Se miden los resultados de los proyectos según los indicadores establecidas.
- 5 La tecnología es un factor fundamental para mejorar los procesos de innovación que permite a todas las personas profesionales interactuar, compartir, gestionar y colaborar. Existe un registro de incidencias tecnológicas que facilita las solicitudes y una sistemática de alta al perfil digital de cada nuevo profesional. Igualmente existe un control y renovación continua de dispositivos tecnológicos en cada centro de trabajo. Esta digitalización hace que **BT (AI5)** sea la plataforma web desde la que se accede a todo el sistema de innovación. La implantación del sistema de innovación en BT ha sido reconocido por la DFB (2022) con el primer premio de innovación. Igualmente, APNABI ha desarrollado proyectos tecnológicos de gran valor y reconocimiento como la *app* ASTEfood, reconocida por Fundación Orange y Autismo España en (2022).
- 6 APNABI reconoce en el PIN el valor de cada una de las personas, su esfuerzo y entrega, incluso cuando no se obtiene el éxito deseado. Como ejemplo de ello, son el *newsletter* interno APNABI GAUR (**RS3**) o sus redes sociales, que ponen en valor las ideas aportadas y los proyectos desarrollados. También premia las ideas de la organización mediante el certamen anual *Ideia Sariak* que reta a las personas profesionales ante retos estratégicos. Además, APNABI desarrolla formaciones, siguiendo su **PF (AP15)**, que permiten avanzar en competencias como la iniciativa creativa.

I.3 CÓMO APROVECHAMOS EL POTENCIAL DEL ENTORNO PARA INNOVAR

- 1 A través de los métodos de **vigilancia estratégica (I1 y E1)** y la gestión de **alianzas (AE8)**, APNABI capta información relevante que le ayuda a innovar. Son claro ejemplo la participación en congresos de investigación como las jornadas científicas de Salamanca (2022) o el congreso internacional de Autismo Europa en Cracovia (2022), cuyos resultados comparte con sus GI. APNABI también forma parte de grupos de trabajo y líneas de investigación de referencia que, de forma científica, tratan de encontrar nuevas soluciones a los diferentes problemas a los que deben enfrentarse las organizaciones en ámbitos como el envejecimiento, empleo, sexualidad, comunicación, educación inclusiva, etc. El ED evalúa la participación, los contenidos, ponencias, etc., de estos foros, tanto antes como durante y después de las experiencias además de anualmente, cuando se revisa el PE (**Ver E1**). En cada autoevaluación, según MGA, APNABI analiza la idoneidad de estos métodos para captar información relevante.
- 2 APNABI desarrolla proyectos conjuntos con organizaciones públicas y privadas, e identifica los proyectos de innovación abierta en su **cartera de innovación (AI7)**. En ese sentido, mantiene reuniones periódicas con los proveedores e instituciones que permiten co-crear. A partir del contraste MGA, se potencia el intercambio de ideas y la vigilancia, fruto de ello son proyectos como el de Cocina & Catering con Gastronomía Baska, y otros junto a empresas como Puntodis, BBK, C2B o entidades como Plena Inclusión. (**I1.1**)
- 3 El ED despliega la sistemática, evaluación y ajuste anual que permite llevar a cabo nuevos proyectos. APNABI busca alianzas de expertos para ofrecer respuestas innovadoras en varios aspectos como las aplicaciones corporativas (Google Workspace) para todos los equipos, la *app* NeuronUP para la estimulación cognitiva, la intranet para gestión de personas o en el diseño de espacios innovadores y sostenibles medioambientalmente como el CAD Derio (2022) creado con AV62 Arquitectos. Contratos de tecnología *non profits* con grandes tecnológicas como Microsoft o Adobe permiten un mejor servicio digital asociativo y a profesionales. APNABI ha comenzado (2022) el desarrollo de nuevas *apps* innovadoras para el desarrollo del talento profesional y una BBDD para clientes que permitirá mejorar muchos de sus procesos de trabajo.
- 4 Por medio de acciones de *benchmarking* fuera de su ámbito de actuación, APNABI recopila ideas, planteamientos o experiencias. Muestra de ello es su participación en eventos anuales de Euskalit donde empresas muestran sus BBPP o Sarekin Week de emprendimiento, organizada por la DFB. Igualmente, miembros del ED forman parte del Club Euskalit que permite conocer otras entidades y empresas.

I.4 CÓMO GESTIONAMOS LAS IDEAS Y PROYECTOS DE INNOVACIÓN

- 1 Gracias a **BT (AI5)**, profesionales de APNABI pueden acceder ágil y fácilmente al **BI (AI8)** donde conocer las ideas y su estado, **priorización de ideas (AI9)**, y valoración. BT está en todos los dispositivos de la organización. El equipo validador que prioriza todas las ideas vertidas en el banco siguiendo criterios de ética, carácter innovador, sostenibilidad y adecuación al PE, entre otros. Fruto de esta metodología estructurada, en los últimos dos años un 60% de las ideas han sido implantadas en la organización o desarrolladas en proyectos (**RI1 y RI4**).

- 2 Anualmente el ED designa recursos para los proyectos (RI2). En el presupuesto anual se contempla el importe destinado a la innovación, y no solo de formación o inversiones, sino también de horas de dedicación del personal. En 2022 APNABI inició Idea Sariak, realizó formación de liderazgo creativo y creatividad además de dos INTs, y en 2023 una nueva edición de Idea Sariak, tres INTs (AI11) y la ejecución de la idea ganadora del año anterior.
- 3 Para la gestión de los proyectos se desarrolla la **ficha de registro (AI12)** de proyecto innovador donde se establece, el reto, el eje o EEs a los que da respuesta, la fecha de inicio y la duración prevista, el nº de personas beneficiarias o el aspecto donde va incidir, personas u organizaciones externas aliadas o si se trata de una innovación abierta y si existe financiación económica. A esta ficha se accede desde la **cartera de innovación (AI7)** donde aparece un resumen, la persona o personas que lideran el proyecto, un email de contacto, el grado de ejecución, si es incremental o radical y, por último, su evaluación, si ha concluido. Los equipos que configuran los proyectos pueden ser transversales o de área, y disponen de tiempo de trabajo, formaciones, visitas a otras organizaciones, recursos materiales o tecnológicos, etc, para el desarrollo.
- 4 En la **cartera de innovación (AI6)** se presentan las conclusiones y el resultado de la innovación, así como su impacto y valoración. También en la **memoria anual (AC3)**. Desde 2014, cada dos años se presentan BBPP en un evento interno en el cual todas las personas profesionales de APNABI presentan aquellas prácticas más destacadas durante los últimos años. Fruto de la sistemática y análisis de los aprendizajes, se aumenta el número de ideas presentadas en el BI y en el número de proyectos que se convierten en una nueva herramienta, servicio o programa. APNABI mide la satisfacción de los servicios prestados y proyectos. En el caso de la innovación, se observa una mejora en la percepción de la satisfacción (6,99/10 en 2022 y 6,2/10 en 2021). Estos proyectos también se comparten en foros externos, nombrados a lo largo de la guía, y algunos de ellos han sido premiados.
- 5 APNABI tiene la vocación de compartir y socializar el conocimiento (Ver 5) de forma gratuita y no patentada. Ejemplo de ello son las colaboraciones con entidades nacionales e internacionales sus BBPP y proyectos innovadores en educación, empleo, servicios sociales, etc. Asimismo, ha contribuido al Banco de BBPP de Innobasque y ha sido reconocido en el postgrado de Innovación en el Tercer Sector Social impartido por la UPV-EHU en sus dos últimas ediciones. Sin embargo, para responder al contexto actual, APNABI está avanzando en la creación de propiedades intelectuales. Ejemplo de ello es el el trabajo realizado junto a la empresa certificadora ADOK en el proyecto ErrazTEA (2023) para crear un sello certificador propio relacionado con la accesibilidad cognitiva. Igualmente, está avanzando con las licencias de derechos de autor *Creative Commons* en la publicación de productos, servicios y documentación propia.

CUADRO DE APRENDIZAJE INNOVACIÓN			
	AÑO	FUENTE DE APRENDIZAJE	INNOVACIÓN Y MEJORA
I2, I3, I4	2023	Publicación de carta de derechos de la ONU y colaboración con FEVAS para accesibilidad cognitiva	Servicio ErrazTEA (2023), guía de accesibilidad (2018), INTs de accesibilidad (2022).
I1	2022	Desarrollo tecnológico orientado a la mejor respuesta metodológica para las PTEA y familias y APNABI net	Nueva plataforma web de gestión de la atención -Sinergia- a las PTEA y familias junto a Serikat
I1	2022	BI e INTs	Corto-documental 'Mujeres TEA'
I2, I4	2022	Concurso Idea Sariak	Creación de una campaña interna de vídeos para reforzar la transferencia del conocimiento
I3	2021	Sensibilización alimentación saludable con Alcampo (2019)	Grupos de ocio de vida saludable, ActivaTEA, app Astefood, jornada de vida saludable
I3	2021	Necesidades y expectativas durante la pandemia	Web de ocio y tiempo libre
I1	2020	Autodiagnóstico y formación blnklusion	Incorporación a Innobasque (2020) y I Plan de innovación en APNABI (2021)
I3	2020	Innovación social BEAZ-DFB y emprendimiento	Proyecto de emprendimiento e innovación "Dinamización de parques biosaludables" de PTEA
I2	2020	Necesidades y expectativas durante la pandemia	Programa de ocio virtual y digitalización de la organización
I4	2020	Colaboración con Asimob en búsqueda de oportunidades de empleo	Desarrollo de un proyecto innovador de entrenamiento de IA que se incluye en el banco de casos prácticos de Innobasque y fue premiado por el colegio de ingeniería de telecomunicación de Euskadi (2022)
I3	2019	Proyectos innovación social BBK	Comienzo del nuevo proyecto de <i>podcast</i> 'El TEA a las 5' para el emprendimiento y la autogestión
I3	2017	Grupos de trabajo de los departamentos de educación, sanidad y acción social de GV	Colaboración en la Guía Painne 2017 que permite mejorar en la coordinación entre las áreas de APNABI en la vigilancia del desarrollo de los niños y niñas.
I3	2011	Proyecto Living LAB de FEVAS	Creación sistemas de apoyos para PTEA basados en la tecnología: comunicación en educación y domótica hogares.
I1	2008	Reflexión del PE con la consultoría SDV	Primera agenda de innovación APNABI



Guía de gestión avanzada



6. RESULTADOS

PENSAMIENTO
CRITICO

flexible
reflexiva

Reactiva

Creatividad

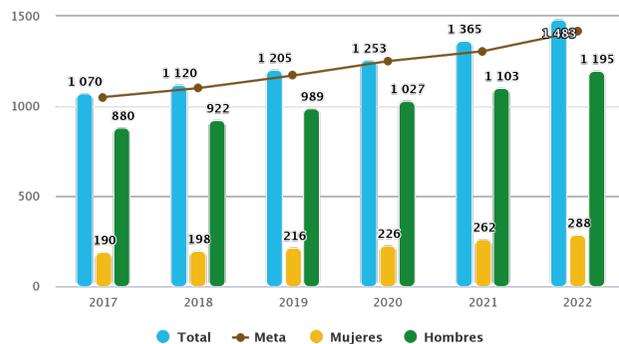
Empática

ORIENTACION
RESULTADOS

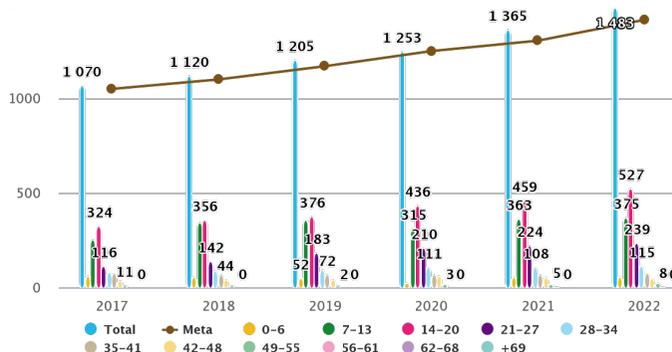
LÓGICA DE RESULTADOS Desde el año 2003 tenemos indicadores estratégicos, de rendimiento por áreas y de percepción que son los más relevantes para ver el cumplimiento de nuestra estrategia, que nos ayudan a medir el cumplimiento de la MVV. Con el último PE, APNABI definió CME y CMI en un ejercicio de simplificación tras una acción formativa. En cada cuadro explicativo del resultado se recoge si el indicador corresponde al CME, CMI o las áreas. Cada responsable recoge los resultados en el excel de CMI/CME, así como en la herramienta Scrumtegy, empleada para el seguimiento del PE. En la BBDD APNABInet se recogen los datos de clientes y el seguimiento del PGSA. APNABI asegura la fiabilidad y precisión gracias a las herramientas informáticas, que también permiten su protección y seguridad, mediante el acceso controlado de los diferentes equipos a través de claves personales. En los paneles presentados se observan las tendencias históricas, la evolución de los resultados, la comparativa, el gráfico y el cumplimiento o no de los objetivos previamente establecidos. A partir del análisis de estos datos, APNABI propone acciones de mejora cuando es necesario.

Frecuencia	Los resultados se recogen y analizan con una periodicidad mensual, semestral y anual, en función de las características de cada uno de ellos. Los datos que se recogen en este panel son a 31 de diciembre de cada año. Las encuestas a PTEA se llevan a cabo anualmente, así como las de personas profesionales. Las encuestas a familias se realizan cada dos años desde 2015, previamente eran cada tres años. Independientemente de la frecuencia óptima de recogida, realiza un seguimiento anual de todos los indicadores relevantes (CME, CMI, panel...) a través de hojas excel y Scrumtegy que permite, no solo un seguimiento detallado, sino también compartirlo con las personas responsables o ED+ para la toma de decisiones.
Indicadores de percepción y rendimiento	Para conocer la percepción de los diferentes GIs, APNABI utiliza diferentes metodologías, principalmente encuestas, pero también reuniones, entrevistas, etc. En todas las encuestas de satisfacción se utilizan diferentes escalas que se explican en la propia encuesta y en la comunicación de los resultados. Asimismo, dispone de indicadores internos de rendimiento que permiten, además de ver tendencias de la actividad, anticipar posibles insatisfacciones en los indicadores de percepción (ej: número de participación en servicios, ..).
Segmentaciones	APNABI hace un uso muy amplio de la segmentación de indicadores para un análisis pormenorizado. Cada persona profesional puede consultar y analizar la información segmentada por programas, fechas, género, territorio, o la variable que crea conveniente. Por ejemplo, para PTEAs segmenta por sexo, edad y comarca de residencia, además de programas, servicios y PPs. Para personas trabajadoras segmenta por edad, sexo, categoría, área y antigüedad en APNABI, asegurando siempre el anonimato de los datos recogidos.
Fijación de objetivos	APNABI establece objetivos anualmente en la reflexión del ED, con el diseño del nuevo PGA. Para ello tiene en cuenta la evaluación del ejercicio anterior, los EEs y OEs del PE, la actividad prevista, la posibilidad de consolidar y mejorar los resultados anteriores así como la situación del entorno, entre otros factores. Las memorias semestrales permiten una evaluación de la planificación que puede dar lugar a modificar los objetivos si las circunstancias así lo requieren. En los indicadores relacionados con las PTEA y sus familias, se establecen objetivos siguiendo criterios de prudencia, ya que se trata de personas en situaciones vulnerables y, a menudo, cambiantes.
Comparaciones	Aunque se conocen las referencias de las baterías de indicadores de Euskalit, APNABI no la utiliza para tomar decisiones porque son organizaciones muy diferentes, donde los valores aportan poca comparabilidad. Ocurre lo mismo en el ámbito del autismo, puesto que APNABI es la asociación de familias de PTEA más grande a nivel europeo. No obstante, fortalece sus procesos de benchmarking, jornadas, etc, donde capta ideas y comparaciones, que es lo que realmente nos ayuda.

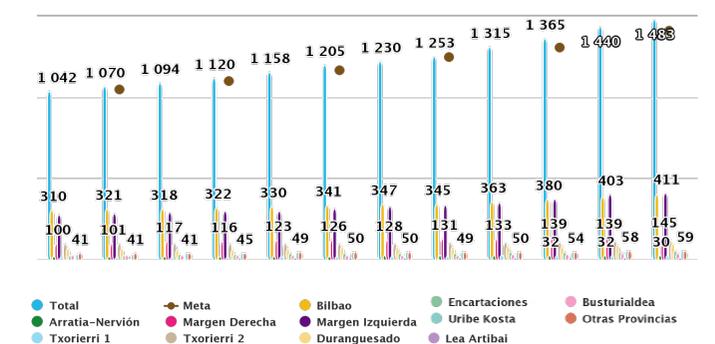
RE-1 N° de PTEA asociadas, segmentadas por sexo.



RE-2 N° de PTEA asociadas, segmentadas por edad.



RE-3 N° de PTEA asociadas, segmentadas por comarca.



Tendencia	++	Objetivo	++	CME
-----------	----	----------	----	-----

Permite conocer el perfil de las PTEA. Los estudios científicos indican que hay mayor prevalencia de TEA entre hombres aunque existe un infradiagnóstico en mujeres, y constatarlo permite contribuir al diseño de acciones adaptadas. Asimismo, en su compromiso con la igualdad, APNABI debe segmentar y tener en cuenta la perspectiva de género tanto en sus indicadores como en acciones y programas.

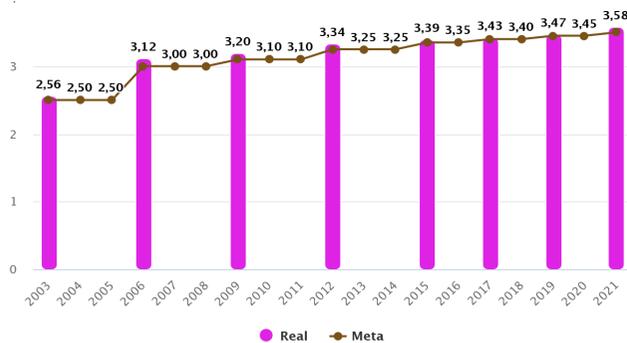
Tendencia	++	Objetivo	+	CME
-----------	----	----------	---	-----

Este indicador del CME permite conocer el perfil de las PTEA y, con ello, tener en cuenta y anticipar necesidades vinculadas a cada etapa vital, así como planificar los recursos. Actualmente el mayor porcentaje de PTEA en APNABI está en edad adolescente, por lo que la transición a la vida adulta es uno de los principales retos. Asimismo, se observa el registro de las primeras PTEA comenzando procesos de envejecimiento.

	CME
--	-----

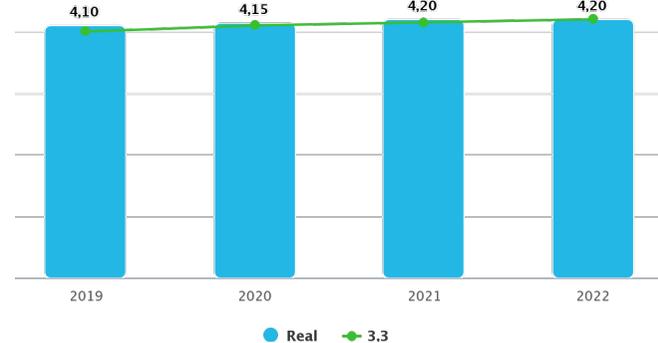
El exponencial crecimiento de PTEA socias en APNABI es reflejo del posicionamiento de la asociación como referente de autismo en Bizkaia. La segmentación por comarcas de este público permite sectorizar los recursos y acercarlos a los lugares de residencia de las PTEA. Esto se evidencia en los 28 centros. Aunque la mayoría se ubica en el Gran Bilbao, las últimas aperturas han tenido lugar en Busturialdea y Txorierri.

RE-4 Nivel de satisfacción de familias asociadas (sobre 4).



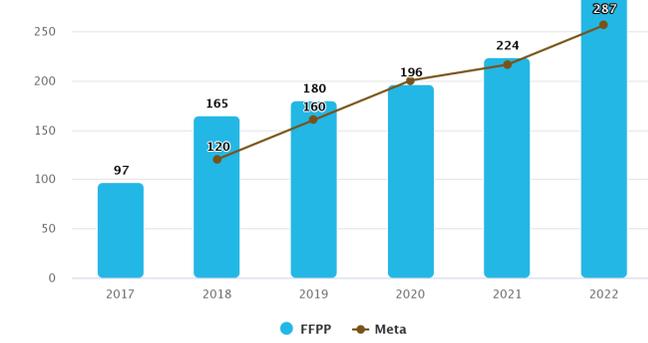
Tendencia	+	Objetivo	+	CME
El análisis de estos resultados permite incluir mejoras en el PE. Ningún ítem es menor a 3,34/4, y se observa una mejora paulatina en todos ellos. Los más valorados son el trato recibido de profesionales de APNABI (3,67/4), la confianza (3,65/4) y la implicación (3,60/4). Tras el análisis de estos resultados se trabaja en la nueva BBDD y en el modelo, con la participación de las PTEA y familias.				

RE-5 Nivel de satisfacción de PTEA (sobre 5)



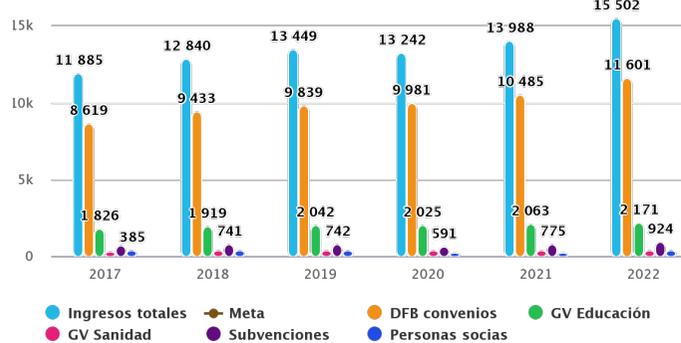
Tendencia	+	Objetivo	=	CME
Los datos se recogen mediante una encuesta anual asistida por profesionales de referencia empleando un formulario adaptado. Se realiza teniendo en cuenta dos perfiles, según la intensidad de apoyos y las dificultades comunicativas e intereses restringidos que muestran las PTEA. La tendencia es creciente. Lo más valorado son las relaciones interpersonales (3,92/5).				

RE-6 Evolución positiva de FFPP (miles de euros).



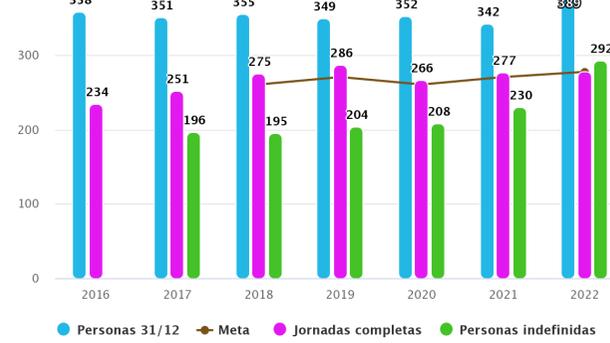
Tendencia	++	Objetivo	++	CME
Los fondos propios, reflejo del patrimonio de APNABI, es un dato clave para la gestión de la organización y que del que se informa de forma expresa a la JD y a la Asamblea. Un % de la cuota anual de las familias se destina al fondo social para el fortalecimiento de la estructura patrimonial de la organización (y el % restante se destina a resultados, a actividades asociativas).				

RE-7 Evolución de ingresos (miles euros)



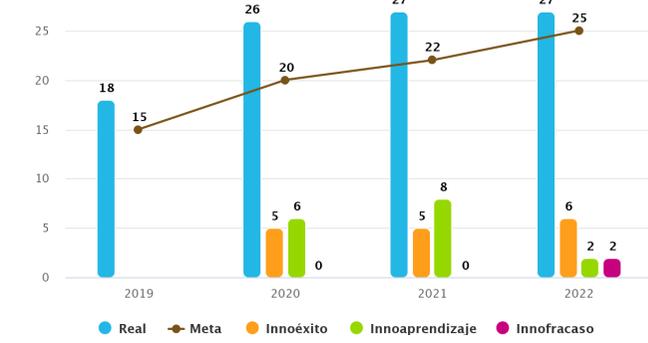
Tendencia	+	Objetivos	+	CMI
Para la estabilidad económica, APNABI trabaja en la consolidación de los convenios y conciertos, la partida más significativa de ingresos. Su incremento se corresponde con nuevos convenios por apertura de centros o nuevos programas y servicios y por mejoras de condiciones como el CAD Derio o los apoyos de VI. Es una evidencia de cómo APNABI es referente del sector.				

RE-8 Evolución plantilla profesionales.



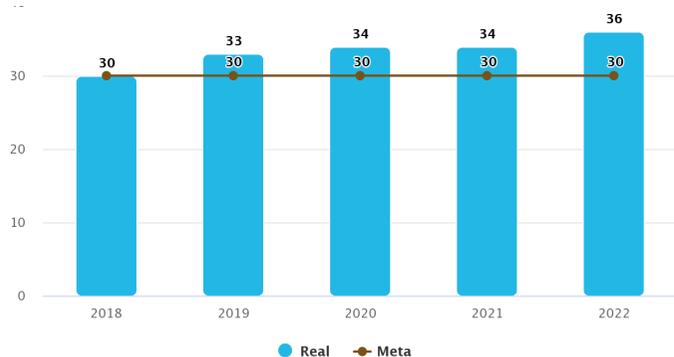
Tendencia	+	Objetivos	=	CME
La evolución de estos datos son reflejo del crecimiento de APNABI y de la apertura de los diferentes centros, proyectos y servicios. La adaptación de los procesos de gestión de personas, reflejados en la infografía, ha sido clave para responder al crecimiento del equipo. La reforma laboral (2022) ha sido un impulso para la estabilización de puestos de ocio y apoyo a familias.				

RE-9 Evolución de proyectos de la cartera de innovación



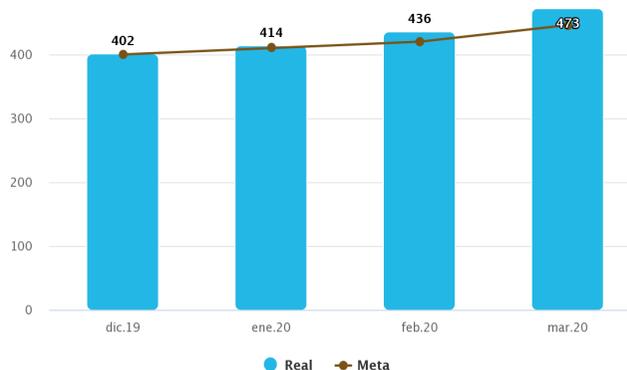
Tendencia	++	Objetivos	++	CME
Estos resultados de la cartera de innovación miden la capacidad que tiene APNABI de desarrollar proyectos en un año, así como de los resultados que se obtienen en ellos en ese mismo año. Se comprueba que, a partir de la creación del PIN, la capacidad de desarrollar proyectos y los innoéxitos se ha incrementado gracias a la experiencia adquirida. Esto se analiza en todos los RI.				

RE-10 N° de alianzas



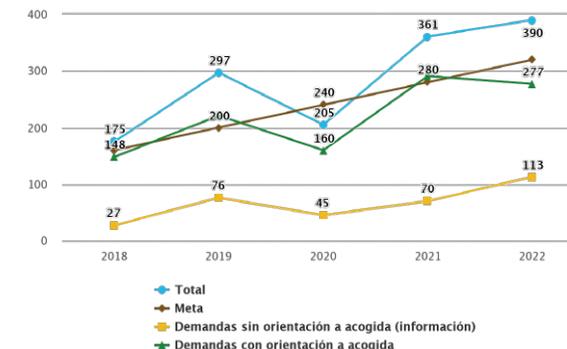
Tendencia	+	Objetivos	=	CME
La consecución de los objetivos y proyectos con las alianzas es clave para el desarrollo de la MVV. El ED hace un intenso seguimiento de las relaciones, con la meta de cuidar y mantener los vínculos con cada una de ellas. Las nuevas alianzas están relacionadas con nuevos proyectos como la certificación en accesibilidad o la sectorización de servicios.				

RC-1 N° de PTEA con planes personalizados



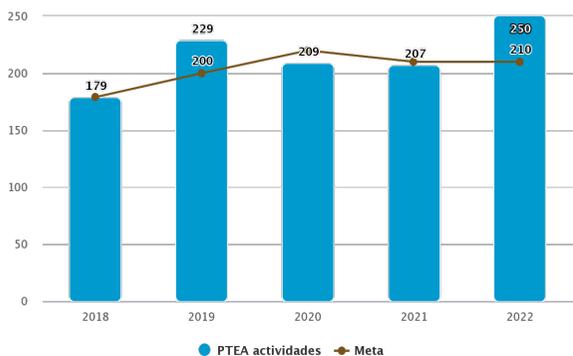
Tendencia	++	Objetivos	++	CMI
Este indicador incluye a las PTEA atendidas en servicios en los que las metodologías de trabajo implican el desarrollo de PPs (CAD, CO, ECA, colegio, AT y hogares). El crecimiento de PPs es resultado del incremento de PTEA apoyadas por APNABI, así como del aumento del acompañamiento a lo largo del ciclo vital.				

RC-2 Evolución del tratamiento de la demanda



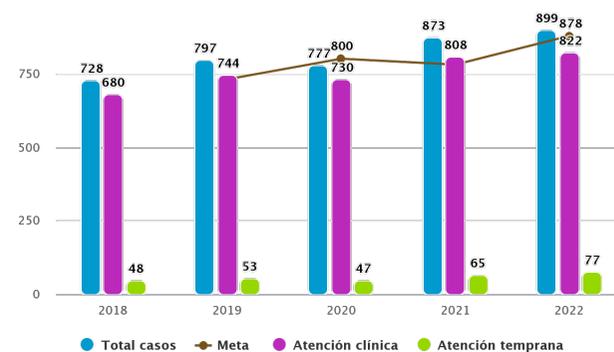
Tendencia	++	Objetivos	++	CMI
El gráfico diferencia las demandas informativas de las de acogidas en servicio. El TEA es creciente en la sociedad y las cifras evidencian que APNABI es referente en ese ámbito. El análisis de estas cifras permite prever las necesidades de recursos futuros y analizar quién deriva a APNABI (familias o sistemas educativo, sanitario, social, etc). El efecto de la pandemia (2020) es claro.				

RC-3 Personas y plazas por programa de apoyo a familias



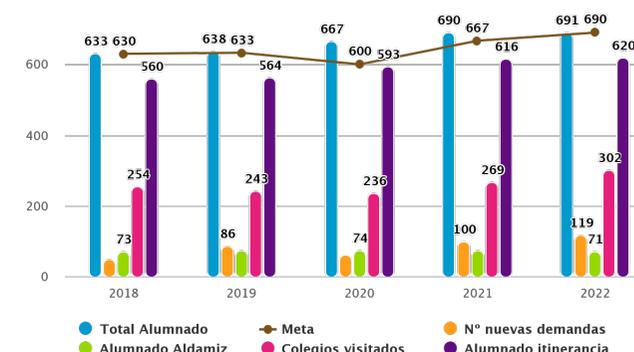
Tendencia	+	Objetivos	=
Muestra el número de PTEA distintas a las que se da respuesta desde los servicios de AF, a través de los programas de respiros, colonias abiertas y acompañamiento. Las cifras reflejan un incremento paulatino en los últimos años, evidencia de las necesidades de conciliación por parte de quienes acompañan y cuidan a las PTEA. La pandemia impactó reduciendo la actividad, especialmente en las pernoctas.			

RC-4 N° de personas en programas del área clínica



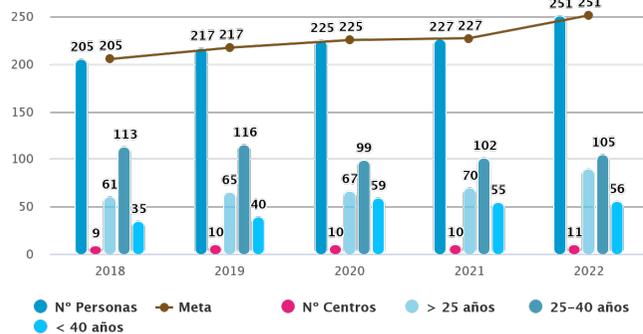
Tendencia	+	Objetivo	+
Refleja los datos referentes al n° de PTEA que reciben servicios de AT, centro convenido con la DFB, y el número de PTEA que reciben atención clínica, psicológica y psiquiátrica. En ambos datos se refleja la tendencia de aumento de casos atendidos, excepto en el año 2020 que se vio afectado por la pandemia. Todo ello es muestra del posicionamiento como referente en el ámbito y refuerza la alianza con la red de salud mental.			

RC-5 Atención área educativa



Tendencia	+	Objetivos	+
A pesar del descenso de natalidad, el alumnado con TEA se incrementa, como señalan diferentes estudios. El aumento del alumnado y los colegios visitados evidencia que es un recurso de referencia para la inclusión. El colegio de educación especial, que ofrece oportunidades al alumnado con mayor necesidad de apoyo, mantiene número de atendidos. El control de estos indicadores permite el concierto con el dpto. de Educación de GV.			

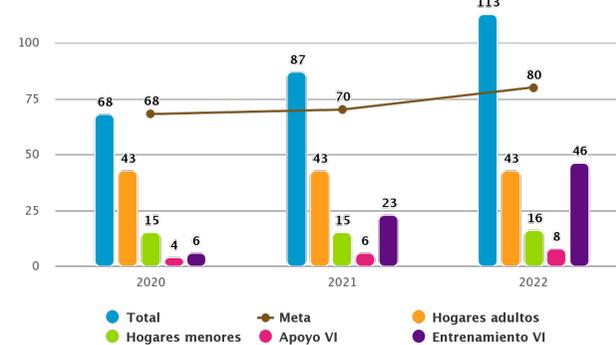
RC-6 Área de atención diurna



Tendencia	++	Objetivos	++
-----------	----	-----------	----

Se evidencia el incremento sostenido de la respuesta a PTEA que requieren de un recurso de atención diurna. Asimismo se percibe un aumento en la edad y, con especial interés, el aumento de las PTEA mayores de 40 años. Esto evidencia el reto frente al envejecimiento que APNABI ya afronta. También ha crecido el número de centros, muestra del ajuste permanente a la demanda y a las necesidades.

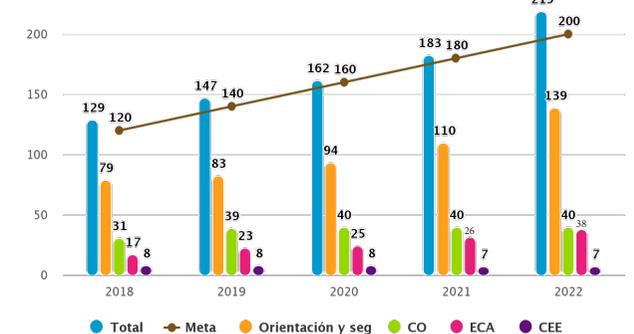
RC-7 Nº de PTEA en programas del área de hogares



Tendencia	+	Objetivos	+
-----------	---	-----------	---

Se refleja el importante crecimiento de los recursos inclusivos de VI, duplicando en 2022 el número de PTEA adscritas al programa. Este está correlacionado con el aumento en programas ECA, dado que el empleo es un elemento clave para el acceso a la vida independiente. (Señalar que las 43 PTEA adultas viven en 8 hogares y 15 menores en dos hogares, todos ellos reflejo del modelo comunitario de APNABI).

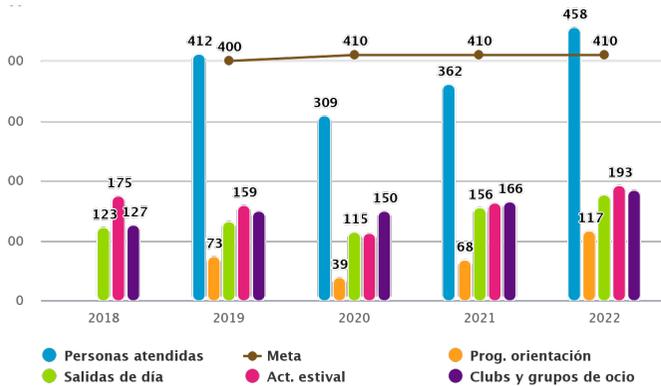
RC-8 Nº de PTEA en programas de APNABI LAN



Tendencia	++	Objetivos	++
-----------	----	-----------	----

Se observa la capacidad de APNABI para generar itinerarios de inclusión laboral para las PTEA adultas. Los resultados de ECA y seguimiento son los que más deben crecer, ya que reflejan a más PTEA activas laboralmente en entornos ordinarios, mientras que CO y CEE responden a no inclusivos. El total responde a personas únicas que pueden estar en más de un programa.

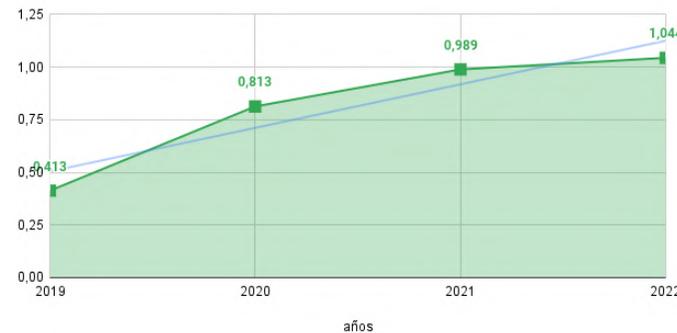
RC-9 Nº de PTEA en programas de ocio y tiempo libre



Tendencia	++	Objetivos	++
-----------	----	-----------	----

Los datos reflejan el crecimiento en la demanda, incluso a pesar del impacto y parón durante la pandemia gracias a nuevos programas (ejemplo: ocio virtual o planes de día). Destaca especialmente el creciente interés por la orientación hacia el programa estival, que históricamente ha sido y sigue siendo el más demandado.

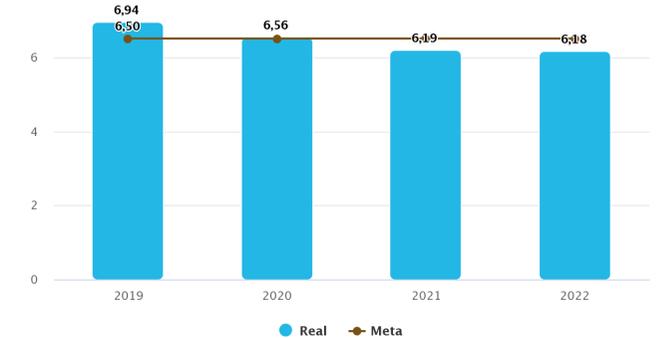
RC-10 Terabytes empleados en Google Drive



Tendencia	++	Objetivos	++
-----------	----	-----------	----

Es innegable el fortalecimiento del proceso de digitalización durante la pandemia para poder seguir ofreciendo apoyo a las PTEA y sus familias. Evidencia de ello es el almacenaje de las herramientas Google Drive, que se vió casi duplicado en el año 2020 respecto a 2019. Este crecimiento ha seguido aumentando y reforzando la seguridad y protección de datos, así como la eficacia en la gestión de información.

RP-1 Satisfacción de personas profesionales



Tendencia	-	Objetivos	+	CME
-----------	---	-----------	---	-----

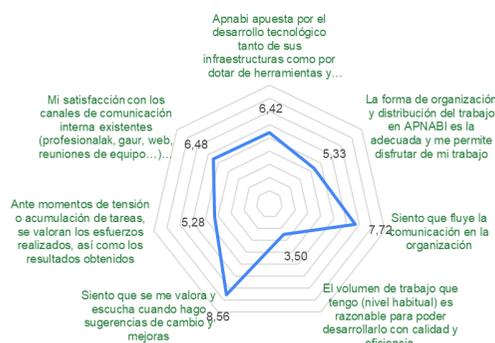
El nuevo modelo de cuestionario (2021) de satisfacción está alineado con la infografía de personas, y da respuesta al PE. La tendencia es negativa por efecto de la ardua negociación de convenio (2021-2022), que finalizó en marzo 2023 con incrementos salariales y mejoras sociales. Los resultados se publican en la intranet y web, así como los planes de mejora derivados, como mejoras en comunicación o en liderazgo.

RP-2 Ítems más valorados en encuesta de profesionales



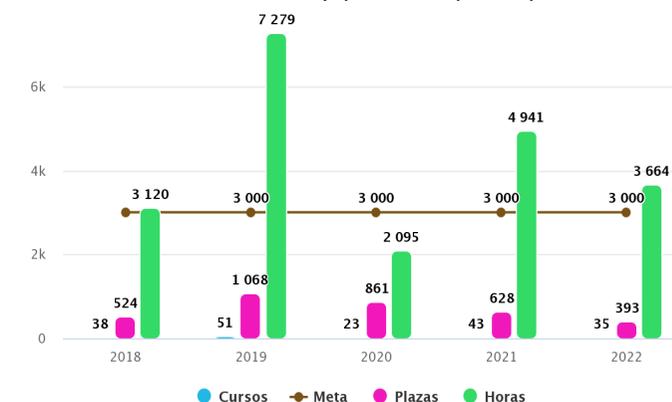
El compromiso del equipo con la MVV y el modelo de intervención basado en el CE -cuyo centro es la PTEA y su familia- es una realidad en APNABI, y así se evidencia en la encuesta de satisfacción a profesionales. El efecto de las acciones de los PIG (desde 2015) también se ve reflejado. Los canales y vías de participación, potenciados por el PIN e impulsados por las personas líderes, es de los aspectos más valorados. El trabajo en equipo, la escucha y el compañerismo, forman parte de la cultura de la organización y también queda evidenciado como aspectos mejor puntuados.

RP-3 Ítems que más crecen (%) respecto a 2021



Los aspectos que en la encuesta de 2022 han mejorado de forma más significativa respecto a la de 2021 son consecuencia de las mejoras realizadas en los canales de comunicación y las nuevas formas de compartir información de manera bidireccional. El proceso de digitalización y desarrollo tecnológico, acompañado de acciones formativas en entornos colaborativos como las herramientas Google han permitido nuevas formas de organización en las que destacan las reuniones online o los sites de trabajo, que han favorecido canales de participación y que se sientan más escuchados.

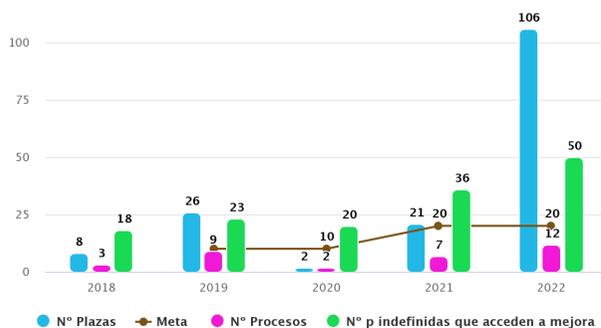
RP-4 Horas de formación y personas participantes



Tendencia	-	Objetivos	=	CMI
-----------	---	-----------	---	-----

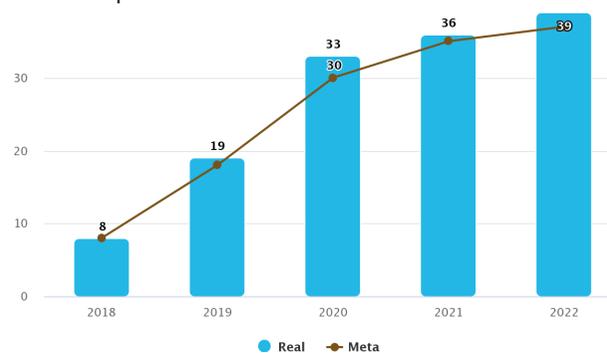
Aún no se han recuperado los niveles de formación pre-pandemia, principalmente por la complicada negociación del convenio colectivo propio (2021 y 2022). En 2022 se han ofrecido cursos de media más largos para las personas interesadas y por 1ª vez se han gestionado dos planes individuales de formación financiados por Fundae para la finalización de grados.

RP-5 N° de procesos de promoción interna y selección



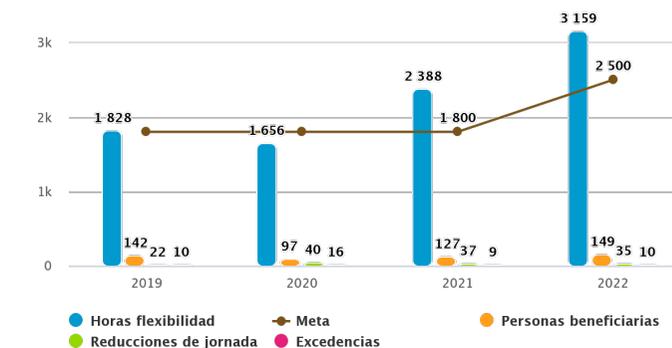
El gráfico refleja cómo APNABI potencia los procesos de mejora y de desarrollo profesional. Los procesos de selección y las nuevas plazas indefinidas son originadas, principalmente, por nuevos centros y programas. El incremento de 2022 se debe a la reforma laboral y a la estabilización del personal mediante contratos fijos discontinuos e indefinidos a tiempo parcial con pactos de horas. También se refleja el n° de personas indefinidas que accede de forma temporal a puestos de mejora.

RP-6 N° de personas líderes



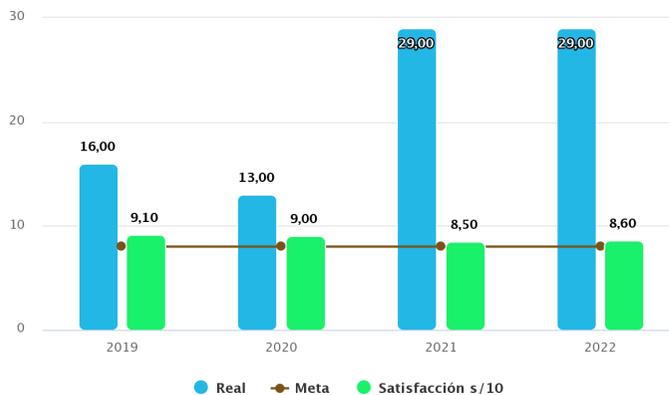
En línea por el OE "Organización con liderazgo e impulso estratégico transversal" y con la MVV de respuestas y trabajo colaborativo, APNABI se ha dotado de una estructura y un equipo de líderes en crecimiento, que permite dar respuesta a las nuevas necesidades y al relevo generacional. El aumento de personas se corresponde con la detección constante de nuevos talentos que complementen y potencien el desarrollo del grupo y de la organización.

RP-7 Medidas de conciliación



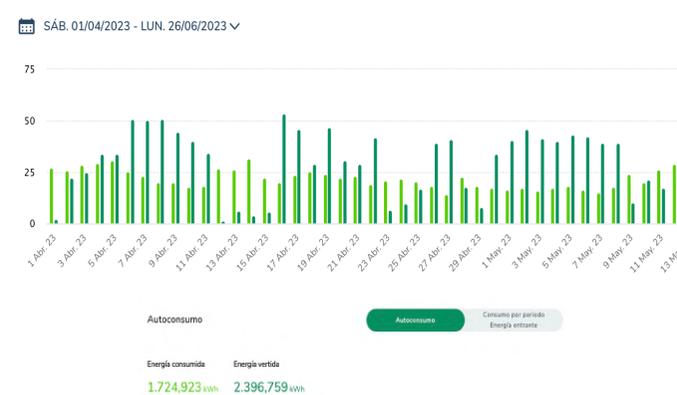
El PIG y sus acciones están muy valoradas en la organización (ver RP2 y RP3), y en este gráfico se reflejan algunas de las medidas en materia de conciliación y su evolución positiva en lo que a personas beneficiadas respecta. En un sector feminizado como es el cuidado de PTEA, contribuir y apoyar la conciliación y la vida personal y familiar es clave para favorecer el compromiso y alineación del equipo profesional, como se recoge en el PE.

RS-1 N° de personas voluntarias



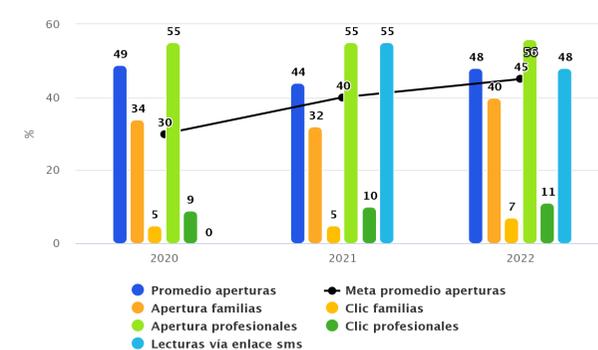
Tendencia	++	Objetivos	+	CMI
El volumen de personas interesadas en realizar voluntariado ha crecido en los últimos años, aunque se evidencia el impacto de la pandemia. El incremento de la presencia de APNABI en redes y foros específicos, también ha facilitado el acercamiento de personas interesadas en colaborar con la entidad.				

RS-2 Autoconsumo diario de energía CAD Derio



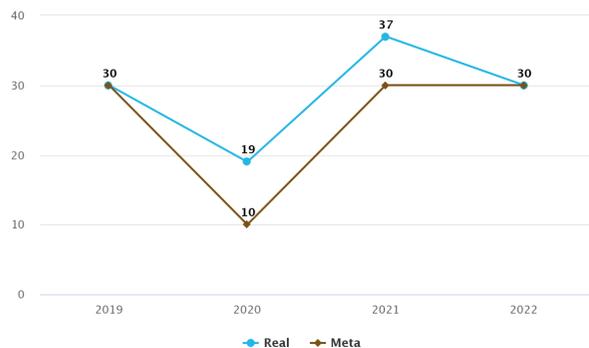
Tendencia	++	Objetivos	++
En este extracto del autoconsumo diario del centro se evidencia que CAD Derio consume menos de lo que vierte a la red. El análisis de los consumos están reforzando la apuesta por inversiones e infraestructuras vinculadas a fuentes de energía sostenibles.			

RS-3 % apertura y % clic en newsletter semanal GAUR



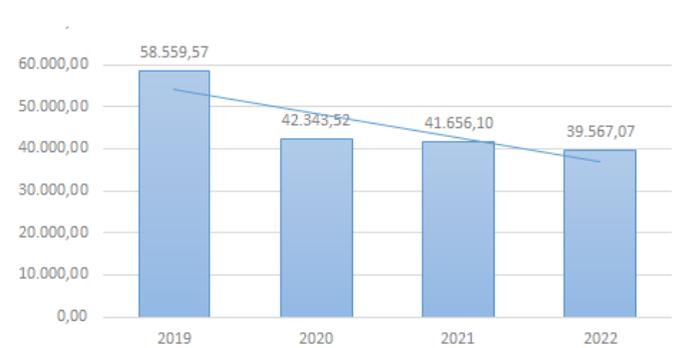
Tendencia	++	Objetivos	++	CMI
Este boletín digital semanal, surgido tras el confinamiento por la pandemia, obtiene resultados que reflejan su consolidación como canal referente de comunicación, y es indicador también de la digitalización de APNABI y sus GIs. Mientras el interés (apertura y clic) de profesionales se mantiene constante, el de las familias ha crecido de forma significativa, permitiendo una comunicación más inmediata, interactiva y personalizada.				

RS-4 N° de personas en prácticas



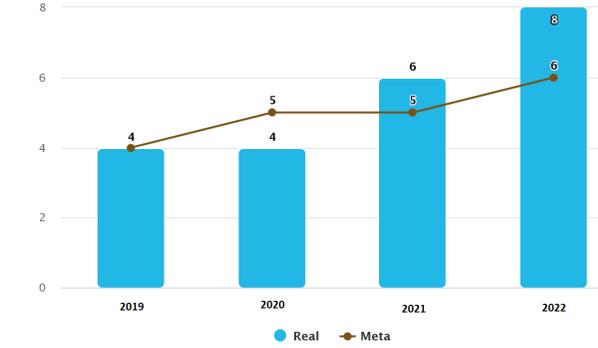
Tendencia	-	Objetivos	=	CMI
Las personas de prácticas son reflejo del compromiso y contribución a la sociedad de APNABI. Supone una forma de sensibilizar y acercar el TEA a la sociedad y difundir el modelo de intervención y MVV. La capacidad de personas de prácticas que puede atender la entidad es de 30, aunque, de forma excepcional -como en 2021- pudo acoger 7 plazas más por ser periodos de prácticas de menor duración.				

RS-5 Ahorro energía de KW por cambio a elementos LED



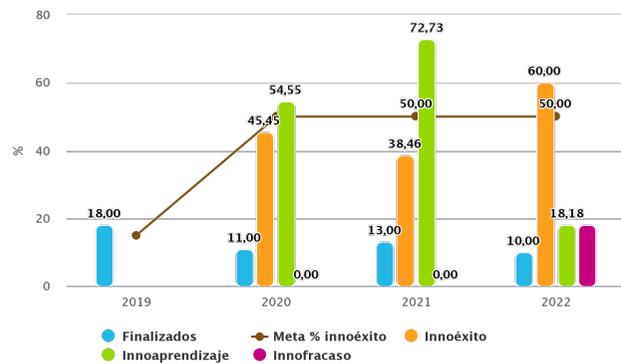
Tendencia	++	Objetivos	++
El gráfico refleja el consumo en CAD Deusto y Colegio Aldamiz de Deusto, los centros que tienen un mayor consumo de energía. Se evidencia la reducción de este consumo como consecuencia del cambio de luminarias a elementos LED en 2020. Se está estudiando generalizar estas medidas de ahorro energético y desarrollo sostenible a otros centros, así como la apuesta por inversiones e infraestructuras vinculadas a energía sostenibles.			

RS-6 N° de certificaciones



Tendencia	++	Objetivos	+	CME
Fiel al OE de avanzar en certificaciones que sean reflejo de la excelencia tanto en la gestión, como en la calidad de vida y ética (Modelo Calidad Plena), APNABI planifica y organiza las acciones necesarias para cada reconocimiento. En 2022 ha conseguido certificar el CAD Derio con la certificación energética de edificios A, y ha obtenido el diploma de gestión avanzada de Euskalit.				

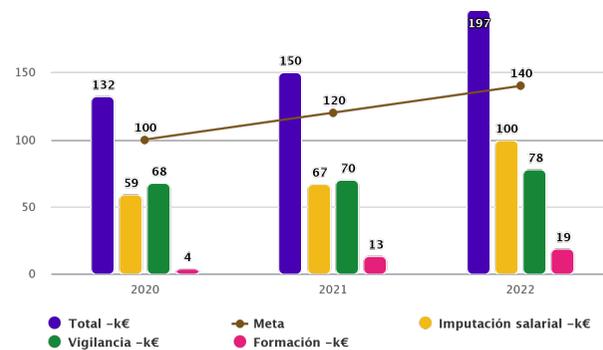
RI-1 Proyectos de innovación finalizados, por tipo



Tendencia	++	Objetivos	=	CMI
-----------	----	-----------	---	-----

Los resultados de los proyectos innovadores cada vez se orientan más al éxito pero desde una vocación de aprendizaje. El objetivo establecido -y superado- implica el éxito en un 50% en todos los proyectos de la organización sobre el total de los finalizados. La sistemática del PIN (2021), ha permitido generar más espacios o grupos innovación y encuentro, creación e INTs, que han favorecido la finalización de proyectos con éxito.

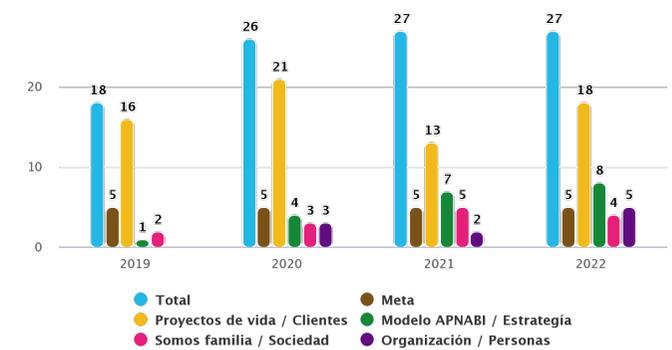
RI-2 Inversión en innovación



Tendencia	++	Objetivos	+
-----------	----	-----------	---

La inversión en innovación ha ido creciendo de forma paulatina, a pesar de la difícil coyuntura económica general, gracias al afianzamiento del despliegue del PIN. La previsión es que esta pueda seguir aumentando. Destaca el incremento entre 2021 y 2022, especialmente por la apuesta de dedicación de horas laborales que permite la participación de profesionales en los proyectos e iniciativas de innovación.

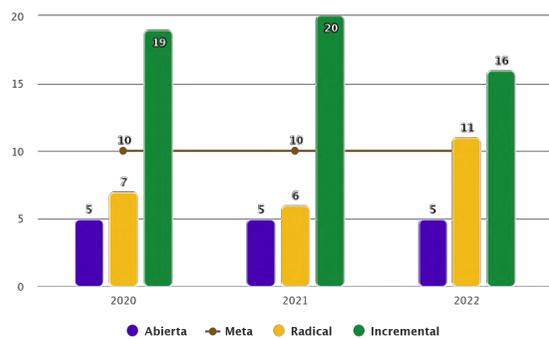
RI-3 Nº de proyectos, por su alineación con EEs del PE.



Tendencia	+	Objetivos	+
-----------	---	-----------	---

Este seguimiento permite controlar la orientación de los nuevos proyectos. Casi todos se centran en los clientes, las PTEA, debido a la propia naturaleza de vocación social de la organización. Sin embargo, en el último año se aprecia una tendencia al alza en el desarrollo de proyectos que afectan a otros ejes, por el incremento de la participación de profesionales multidisciplinares.

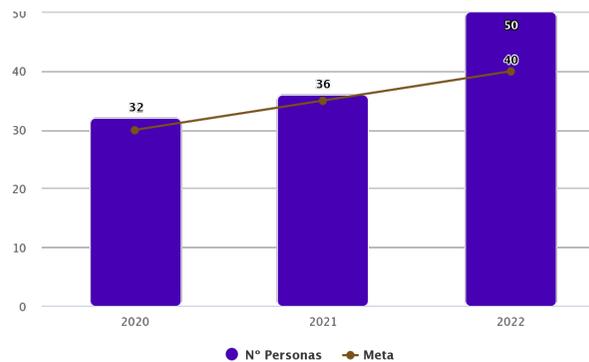
RI-4 Tipo de innovación



Tendencia	+	Objetivos	=
-----------	---	-----------	---

El tipo de innovación evidencia hacia dónde se dirige la organización. La entidad está haciendo un esfuerzo por apostar, cada vez más, a favor de proyectos más rupturistas y radicales, reduciendo el número de los que son considerados mejoras. Ejemplo de ello son Astefood, ErrazTEA o la nueva BBDD. Además, APNABI sigue manteniendo una conexión importante con la innovación abierta.

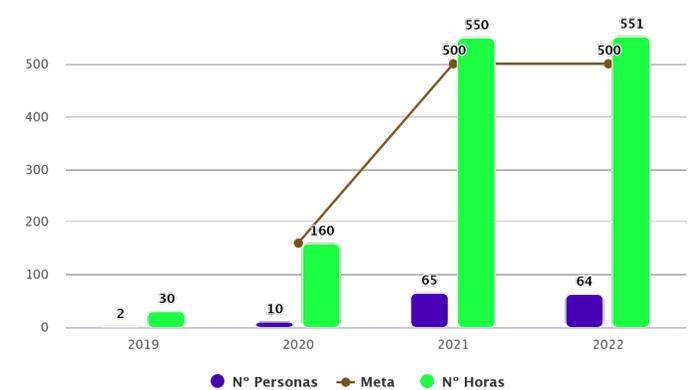
RI-5 Nº de personas participando en proyectos



Tendencia	++	Objetivos	+	CMI
-----------	----	-----------	---	-----

Medir la participación de las personas profesionales en los proyectos de la cartera es medir el desarrollo de la cultura de innovación en la organización. Tras el despliegue del PIN (2021), se refleja en 2022 un importante crecimiento. En los años venideros el crecimiento será, posiblemente, más sostenido. Ese no sería un aspecto negativo, pues refleja la consolidación de la cultura de innovación.

RI-6 Formación en innovación, personas y horas



Tendencia	+	Objetivos	=
-----------	---	-----------	---

La formación en creatividad e innovación es esencial para avanzar en una organización orientada a la innovación. A pesar de las dificultades durante la negociación colectiva (2021-2022) se ha mantenido en este periodo tanto la inversión en horas de formación como el nº de personas formadas respecto al primer año de andadura del PIN (2021).



Guía de gestión avanzada



ANEXOS



A01 ¿Qué es el autismo? Folleto de divulgación	pág. 1
A02 Detalle del organigrama	pág. 2

ESTRATEGIA

AE1 Proceso “Revisión por la dirección” y su infografía	pág. 3
AE2 Sistema de Gestión de Calidad	pág. 4
AE3 Plan Estratégico 2021-2024 y herramienta Scrumtegy	pág. 5
AE4 Vigilancia estratégica	pág. 6
AE5 Mapa de procesos	pág. 6
AE6 Política de gestión presupuestaria	pág. 7
AE7 CMI/CME	pág. 8
AE8 Registro de alianzas	pág. 9
AE9 Plan de comunicación	pág. 9
AE10 Canales de comunicación	pág. 10

CLIENTES

AC1 Procedimientos de acogida	pág. 11
AC2 Expedientes PTEA en BBDD Apnabinet	pág. 12
AC3 Memorias anuales	pág. 13
AC4 Infografía anual	pág. 14
AC5 Indicadores de áreas	pág. 15
AC6 Registro de número de personas por programas y servicios	pág. 16
AC7 Sistema de recogida de quejas, sugerencias y reclamación	pág. 17
AC8 Manual de acogida	pág. 18
AC9 Carta de derechos y deberes	pág. 19
AC10 Guías servicios a familias	pág. 20
AC11 Cartera de servicios	pág. 21
AC12 Manuales de área	pág. 21
AC13 Procedimientos de gestión de cada área	pág. 22
AC14 Procedimientos gestión de proveedores de servicios	pág. 22
AC15 Cuadro de inversiones	pág. 23
AC16 Formulario incidencias	pág. 23
AC17 Encuestas de satisfacción	pág. 24
AC18 Centros	pág. 25
AC19 Historia personal, planes personales	pág. 26

PERSONAS

AP1 Infografía personas	pág. 27
AP2 Proceso “Desarrollo de Personas”	pág. 27
AP3 Puestos	pág. 28
AP4 Mapa de competencias	pág. 28
AP5 Código Ético	pág. 29
AP6 BBPP Semana de Gestión Avanzada de Euskalit de 2022	pág. 29
AP7 Manual de acogida a personas profesionales	pág. 30
AP8 Manual de cómo tutorizar a las personas en prácticas	pág. 31
AP9 Modelo del conocimiento en APNABI	pág. 31
AP10 Bolsas de trabajo	pág. 32
AP11 Flexibilidad y de conciliación	pág. 32
AP12 Manual LOPDGDD	pág. 33
AP13 APNABI Saludable	pág. 34
AP14 Manual de liderazgo	pág. 35
AP15 Plan de formación	pág. 36
AP16 Evaluación de desempeño	pág. 37

SOCIEDAD

AS1 PCS y los ODS	pág. 38
AS2 Plan de igualdad	pág. 39
AS3 Guía de voluntariado	pág. 40
AS4 Plan de voluntariado	pág. 40
AS5 Plan de euskera	pág. 41
AS6 Informes de seguimiento de los ODS	pág. 41
AS7 Formulario de contacto	pág. 42
AS8 Registro de participación PTEA	pág. 42
AS9 Plan medioambiental y decálogo	pág. 43
AS10 Memoria anual de Agenda 2030	pág. 43

INNOVACIÓN

AI1 Plan de innovación	pág. 44
AI2 Infografía	pág. 45
AI3 Procedimiento de vigilancia estratégica	pág. 45
AI4 Memoria anual de gestión de la innovación	pág. 46
AI5 Berrikuntza Txokoa	pág. 46
AI6 Evaluación del perfil de innovación	pág. 47
AI7 Cartera de innovación anual	pág. 47
AI8 Banco de ideas	pág. 48
AI9 Priorización de ideas	pág. 48
AI10 Soportes que facilitan la comprensión	pág. 48
AI11 Innotaldeak	pág. 49
AI12 Ficha de proyectos de innovación	pág. 50

A0-1 El trastorno del espectro del autismo (TEA). Folleto de divulgación.

¿SABÍAS QUE 1 DE CADA 100 PERSONAS TIENE AUTISMO?

El trastorno del espectro del autismo (TEA) es una **condición de origen neurobiológico**. Acompaña a la persona a lo largo de su vida y afecta, fundamentalmente, a dos áreas del funcionamiento personal: la comunicación e interacción social, y la flexibilidad del comportamiento y del pensamiento.

Aunque compartan características, **cada persona con TEA es distinta a las demás** y manifiesta diferentes capacidades, intereses y necesidades, que varían según la historia de vida y los apoyos a los que tiene acceso.



Apoyos personalizados, la clave

Un diagnóstico y atención temprana, educación adecuada y la provisión de **apoyos** personalizados son los instrumentos disponibles que permiten mejorar sustancialmente su **calidad de vida** y la de sus familias. La **sensibilización social** favorece también su inclusión en la sociedad, como ciudadanas y ciudadanos de pleno derecho que son.

APNABI somos la **asociación referente en el autismo**, y llevamos 45 años creando oportunidades para facilitar el **proyecto de vida** de las personas con TEA y sus familias.



CARACTERÍSTICAS



Ciclo de vida. El TEA acompaña a la persona toda la vida, aunque su manifestación varía según la etapa vital, las experiencias y los apoyos a los que tiene acceso cada persona.



Variabilidad. No hay dos personas con TEA iguales; todas tienen sus propios intereses, capacidades y necesidades, aunque compartan un mismo diagnóstico.



Especificidad. Las características nucleares del TEA son específicas, aunque a veces aparecen asociadas a otras condiciones como la discapacidad intelectual, trastornos del lenguaje o problemas de salud mental.



Discapacidad invisible. El TEA no lleva asociado ningún rasgo físico y diferenciador. Solo se manifiesta a nivel de las competencias cognitivas de la persona y del comportamiento.

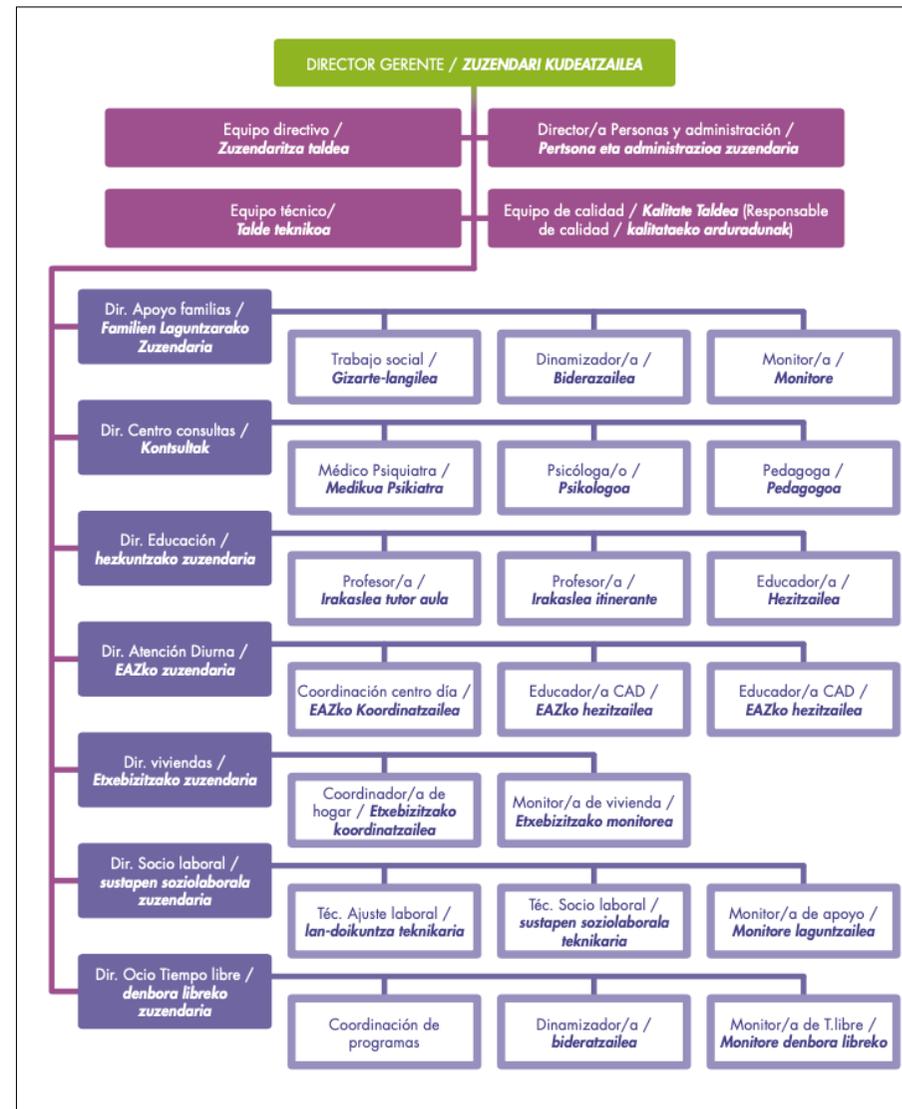
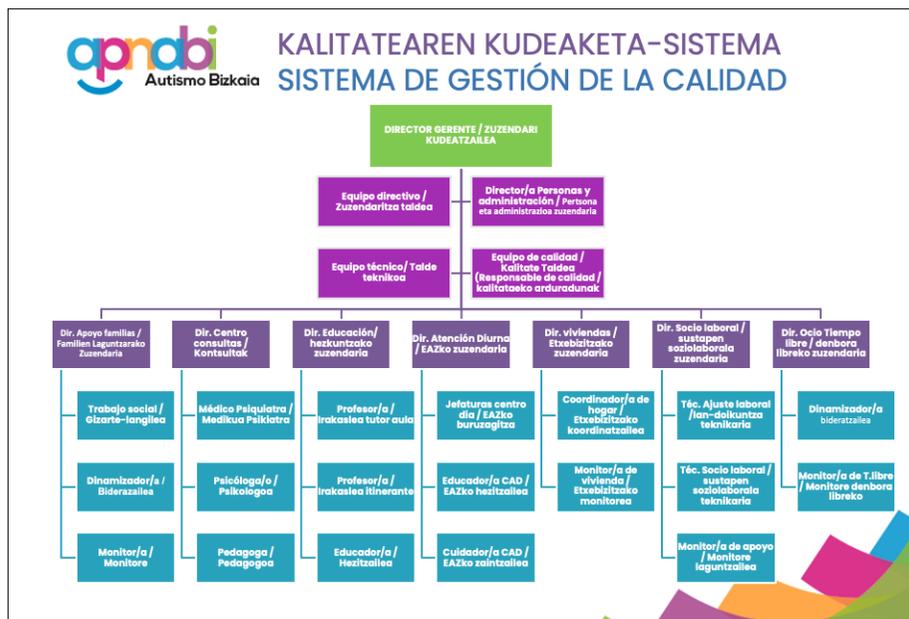


Familias. Son el principal apoyo de la persona con autismo. El TEA impacta no solo en ella, sino en todas las personas cercanas que la rodean.



Causas y origen. El TEA es una condición genética, resultado de múltiples mutaciones en interacción con el ambiente. La ciencia considera que más de cien posibles genes distintos pueden estar implicados en el TEA, y los factores ambientales (como ciertas características de los progenitores o eventos perinatales) pueden contribuir en al desarrollo y evolución de la condición.

A0-2 Detalle organigrama



AE-1 Proceso "Revisión por la dirección" y su infografía



AE-2 SGC, Sistema de gestión de la calidad (extracto: necesidades y expectativas, grupos de interés, riesos y oportunidades, objetivos de calidad).

Página 1 de 20	SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD SGC 2023	
ÍNDICE		
1. Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas.....	2	
2. Planificación para abordar riesgos y oportunidades del contexto y partes interesadas.....	4	
3. Planificación acciones para abordaje de riesgos y oportunidades de los procesos.....	7	
4. Liderazgo y compromiso.....	17	
5. Información y comunicación.....	19	

Página 2 de 20	SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD SGC 2023		
1. Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas			
Son aquellos que generan riesgos significativos para la sostenibilidad de la organización si sus necesidades y expectativas no se cumplen. Las organizaciones definen que resultados son necesarios para proporcionar a aquellas partes interesadas para reducir dicho riesgo.			
PERSONA U ORGANIZACIÓN QUE PUEDE AFECTAR, VERSE AFECTADA O PERCIBIRSE COMO AFECTADA POR UNA DECISIÓN O ACTIVIDAD*			
Partes interesadas pertinentes	Expectativas	Formas de interacción - Sistema de relación, evaluación y priorización	Resultados pertinentes en el Sistema de Gestión de Calidad
Personas usuarias	Quiénes quieren poder ser protagonistas de sus vidas	Consejos directivos Tutorías y entrenamientos - conferencias Asesorados por centros - servicios Encuesta de satisfacción - anual Planes personalizados - anual	Mayor éxito en la medición de la percepción de las personas usuarias.
Administración Pública	Cumplimiento con la normativa vigente Respuesta rápida ante sus peticiones. Que cooperen con ellas para dar respuesta a las necesidades existentes. Prestar servicios de calidad Gestión de los planes públicos. Participar en los planes y desarrollo normativo	Consejos directivos Contacto directo y periódico por parte de dirección y gerencia, participación en mesas de trabajo conjuntas. Gobierno Mayor y ORE. Encuentros Legislación, normativas, ... Encuentros específicos 2 al menos	Liderazgo y alianzas
Proveedores	Mantener la colaboración	Personal calidad Formación proveedores Estrategias de negocio (compra, gestión, atención)	Homologación de proveedores
Familias	Que el personal de atención para su hijo/a tenga una disposición abierta desde el primer momento y sentirse escuchados y queridos por su hijo/a Que se vaya cumpliendo lo que se ofrece. Que su hijo/a sea atendido de acuerdo a sus necesidades personales específicas. Que exista continuidad en el proceso de atención. Que se les informe sobre la atención de su hijo/a. Que se les comprenda en sus emociones y reacciones. Que los profesionales que atienden a su hijo/a estén capacitados técnicamente y emocionalmente. Que tanto ellos como su hijo/a reciban un buen trato en sus relaciones con profesionales de APNABI.	Consejo directivo Encuentro de satisfacción - bi-anual Encuentros de planificación, seguimiento y cierre - semestrales Entrenamientos - continuos Evaluación de satisfacción - permanente Evaluación emocional - trimestral	Procesos operativos
Sociedad en general	Visibilizar y compartir conocimientos.	Procesos Colaboración en proyectos y visitas	Procedimiento de desarrollo de personas y Plan de comunicación.
Profesionales	Formación actualizada Actualización/ formación permanente Igualdad de oportunidades	Consejo directivo Reuniones centro/área - mensual o semestral Encuentro de satisfacción - anual Desarrollo profesional - En proceso de selección y atención Entrenamientos personales - mínimo anual Reuniones de equipo/áreas Apnabi Sabiduría	Procedimiento de desarrollo de personas
Trabajo, tareas, alianzas	Participación, Colaboración y desarrollo conjunto de proyectos	Encuentros, reuniones o foros, grupos de trabajo - a demanda	Liderazgo y alianzas
JD	Apoyo a sus hijos e hijas Ser efectivos Sostenibilidad de la organización	Contacto directo, reuniones mensuales	Revisión por la dirección

Página 4 de 20	SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD SGC 2023							
2. Planificación para abordar riesgos y oportunidades del contexto y partes interesadas								
Son aquellos que generan riesgos significativos para la sostenibilidad de la organización si sus necesidades y expectativas no se cumplen. Las organizaciones definen que resultados son necesarios para proporcionar a aquellas partes interesadas para reducir dicho riesgo.								
Ej.: asociaciones sectoriales, sindicatos, proveedores, aliados estratégicos, propietarios instalación, inversores, Administración Pública y reguladores, socios, personas usuarias... *PERSONA U ORGANIZACIÓN QUE PUEDE AFECTAR, VERSE AFECTADA O PERCIBIRSE COMO AFECTADA POR UNA DECISIÓN O ACTIVIDAD**.								
Origen	Riesgo/oportunidad	Acción/es	Recursos	Plazo	Responsable	Modo de evaluar eficacia	Integración SGC	Evaluación eficaz
Contexto externo, AM	Cambios demográficos: mayor número de familias en riesgo de exclusión e inmigración.	Identificar familias y buscar financiación específica y coordinación con los ayuntamientos y servicios sociales.	Propios, Trabajadora social	2022	Dirección de apoyo a familias	Número de familias identificadas Número de ayudas gestionadas	Sociedad, grupos de interés	Control seguimiento de las familias Identificar necesidades y gestionar programas.
Contexto externo, OP	Sostenibilidad económica	Negociación precios convenios	DFB	2023	JD, Gerencia	Firma de convenios actualizados	Grupos de interés	Firmas de convenios. Cálculo económico
Contexto externo, AM	Desarrollo tecnológico. Brecha tecnológica	Conocer en entorno tecnológico para adaptarnos a él. Dotar de recursos y herramientas para reducir el gap tecnológico en la organización. Ciberseguridad. Nuevo herramienta PE - Scrumtegy	Propios, Ciencia y equipos directivo	2022/2023	Gerencia	Acciones formativas realizadas Accesos vía web Contactos y respuestas on line	Grupos de interés, personas, familias, profesionales. Comunicación	Satisfacción

Página 9 de 20	SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD SGC 2023							
Trabajar asimismo en el asesoramiento a las familias, proporcionándoles recursos para que el trabajo realizado no se limite a las sesiones de atención temprana, sino dentro de la continuidad del día a día, tal y como se está enfocando en la actual teleintervención								
Edicación	Objetivos	Acción	Recursos	Plazo	Responsable	Modo de evaluar eficacia	Integración SGC	Evaluación eficaz
Cambios en sistema educativo y nuevo planteamiento y ampliación de aulas	Es importante aumentar interacción positiva con educación, para tener mayor presencia e influencia y posibilidades de ampliación.	Reuniones con educación con la nueva ley y revisión de módulos educativos.	22.24.	Dirección de área	Informe anual	Actas ED	Bapp	Concertación
Oportunidad, necesidad de mayor visibilización en el entorno, aportar materiales adaptados.	Trabajo del grupo de elaboración de materiales. Recogida de materiales de las aulas	Reuniones del equipo. Coordinador or del equipo, quien lo recoge y clasifica en SITE	22.23	Coordinador del grupo de trabajo y directiva		Se incluye en planes de trabajo y memorias de aula y centro	GRUPO CONSOLIDADO	Nº de materiales realizados y compartidos. Nº de descargas realizadas PRESENTAR TRABAJOS FUERA.
CONSOLIDAR EL TRABAJO EN ACCESIBILIDAD	Definir ficha de definición de cada material. Clasificación material.							

Página 7 de 20	SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD SGC 2023						
3. Planificación acciones para abordaje de riesgos y oportunidades de los procesos.							
Riesgo/oportunidad (efecta)	Acción	Recursos	Plazo	Responsable	Modo de evaluar eficacia	Integración SGC	Evaluación eficaz
Encuesta de satisfacción	1. Comunicación, información y accesibilidad. "La información que me aportan sobre la Persona con TEA que participa en cada programa o servicio" Avanzar en el Modelo Apnabi En las reuniones con familias, hacer partícipes y transmitir a las familias, cuando se comunica y cómo. 2. Sistemas, nuevas tecnologías. Base de datos unificada. Acceso específico para familias y personas con tea. Nuevo Apnabi.net. "La información que me aportan sobre la Persona con TEA que participa en cada programa o servicio" 3. Adaptación de respuesta a nuevas partes. "Los servicios o programas de que APNABI dispone para que las personas tengan la atención que necesitan en cada momento". Generar una sistemática de identificación de necesidades de las personas con TEA y sus familias a lo largo del ciclo vital (y teniendo en cuenta el género), conociendo e identificando nuevas necesidades emergentes (exclusión social, personas con necesidades de apoyo limitadas, mujeres) 4. Sectorización Valtozar - localizar nuevas infraestructuras con criterio de sectorización (priorizando zona Duranguesado)						
Tratamiento de la demanda Nuevo concierto Apnabi y Sanidad para el tratamiento	Adaptación al concierto entre Apnabi y Osakidetza para el tratamiento clínico. Esto trae consigo una serie de cambios que afectan al acceso al servicio de atención clínica y psiquiátrica, tanto para las familias nuevas como para las familias ya atendidas en Apnabi, que obligan a una reevaluación en el proceso de tratamiento de la demanda. Estos cambios entrarán en vigor el 1 de enero de 2023.	Interna	2023	Equipo directivo Director del área de Apoyo a Familias y Clínica	El procedimiento actualiza la situación y actual	Aprobación del Tratamiento de la Demanda y consultas	Nueva versión del procedimiento.

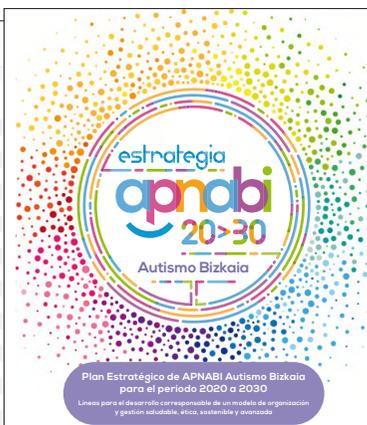
Página 6 de 20	SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD SGC 2023				
adultos. Nueva espacio Kabi.	Formación interna al equipo en la utilización de escalas de psicopatología en personas con discapacidad intelectual.	equipo técnico	Plan de formación interna	Acciones de formación interna.	
Se pasan a objetivos de calidad:					
Objetivos Calidad 2023	Indicador	Acciones	Recursos	Plazo	Resaltos
Apnabi Saludable	Absentismo Vigilancia de la salud	Diagnostico Plan Desarrollo de acciones	Técnico de prevención	2022/2023	CSS
Seleccionar la herramienta compartida para la gestión de clientes que ofrecen servicios orientados a ellos.	Nº personas usuarias de la herramienta	Seleccionar herramienta Planificar fases de implantación	Económicos Tiempo dedicación	2023	ED
Desarrollo profesional	Modelo Apnabi Planes formativos o medidas	Elaborar del documento Modelo Apnabi Plataforma de formación y seguimiento	RRHH Diseño de plataforma	2022/2023	ED
Impulso a la accesibilidad cognitiva	Nº de documentación accesible	Proyecto Eratzeta	Propios, rhh, personal cualificado	2023	ED
Impulsar la transferencia de conocimiento especializado	Mapa del conocimiento.	Nº de acciones desarrolladas	Propios, configurar grupo de trabajo	2023	ED
Apoyo a vida adulta: nuevo espacio Kabi	Nº de personas que utilizan el espacio.	Plan de comunicación y proyecto de desarrollo	Apnabi Lan, consultos, vi, ocio	2023	ED

AE-3 Plan Estratégico APNABI 20-30 y herramienta Scrumtegy para su seguimiento

Mapa Estratégico

Seguimiento Objetivos Manual de Calidad

- EJE 1- PROYECTOS DE VIDA.**
 - 1.1. Acompañar y facilitar el proyecto de vida de cada persona con TEA, contribuyendo a generar resultados positivos en su calidad de vida
 - 1.1.1. Definición y revisión de la documentación: catálogo de servicios orientado al proyecto de vida de cada persona.
 - 1.1.2. Diseño y desarrollo de una herramienta o software de soporte a los proyectos de vida
 - 1.1.3. Uso de la accesibilidad para el desarrollo de la persona
 - 1.1.4. Desarrollar acciones orientadas a la mejora de la calidad de vida de las personas con TEA.
 - 1.2. Velar, actuar y promover el empoderamiento en el conocimiento, defensa y ejercicio de los derechos de las personas con TEA
 - 1.2.1. Capacitar a las personas con TEA para su participación en proyectos, y para la defensa y ejercicio de sus derechos
 - 1.2.2. Diseño y difusión de materiales específicos de apoyo que sirvan de empoderamiento
 - 1.3. Desplegar una respuesta colaborativa (interna, dentro de la organización, externa, con los recursos de la comunidad) para facilitar el proyecto de vida de cada persona
 - 1.3.1. Dinamización y coordinación de todos los recursos y oportunidades disponibles para facilitar el proyecto de vida de cada persona.
 - 1.3.2. Definición y sistematización de la colaboración con los espacios de colaboración
 - 1.4. Ofrecer (y/o facilitar) servicios y programas diversos en todo el territorio, anticipar y diseñar respuestas en función de las necesidades de las personas
 - 1.4.1. Identificar la demanda y perfiles de necesidad diversos
 - 1.4.2. Concretar el itinerario de apoyos más adecuado en cada caso
- EJE 2: FAMILIA APNABI GARA (*).**
 - 2.1. Diseñar y desarrollar respuestas y apoyos a las necesidades de la Familia Apnabi en todo el Territorio, a partir del conocimiento y anticipación de sus necesidades y expectativas
 - 2.1.1. Sistematizar la detección y el seguimiento de las necesidades, expectativas y demandas, para y con las "familias", vinculadas al proyecto de vida de la persona con TEA
 - 2.1.2. Orientar, personalizar y diseñar la oferta de servicios y programas
 - 2.2. Fortalecimiento asociativo
 - 2.2.1. Liderazgo y participación de las familias en las actividades asociativas
 - 2.2.2. Generar posicionamiento sobre el papel de las personas con TEA
- EJE 3: MODELO APNABI.**
 - 3.1. Reconocimiento social del Modelo Apnabi, a nivel interno y externo
 - 3.1.1. Disponer del Modelo Apnabi
 - 3.1.2. Difundir y socializar el modelo APNABI, a nivel interno y externo
 - 3.1.3. Actualización, investigación y reflexión continua para la actualización permanente
 - 3.2. Promover el alineamiento y compromiso de la práctica profesional con el Modelo (proceso de cambio cultural e interiorización del modelo)
 - 3.2.1. Dar a conocer e impulsar prácticas alineadas al Modelo Apnabi
 - 3.2.2. Política de personas orientada a alinear la práctica profesional con el Modelo APNABI
 - 3.3. Actualización permanente del Modelo Apnabi.
- EJE 4: SOCIEDAD.**
 - 4.1. Sensibilización y participación social y visibilización de las personas con TEA y a sus familias
 - 4.1.1. Capacitar a las personas con TEA para su participación en proyectos, y para la defensa y ejercicio de sus derechos
 - 4.1.2. Fomentar la participación social
 - 4.1.3. Diseñar y desarrollar acciones y campañas de sensibilización
 - 4.2. Transferecia de conocimiento especializado
 - 4.2.1. Compartir conocimiento con otras entidades, administraciones y sociedad en general y fomentar la transformación
 - 4.2.2. Influir en desarrollos normativos y políticos
 - 4.3. Potenciar el voluntariado (también de las propias personas con TEA)
 - 4.3.1. Avanzar en la implantación de un plan de voluntariado
 - 4.3.2. Potenciar el voluntariado de las personas con TEA
 - 4.4. Avanzar en desarrollar y visibilizar nuestro compromiso con la sociedad, como organización socialmente responsable
 - 4.4.1. Elaborar y desarrollar plan de gestión sostenible medioambiental
 - 4.4.2. Evaluar y actualizar el Plan de normalización del euskera en Apnabi
 - 4.4.3. Evaluar y actualizar el plan de igualdad de Apnabi
 - 4.4.4. Identificar e incorporar planes y procesos que garanticen la ética en la gestión
 - 4.4.5. Promover la transparencia en la organización
 - 4.4.6. Identificar e implantar metodología o sistema de medición del impacto social y económico
 - 4.4.7. Presencia en foros y otras actuaciones
- EJE 5: ORGANIZACIÓN SALUDABLE, ÉTICA, SOSTENIBLE Y AVANZADA.**
 - 5.1. Organización saludable y segura. Promover la salud de profesionales de la Organización- Equilibrio trabajo- Conciliación- Vida sana
 - 5.1.1. Elaborar, poner en marcha y controlar el seguimiento de un plan de organización saludable
 - 5.1.2. Diseñar nuevos modelos de trabajo ordenado, contrastado y eficaz que favorezcan la consecución de una organización saludable.
 - 5.2. Organización sostenible
 - 5.2.1. Control presupuestario periódico mediante software
 - 5.2.2. Identificar y captar recursos para las diferentes necesidades de la organización
 - 5.2.3. Alinear la estructura organizativa con un enfoque transversal en torno al modelo de intervención de Apnabi, los proyectos de vida de las personas
 - 5.2.4. Estudiar las posibles mejoras en la estructura societaria, para un adecuado abordaje de los retos y necesidades. Planificar y desplegar (en su caso)
 - 5.3. Excelente en la gestión. Sistema de Gestión Avanzada
 - 5.3.1. Conseguir reconocimiento y certificaciones
 - 5.3.2. Medición del impacto de todas las actuaciones, intervenciones, servicios, programas, formación...
 - 5.4. Tecnificada
 - 5.4.1. Diseño y desarrollo de una herramienta o software de soporte a los proyectos de vida
 - 5.4.2. Control presupuestario periódico mediante software
 - 5.4.3. Diseño y despliegue de soportes tecnológicos
 - 5.4.4. Garantizar la seguridad en el desarrollo tecnológico.
 - 5.5. Innovadora
 - 5.5.1. Definir el plan de innovación de APNABI
 - 5.5.2. Desplegar el plan de innovación en APNABI
 - 5.5.3. Evaluar la innovación en APNABI
 - 5.6. Con comunicación cercana, accesible y positiva
 - 5.6.1. Generar un espacio o canal de comunicación para que la información sobre los recursos y apoyos llegue al mayor número de familias y personas con TEA



Multiple pages from the 'Scrumtegy' tool showing various sections of the strategic plan, including objectives, indicators, and action lines.

1. OBJETIVO GENERAL: Acompañar y facilitar el proyecto de vida de cada persona con TEA...

2. OBJETIVO: Desarrollar acciones orientadas a la mejora de la calidad de vida de las personas con TEA.

3. OBJETIVO: Velar, actuar y promover el empoderamiento en el conocimiento, defensa y ejercicio de los derechos de las personas con TEA.

4. OBJETIVO: Desplegar una respuesta colaborativa (interna, dentro de la organización, externa, con los recursos de la comunidad) para facilitar el proyecto de vida de cada persona.

5. OBJETIVO: Diseñar y desarrollar respuestas y apoyos a las necesidades de la Familia Apnabi en todo el Territorio...

6. OBJETIVO: Reconocimiento social del Modelo Apnabi, a nivel interno y externo.

7. OBJETIVO: Sensibilización y participación social y visibilización de las personas con TEA y a sus familias.

8. OBJETIVO: Organización saludable y segura. Promover la salud de profesionales de la Organización...

9. OBJETIVO: Fortalecimiento asociativo.

10. OBJETIVO: Transferecia de conocimiento especializado.

11. OBJETIVO: Potenciar el voluntariado (también de las propias personas con TEA).

12. OBJETIVO: Avanzar en desarrollar y visibilizar nuestro compromiso con la sociedad, como organización socialmente responsable.

13. OBJETIVO: Desarrollar nuestro modelo propio de intervención para la máxima participación y calidad de vida de las personas con autismo y sus familias...

14. OBJETIVO: Acompañar y facilitar el proyecto de vida de cada persona con TEA, contribuyendo a generar resultados positivos en su calidad de vida.

15. OBJETIVO: Definición y revisión de la documentación: catálogo de servicios orientado al proyecto de vida de cada persona.

16. OBJETIVO: Diseño y desarrollo de una herramienta o software de soporte a los proyectos de vida.

17. OBJETIVO: Uso de la accesibilidad para el desarrollo de la persona.

18. OBJETIVO: Desarrollar acciones orientadas a la mejora de la calidad de vida de las personas con TEA.

19. OBJETIVO: Velar, actuar y promover el empoderamiento en el conocimiento, defensa y ejercicio de los derechos de las personas con TEA.

20. OBJETIVO: Capacitar a las personas con TEA para su participación en proyectos, y para la defensa y ejercicio de sus derechos.

21. OBJETIVO: Diseño y difusión de materiales específicos de apoyo que sirvan de empoderamiento.

22. OBJETIVO: Desplegar una respuesta colaborativa (interna, dentro de la organización, externa, con los recursos de la comunidad) para facilitar el proyecto de vida de cada persona.

23. OBJETIVO: Dinamización y coordinación de todos los recursos y oportunidades disponibles para facilitar el proyecto de vida de cada persona.

24. OBJETIVO: Definición y sistematización de la colaboración con los espacios de colaboración.

25. OBJETIVO: Ofrecer (y/o facilitar) servicios y programas diversos en todo el territorio, anticipar y diseñar respuestas en función de las necesidades de las personas.

26. OBJETIVO: Identificar la demanda y perfiles de necesidad diversos.

27. OBJETIVO: Concretar el itinerario de apoyos más adecuado en cada caso.

28. OBJETIVO: Sistematizar la detección y el seguimiento de las necesidades, expectativas y demandas, para y con las "familias", vinculadas al proyecto de vida de la persona con TEA.

29. OBJETIVO: Orientar, personalizar y diseñar la oferta de servicios y programas.

30. OBJETIVO: Fortalecimiento asociativo.

31. OBJETIVO: Liderazgo y participación de las familias en las actividades asociativas.

32. OBJETIVO: Generar posicionamiento sobre el papel de las personas con TEA.

33. OBJETIVO: Reconocimiento social del Modelo Apnabi, a nivel interno y externo.

34. OBJETIVO: Disponer del Modelo Apnabi.

35. OBJETIVO: Difundir y socializar el modelo APNABI, a nivel interno y externo.

36. OBJETIVO: Actualización, investigación y reflexión continua para la actualización permanente.

37. OBJETIVO: Promover el alineamiento y compromiso de la práctica profesional con el Modelo (proceso de cambio cultural e interiorización del modelo).

38. OBJETIVO: Dar a conocer e impulsar prácticas alineadas al Modelo Apnabi.

39. OBJETIVO: Política de personas orientada a alinear la práctica profesional con el Modelo APNABI.

40. OBJETIVO: Actualización permanente del Modelo Apnabi.

41. OBJETIVO: Sensibilización y participación social y visibilización de las personas con TEA y a sus familias.

42. OBJETIVO: Capacitar a las personas con TEA para su participación en proyectos, y para la defensa y ejercicio de sus derechos.

43. OBJETIVO: Fomentar la participación social.

44. OBJETIVO: Diseñar y desarrollar acciones y campañas de sensibilización.

45. OBJETIVO: Transferecia de conocimiento especializado.

46. OBJETIVO: Compartir conocimiento con otras entidades, administraciones y sociedad en general y fomentar la transformación.

47. OBJETIVO: Influir en desarrollos normativos y políticos.

48. OBJETIVO: Potenciar el voluntariado (también de las propias personas con TEA).

49. OBJETIVO: Avanzar en la implantación de un plan de voluntariado.

50. OBJETIVO: Potenciar el voluntariado de las personas con TEA.

51. OBJETIVO: Avanzar en desarrollar y visibilizar nuestro compromiso con la sociedad, como organización socialmente responsable.

52. OBJETIVO: Elaborar y desarrollar plan de gestión sostenible medioambiental.

53. OBJETIVO: Evaluar y actualizar el Plan de normalización del euskera en Apnabi.

54. OBJETIVO: Evaluar y actualizar el plan de igualdad de Apnabi.

55. OBJETIVO: Identificar e incorporar planes y procesos que garanticen la ética en la gestión.

56. OBJETIVO: Promover la transparencia en la organización.

57. OBJETIVO: Identificar e implantar metodología o sistema de medición del impacto social y económico.

58. OBJETIVO: Presencia en foros y otras actuaciones.

59. OBJETIVO: Organización saludable y segura. Promover la salud de profesionales de la Organización- Equilibrio trabajo- Conciliación- Vida sana.

60. OBJETIVO: Elaborar, poner en marcha y controlar el seguimiento de un plan de organización saludable.

61. OBJETIVO: Diseñar nuevos modelos de trabajo ordenado, contrastado y eficaz que favorezcan la consecución de una organización saludable.

62. OBJETIVO: Organización sostenible.

63. OBJETIVO: Control presupuestario periódico mediante software.

64. OBJETIVO: Identificar y captar recursos para las diferentes necesidades de la organización.

65. OBJETIVO: Alinear la estructura organizativa con un enfoque transversal en torno al modelo de intervención de Apnabi, los proyectos de vida de las personas.

66. OBJETIVO: Estudiar las posibles mejoras en la estructura societaria, para un adecuado abordaje de los retos y necesidades. Planificar y desplegar (en su caso).

67. OBJETIVO: Excelente en la gestión. Sistema de Gestión Avanzada.

68. OBJETIVO: Conseguir reconocimiento y certificaciones.

69. OBJETIVO: Medición del impacto de todas las actuaciones, intervenciones, servicios, programas, formación...

70. OBJETIVO: Tecnificada.

71. OBJETIVO: Diseño y desarrollo de una herramienta o software de soporte a los proyectos de vida.

72. OBJETIVO: Control presupuestario periódico mediante software.

73. OBJETIVO: Diseño y despliegue de soportes tecnológicos.

74. OBJETIVO: Garantizar la seguridad en el desarrollo tecnológico.

75. OBJETIVO: Innovadora.

76. OBJETIVO: Definir el plan de innovación de APNABI.

77. OBJETIVO: Desplegar el plan de innovación en APNABI.

78. OBJETIVO: Evaluar la innovación en APNABI.

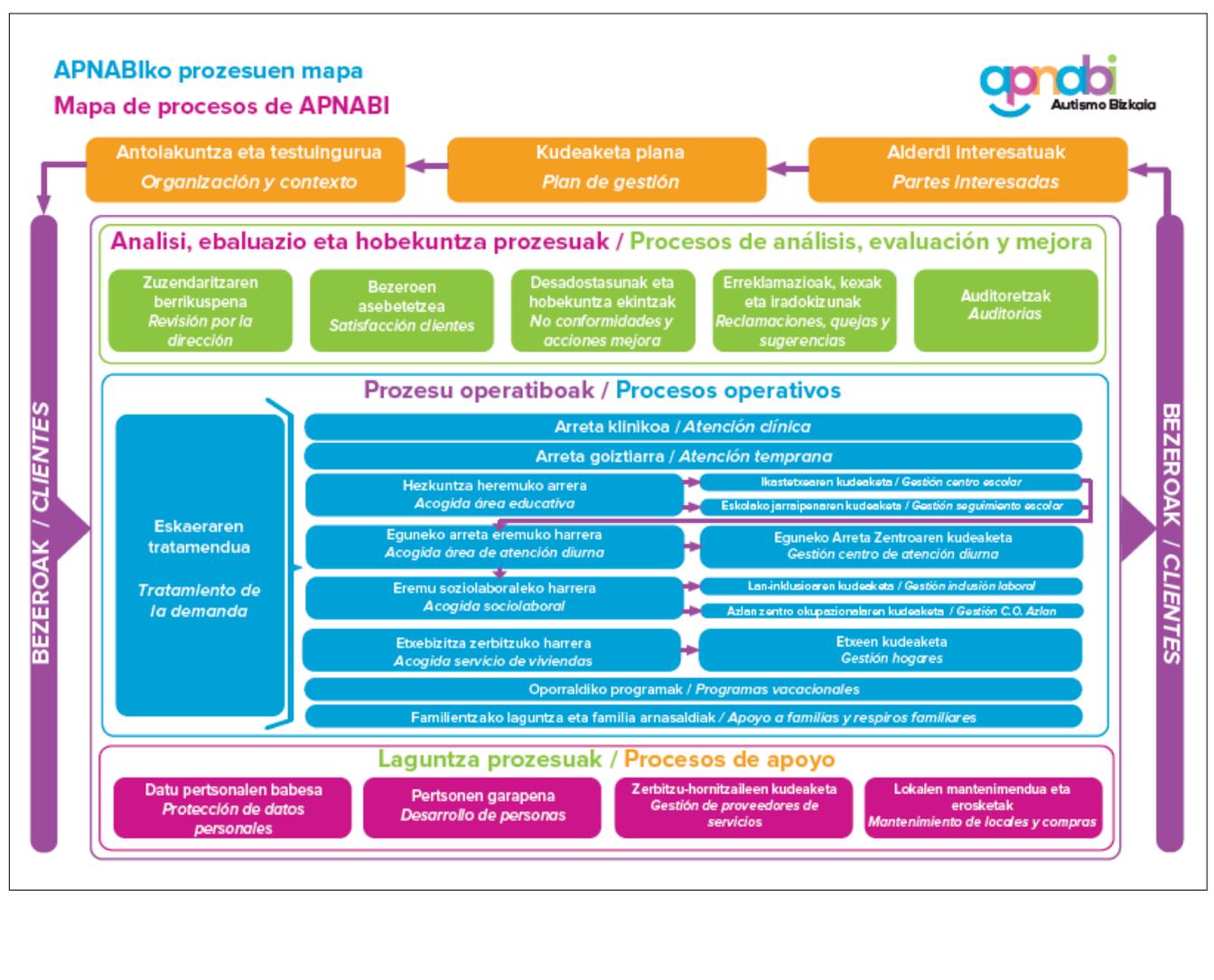
79. OBJETIVO: Con comunicación cercana, accesible y positiva.

80. OBJETIVO: Generar un espacio o canal de comunicación para que la información sobre los recursos y apoyos llegue al mayor número de familias y personas con TEA.

AE-4 Vigilancia estratégica (registro excel)

Año	Fecha	Evento	Tipo	Representante	Entidad Organizadora	Título Descripción
2023	05/01/2023	Ferri y comisiones	Ferri y comisiones	Raquel Sellano	Hospital de Cruces	Proyecto TEA 02
2023	16/01/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Eduher Fdez Valterra	Ayuntamiento	El Ayuntamiento de Bilbao solicita apoyo y colaboración para mejorar la accesibilidad de las personas con TEA en los eventos
2023	15/02/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Eduher Fdez Valterra	DFB	Evaluación
2023	20/01/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Eduher Fdez Valterra	DFB	Solicitan asesoramiento y orientación para mejorar la accesibilidad en las fiestas de Bilbao de las personas con TEA
2023	30/01/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Eduher Fdez Valterra	Ayuntamiento	Li-Diversity
2023	25/05/2023	Ferri y comisiones	Ferri y comisiones	Eduher Fdez Valterra	Lasikolpe Getxo	Colaboración en un estudio de accesibilidad participación estudio de voluntariado de la zona de Getxo
2023	08/06/2023	Ferri y comisiones	Ferri y comisiones	Itziar Rodríguez	Elfron (Bizkaia Gara)	Platote desarrollado curso 22-23. Creación de materiales adaptados. Jornada de feria comercio 8 junio
2023	02/05/2023	Ser referente: evaluadora BBPP plana tria	Ser referente: evaluadora BBPP plana tria	Egualitza Euzabe	Pena inclusión	CONGRESO 8 de mayo de BBPP en su sede de Valladolid
2023	14/05/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	Maria Triaca	Autismo	Afternoon of best practices. Vida independiente.
2023	20/01/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Varios	DFB	Presentación EduTEC
2023	24/02/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Egualitza Euzabe	Centros educativos	TEA en secundaria
2023	14/05/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Egualitza Euzabe	Centros educativos	TEA en secundaria
2023	31/01/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Susana Valladolid	IFAS	Modelo de atención y servicios centrados en la persona, la calidad de vida y la participación.
2023	02/02/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Eduher Fdez Valterra	Centros Educativos	Curso de accesibilidad Universal Educativa CAUE
2023	04/02/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Eduher Fdez Valterra	Colégio Atlántico	Boquete de la concordia
2023	05/02/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Personas con TEA	Otros	Visita para validación de accesibilidad
2023	08/02/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Emilio Arriaga	Ayuntamiento	Presentación de Agenda a Cultura y Bienestar Social
2023	23/02/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Netxo Ruiz	Ayuntamiento	APNABI se adhira a la Carta de Valores de la villa
2023	16/02/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	Javier Gomez	INCCO	10 personas clasificadas intervenciones de investigación sobre personas con discapacidad
2023	18/03/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	Kopa Maiz	Autismo	Afternoon of best practices. Education
2023	18/03/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	Raquel Sellano	DFB	El modelo de Atención Temprana en Bizkaia cumple una década
2023	23/03/2023	Vigilancia estratégica: presencia en congreso	Vigilancia estratégica: presencia en congreso	Eduher Fdez Valterra	Ayuntamiento / DF...	Participación en la 1ª edición del congreso internacional de surf Adaptado
2023	24/03/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Varios	San Victor	Visita Erasmus
2023	07/04/2023	Ferri y comisiones	Ferri y comisiones	Estelita Izcozua	AIK	Horaria 22 Morgan
2023	08/04/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	Iban Huarte	Cebak	WEBINAR: La contratación de personas con discapacidad en las empresas
2023	08/04/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	Susana Valladolid	Iber Etorrieta	Proyección TEA internacional y vídeo
2023	27/04/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	Netxo Ruiz	BIK	Presentación de programa "Toplogi" videocharla
2023	28/04/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Varios	San Victor	Visita de decanos Italianos a través de San Victor para conocer APNABI
2023	02/05/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	Itziar Rodríguez	DFB	Ferri de Espigas
2023	06/05/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	Eduher Fdez Valterra	BIK	Participación en mesas redondas. Cultura inclusiva en actividades culturales y de ocio. Proceso de escucha de necesidades
2023	13/05/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	Javier Gomez	Sociedades Vecas y Navarra de Gerar	"Adaptando la gestión y la promoción": ponencia sobre el estado de empleo TEA en Europa
2023	17/05/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	Varios	Comisión Topología y videojuegos	Charla "Topología y videojuegos"
2023	20/05/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	MP Luisa Arenas	Universidad de Deusto	World Café "Diversidad, Igualdad e Inclusion". Proyecto para la inclusión de personas. Horizonte 2020
2023	23/05/2023	Reconocimientos	Reconocimientos	Iban Huarte	Otros	Premio Internacional Social a la colaboración de AIBMS y APNABI en "Makel Guao 2022"
2023	24/05/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	Egualitza Euzabe	Pena inclusión	Ganamos en comunidad"
2023	28/05/2023	Ferri y comisiones	Ferri y comisiones	Raquel Sellano	Otros	Diálogo de Balas
2023	02/06/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	Varios	Ayuntamiento	El Colegio Adama, uno de los 55 centros educativos que celebran la ESP edición del foro municipal de la Agenda
2023	03/06/2023	Eventos internos organizados por	Eventos internos organizados por	Apnabi	Otros	Encuentro de empresas 2022
2023	13/06/2023	Vigilancia estratégica: presencia en congreso	Vigilancia estratégica: presencia en congreso	Varios	Urtegi	Centros de Empresas
2023	17/06/2023	Eventos internos organizados por	Eventos internos organizados por	Apnabi	Apnabi	Premios Lo Imposible de Urtegi
2023	24/06/2023	Eventos internos organizados por	Eventos internos organizados por	Apnabi	Apnabi	Jornada de vida saludable en Getxo
2023	25/06/2023	Vigilancia estratégica: presencia en congreso	Vigilancia estratégica: presencia en congreso	Autismo España	Apnabi	Retorno de verano 2022
2023	13/07/2023	Vigilancia estratégica: presencia en congreso	Vigilancia estratégica: presencia en congreso	Autismo Europa	Apnabi	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	07/09/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Varios	Apnabi	Participación en el congreso de Autismo Europa sobre personas con TEA y el empleo
2023	15/09/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	Javier Cardón	Autismo Europa	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	18/09/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Varios	Autismo Europa	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	19/09/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Autismo Europa	Autismo Europa	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	26/09/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	Sandra Moraleja	FEVAS	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	06/10/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	Sandra Moraleja	Saludeta	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	07/10/2023	Reconocimientos	Reconocimientos	Autismo Europa	ASDNAC Bizkaia	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	07/10/2023	Vigilancia estratégica: presencia en congreso	Vigilancia estratégica: presencia en congreso	MP Luisa Arenas	Autismo Europa	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	16/10/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	MP Luisa Arenas	San Victor	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	16/10/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	MP Luisa Arenas	DISCAN (Argentina)	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	20/10/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	Mireya Garcia	Euskaitz	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	26/10/2023	Reconocimientos	Reconocimientos	Iban Huarte	San Victor	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	26/10/2023	Reconocimientos	Reconocimientos	Iban Huarte	Euskaitz	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	07/11/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Raquel Sellano	Varios	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	07/11/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	MP Luisa Arenas	Varios	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	14/11/2023	Vigilancia estratégica: presencia en congreso	Vigilancia estratégica: presencia en congreso	Shelvi Lopez	Fundación ONCE	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	14/11/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	MP Luisa Arenas	Varios	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	15/11/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	MP Luisa Arenas	Varios	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	16/11/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	Javier Gomez	FEVAS	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	17/11/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	Varios	Colégio Atlántico	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	19/11/2023	Eventos internos organizados por	Eventos internos organizados por	Raquel Sellano	Apnabi	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	19/11/2023	Eventos internos organizados por	Eventos internos organizados por	Raquel Sellano	Apnabi	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	23/11/2023	Vigilancia estratégica: presencia en congreso	Vigilancia estratégica: presencia en congreso	Eduher Fdez Valterra	Apnabi	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	23/11/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Raquel Sellano	Apnabi	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	02/12/2023	Eventos internos organizados por	Eventos internos organizados por	Apnabi	Apnabi	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	02/12/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Egualitza Euzabe	Apnabi	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	05/12/2023	Reconocimientos	Reconocimientos	Mireya Garcia	Centros Educativos	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	12/12/2023	Participar en eventos relevantes del ente	Participar en eventos relevantes del ente	Varios	Ayuntamiento	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	12/12/2023	Vigilancia estratégica: presencia en congreso	Vigilancia estratégica: presencia en congreso	Eduher Fdez Valterra	DFB	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	15/12/2023	Eventos internos organizados por	Eventos internos organizados por	Apnabi	Apnabi	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	19/12/2023	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Eduher Fdez Valterra	Ayuntamiento	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	Varios	Ferri y comisiones	Ferri y comisiones	Egualitza Euzabe	FEVAS	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	Varios	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Egualitza Euzabe	Centros educativos	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	Varios	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Eduher Fdez Valterra	Ayuntamiento	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	Varios	Eventos relevantes	Eventos relevantes	Raquel Sellano	Bolanta	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	Varios	Eventos relevantes	Eventos relevantes	Varios	Centros Educativos	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	3-10/04/2021	Eventos relevantes	Eventos relevantes	RHMH	Centros educativos	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	11-12/01/2021	Ser referente	Ser referente	Egualitza Euzabe	FEVAS	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	16/12/2021	Eventos relevantes	Eventos relevantes	MP Luisa Arenas	Aura Fundación	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	04/12/2021	Eventos relevantes	Eventos relevantes	Varios	Emakunde	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	04/12/2021	Eventos relevantes	Eventos relevantes	Estelita Izcozua	Otros	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	01/12/2021	Eventos relevantes	Eventos relevantes	Personas voluntarias	Bolanta	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	02/12/2021	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Netxo Ruiz	FEVAS	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	29/11/2021	Ferri y comisiones	Ferri y comisiones	Varios	Otros	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	26/11/2021	Reconocimientos	Reconocimientos	Daniela Simón	Varios	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	26/11/2021	Eventos relevantes	Eventos relevantes	Comisión Topología y videojuegos	Varios	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	23/11/2021	Ser referente	Ser referente	Susana Valladolid	Pena inclusión	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	23/11/2021	Ser referente	Ser referente	Egualitza Euzabe	FEVAS	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	23/11/2021	Ser referente: Vigilancia, formación	Ser referente: Vigilancia, formación	Iban Huarte	Autismo España	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	09/03/2023	Ser referente	Ser referente	San Canalia	Apnabi	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	09/03/2023	Ser referente	Ser referente	Egualitza Euzabe	Centros educativos	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	07/11/2021	Eventos relevantes	Eventos relevantes	Equipo profesional	Varios	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	04/11/2021	Eventos relevantes	Eventos relevantes	Susana Valladolid	Pena inclusión	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	19/11/2021	Ser referente	Ser referente	Iban Huarte	Autismo	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	28/10/2021	Ser referente	Ser referente	Iban Huarte	Centros educativos	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	07/10/2021	Reconocimientos	Reconocimientos	Iban Huarte	DFB	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	23/10/2021	Eventos relevantes	Eventos relevantes	Eduher Fdez Valterra	DFB	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	20/10/2021	Ser referente	Ser referente	Raquel Sellano	Euskaitz	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	04/10/2021	Eventos relevantes	Eventos relevantes	Netxo Ruiz	Otros	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	29/09/2021	Eventos relevantes	Eventos relevantes	Eduher Fdez Valterra	Bolanta	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	20/07/2021	Reconocimientos	Reconocimientos	Iban Huarte	Varios	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	28/07/2021	Ser referente	Ser referente	Egualitza Euzabe	FNESC	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	13/07/2021	Eventos relevantes	Eventos relevantes	Susana Valladolid	DFB	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	09/07/2021	Ser referente	Ser referente	Susana Valladolid	Pena inclusión	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	08/06/2021	Eventos relevantes	Eventos relevantes	Sandra Moraleja	Varios	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	28/05/2021	Eventos relevantes	Eventos relevantes	Eduher Fdez Valterra	FEVAS	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	27/05/2021	Eventos externos	Eventos externos	Eduher Fdez Valterra	Apnabi	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	13/05/2021	Ser referente	Ser referente	Emilio Arriaga	Ayuntamiento	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	04/05/2021	Eventos externos	Eventos externos	Egualitza Euzabe	Ayuntamiento	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	01/05/2021	Eventos externos	Eventos externos	Emilio Arriaga	Apnabi	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	23/04/2021	Eventos relevantes	Eventos relevantes	Egualitza Euzabe	Centros educativos	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	07/04/2021	Reconocimientos	Reconocimientos	Varios	Apnabi	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	02/04/2021	Eventos externos	Eventos externos	Eduher Fdez Valterra	Apnabi	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España
2023	30/03/2021	Eventos relevantes	Eventos relevantes	Eduher Fdez Valterra	Varios	APNABI participa en la Asamblea General de Autismo España

AE-5 Mapa de procesos



AE-6 Política de gestión presupuestaria

Información económica. Cierres comparativos (miles de euros)

Table with 5 columns: Cierre, 2019, 2020, 2021, 2022, and ppto 2023. Rows include PRESUPUESTO 2023, Ingresos por la actividad propia, Gastos por la actividad propia, RESULTADO DE EXPLOTACIÓN, RESULTADO DE FINANCIERO, and RESULTADO EJERCICIO.

Informe de gestión mayo 2023 – JD 3/5/2023

Información económica. lectura fácil

Table with 4 columns: Diferencia en 2022, Diferencia en 2021, Diferencia en 2022, Diferencia en 2021. Rows include Total de ingresos, Total de gastos, and Diferencia.

Summary table with 3 columns: 2022, 2021, Diferencia. Rows include Ingresos, Gastos, and Diferencia.

Large multi-column table with various headers and data points, likely a detailed budget breakdown.

Very large table with multiple columns and rows, containing detailed financial data and calculations.



Apnabi es una organización sin ánimo de lucro y por ello, la gestión económica de la organización está al servicio de la MVV. Con ese punto de partida, el objetivo fundamental de la gestión presupuestaria es garantizar su viabilidad económica en el corto, medio y largo plazo.

- Aportando información económica a la organización y en especial a la JD, Asamblea y ED. Así se pretende que el uso planificado de los recursos sea responsable y eficiente.
Controlando de forma adecuada el desarrollo de ingresos y gastos en marco del presupuesto anual y reportando periódicamente al ED de las desviaciones producidas a fin de introducir las oportunas medidas correctoras.

En el contexto de grave crisis económica a fecha de redacción de este documento, el ED es consciente de que la adecuada gestión presupuestaria es un requisito de sostenibilidad.

ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO ANUAL

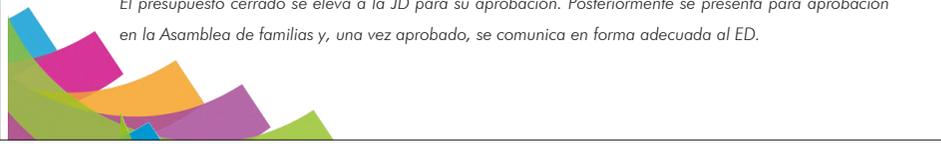
Mediante el establecimiento de objetivos económicos de resultado en los presupuestos anuales que garanticen la sostenibilidad futura de la organización y mediante su cumplimiento sistemático. Para ello se realiza por cada uno de los centros y áreas de Apnabi y tendrá en cuenta:

- las directrices de la JD;
la situación patrimonial de la organización, es decir su tesorería, su situación financiera, el desarrollo de su plan plurianual de inversiones, etc.
el contexto económico externo del centro: la financiación pública que obtendrá, las posibles aportaciones de las familias y de otras fuentes de ingresos (formaciones impartidas, donaciones...)
el grado de cumplimiento de presupuestos anteriores y las desviaciones de los últimos informes de seguimiento.

La adecuada elaboración del presupuesto anual supone la implicación de todo el ED como responsable último de su cumplimiento. Cada año en el momento de elaborar los presupuestos y una vez recogidas las propuestas de la organización, los integrantes del ED formularán la utilización de recursos que supone el desarrollo anual del PE, esto es, del PGA. Lo harán de forma suficientemente concreta como para ser traducida en gasto presupuestable. Una vez considerado el conjunto del gasto se estimará de forma realista el ingreso que podrá obtenerse en el ejercicio y se obtiene el resultado previsto.

Si tal resultado no se corresponde con lo requerido por el marco plurianual, el ED ajustará la utilización de recursos de los distintos procesos priorizando su uso en función de lo apuntado por el PE hasta conseguir el resultado deseado, momento en el que se cierra el presupuesto.

El presupuesto cerrado se eleva a la JD para su aprobación. Posteriormente se presenta para aprobación en la Asamblea de familias y, una vez aprobado, se comunica en forma adecuada al ED.



AE-7 CME/CFI

Definición del INDICADOR	HISTÓRICO RESULTADOS				Tendencia
	2019	2020	2021	2022	
	RESULTADO	RESULTADO	RESULTADO	RESULTADO	
1. PROYECTOS DE VIDA Satisfacción personas usuarias (con el programa- servicio y con su proyecto de vida) Nota: en el caso de menores sería la familia - índice sobre 5	4,10	4,15	4,20	4,20	
Nº de personas distintas (socios) con TEA que reciben programas-servicios de la cartera / Nº personas con TEA socias (grado de vinculación con Apnabi, contribuyendo a su proyecto de vida) - socios que no reciben servicio.	118,00	130,00	157,00	187,00	
Nº de personas NO socias que reciben servicios	8,88%	9,66%	12,60%	15,78%	
2. SOMOS FAMILIA Satisfacción familias - índice sobre 4	3,43	3,47	3,58		
Nº personas socias	1.208,00	1.253,00	1.365,00	1.483,00	
3. MODELO APNABI Satisfacción general de profesionales - índice sobre 10	6,94	6,56	6,19	6,18	
Nº veces que compartimos experiencias, visitas, jornadas, formaciones (que impartimos o que vienen a visitarnos. Por ser referentes (indicador de calidad)	5,00	9,00	25,00		
Plantilla media	286,00	266,00	276,00	287,00	
Plantilla 31/12	349,00	353,00	342,00	389,00	
Personas indefinidas	204,00	208,00	230,00	292,00	
4. SOCIEDAD Nº alianzas sociales y sinergias	39,00	42,00	42,00	46,00	
Nº de personas voluntarias en Apnabi	16,00	13,00	29,00	29,00	
Evolución positiva de FPPP (en miles de euros)	180,00	196,00	259,00	287,00	
Nº Certificaciones/Reconocimientos conseguidos - acumulado	5,00	5,00	6,00	7,00	
Nº proyectos en la cartera de innovación	18,00	26,00	27,00	27,00	
Empresas/personas que destinan su RSC a Apnabi	19,00	26,00	43,00	45,00	

Muestra paneles gráficos de cuadros de mando en herramienta Scrumtegy:



Definición del OBJETIVO	Definición del INDICADOR	HISTÓRICO RESULTADOS			
		2019	2020	2021	2022
		RESULTADO	RESULTADO	RESULTADO	RESULTADO
1. PROYECTOS DE VIDA	1.1 Acompañar y facilitar el proyecto de vida de cada persona con TEA contribuyendo a generar resultados positivos en su calidad de vida	402	414	436	473
	1.2 Velar, actuar y promover el empoderamiento en el conocimiento, defensa y ejercicio de los derechos de las personas con TEA	2	3	11	16
	1.3 Desplegar una respuesta colaborativa (Interna, dentro de la organización, y externa, con los recursos de la comunidad) para facilitar el proyecto de vida de cada persona	73	89	92	92
	1.4 Ofrecer (y/o facilitar) servicios y programas diversos en todo el itinerario, anticipar y diseñar respuestas en función de las necesidades de las personas	10	10	15	30
2. SOMOS FAMILIA	2.1 Diseñar y desarrollar respuestas y apoyos a las necesidades de la Familia Apnabi en todo el Territorio, a partir del conocimiento y anticipación de sus necesidades y expectativas	22	22	24	27
	2.2 Fortalecimiento asociativo	2737	2660	3005	3307
3. MODELO APNABI	3.1 Reconocimiento social del Modelo Apnabi, a nivel interno y externo	149	111	137	139
	3.2 Promover el alineamiento y compromiso de la práctica profesional con el Modelo (proceso de cambio cultural e interiorización del modelo)	1797	1708	1913	2057
4. SOCIEDAD	4.1 Sensibilización y participación social y visibilización de las personas con TEA y a sus familias	661	674	815	923
	4.2 Transferencia de conocimiento especializado	130	123	140	188
	4.3 Potenciar el voluntariado (también de las propias personas con TEA)	221	160	268	228
	4.4 Avanzar en desarrollar y visibilizar nuestro compromiso con la sociedad, como organización socialmente responsable	21	11	27	19
5. ORGANIZACIÓN SALUDABLE, SOSTENIBLE E INNOVADORA	5.1 Organización saludable y segura Promover la salud de profesionales de la Organización: -Equilibrio trabajo -Conciliación - Vida sana	219/9	108/3	225/15	238/17
	5.2 Organización sostenible	28	16	23	29
	5.3 Excelente en la gestión. Sistema de Gestión Avanzada	10	12	13	15
	5.4 Tecnificada	3	5	6	7
	5.5 Innovadora	30	19	37	30
	5.6 Con comunicación cercana, accesible y positiva	51/1068/7279	23/861/2095	43/628/4941	35/393/3664
	5.7 Con liderazgo e impulso estratégico transversal	13	14	7	7
		3,6	3,5	3,4	3,1
		0	0	1	2
		515/37	627/31	901/39	827/41
		23	20	36	50
		3/8	9/26	7/21	12/106
		13.525€	13.312€	14.289€	15.501€
		621€	442€	726€	605€
		3	6	9	16
		94.749€	117.824€	138.557€	139.015€
			5	5	6
				1.802	7.362
		(Sin registro)	(Sin registro)	78,82	82,6
		(Sin boletín)	45,17%	44,37%	47,21%
		43	28 (+115)	47	50
		19	33	36	39

AE-8 Registro de alianzas

REVISIÓN DE ALIANZAS PARA INCORPORAR INFORMACIÓN Y ACCIONES EN EL PE 2021-2024						
Aliado: Grupo de interés externo a la organización que, a través de una colaboración, participa en el logro de nuestros Vision y objetivos, compartiendo intereses comunes y obteniendo un beneficio mutuo.						
Fecha inicio	Fecha fin	Entidad	Tipología	Contribución a OE	Proyectos/Temas	Interfaz(es) / Interfaz(es) ALIANZA
1982	Continua	Ayto Bilbao	Administraciones públicas	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Representación institucional aliada en eventos de Aprobé en Bilbao, Gesto de apoyo. Credito expreso público para eventos. Coordinación con Bilbao Bizkaia e Ibilbide para acciones grupales de los acompañantes de personas con TEA. Promoción de actividades de ocio y tiempo libre en el espacio de ocio. Mesa de coordinación para la Promoción de la inclusión de personas con los centros tecnológicos municipales	Náutico Alicida
1987	Continua	OV Educación	Administraciones públicas	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Mejora económica del modelo educativo. Inclusión de las aulas de educación especial en las subvenciones de inversiones materiales y tecnológica	Egualdad y Nieto Viscomjereja y Dirección Innovación educativa
1991	Continua	Fevas	Federación	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Seguimiento de políticas, legislación y estrategias que impactan en el espacio de discapacidad intelectual y del desarrollo. Participación en foros, seminarios, mesas redondas. Desarrollo de modelos organizativos de Plena Inclusión. Gestión del Conocimiento. Participación en comisiones, grupos de trabajo e investigación.	Náutico Gerencia Fevas
1991	Continua	Plena Inclusión	Confederación	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Demarcación de servicios de tutela y protección a las familias de las personas con discapacidad intelectual en las subvenciones de inversiones materiales y tecnológica. Participación en comisiones, grupos de trabajo e investigación.	Náutico Gerencia Plena
1991	Continua	Futubide	Fundación	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Demarcación de servicios de tutela y protección a las familias de las personas con discapacidad intelectual en las subvenciones de inversiones materiales y tecnológica. Participación en comisiones, grupos de trabajo e investigación.	JO y Náutico Gerencia y patronato Futubide
1993	Continua	DFB Acción social discapacidad	Administraciones públicas	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Reconocimiento como colaborador estratégico para el aludido del TEA-Bizkaia dentro representación institucional en el área de Aprobé. Compartir materiales presentados y foros de las personas con TEA, para ampliar el acceso a recursos. Participación en comisiones, grupos de trabajo e investigación.	Náutico Dijutabadi y dirección del departamento
1993	Continua	U. Deusto	Universidad	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Reconocimiento como colaborador estratégico para la gestión del aludido del TEA-Bizkaia dentro representación institucional en el área de Aprobé. Participación en comisiones, grupos de trabajo e investigación.	Náutico y Igualdad Direcciones de facultades
1994	Continua	Autismo España	Confederación	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Seguimiento de políticas, legislación y estrategias estatales que impactan en nuestra colectividad. Participación en comisiones, grupos de trabajo e investigación. Gestión del Conocimiento. Compartir BAPP	Náutico Gerencia confederación
1995	Continua	Autismo Europa	Confederación	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Seguimiento de políticas, legislación y estrategias europeas que impactan en nuestra colectividad. Participación en comisiones, grupos de trabajo e investigación. Gestión del Conocimiento. Compartir BAPP	Náutico Dirección Autismo Europa
1997	Continua	OV Sanidad Salud Mental	Administraciones públicas	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Gestión del concepto sanitario para la atención infante juvenil en salud mental de personas con TEA. Participación de la red de los CSM (Gestores de salud mental) de Bizkaia. Participación en las iniciativas que surgen de las personas con TEA de Bizkaia.	Náutico y Raquel Responsable salud mental infante juvenil de Bizkaia
1998	Continua	DFB Atención temprana	Administraciones públicas	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Participación en comisiones, grupos de trabajo e investigación. Gestión del Conocimiento. Compartir BAPP	Náutico Dirección departamento
1999	Continua	Ayto Ormaiztegui	Administraciones públicas	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Gestión de la atención temprana en el ámbito de la discapacidad intelectual. Participación en comisiones, grupos de trabajo e investigación. Gestión del Conocimiento. Compartir BAPP	Náutico Alicida
2000	Continua	Fundación Omas de Gordia	Fundación	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Gestión de la atención temprana en el ámbito de la discapacidad intelectual. Participación en comisiones, grupos de trabajo e investigación. Gestión del Conocimiento. Compartir BAPP	Náutico y Patrimonia Presentar proyecto
2006	Continua	Buñeta Gordón	Proveedores	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Gestión de la atención temprana en el ámbito de la discapacidad intelectual. Participación en comisiones, grupos de trabajo e investigación. Gestión del Conocimiento. Compartir BAPP	Náutico Socio
2007	Continua	IKAS	Administraciones públicas	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Gestión y mantenimiento de las comisiones de trabajo de manera de la red de infancia. Participación de la red de los CSM (Gestores de salud mental) de Bizkaia. Participación en las iniciativas que surgen de las personas con TEA de Bizkaia.	Náutico y Susana Gerencia y dirección Itas
2008	Continua	Ayto Arrigorriaga	Administraciones públicas	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Gestión de la atención temprana en el ámbito de la discapacidad intelectual. Participación en comisiones, grupos de trabajo e investigación. Gestión del Conocimiento. Compartir BAPP	Náutico Alicida
2008	Continua	AESE	Asociación Estatal	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Gestión de la atención temprana en el ámbito de la discapacidad intelectual. Participación en comisiones, grupos de trabajo e investigación. Gestión del Conocimiento. Compartir BAPP	Ban Gerencia
2009	Continua	Ayto Getxo	Administraciones públicas	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Gestión de la atención temprana en el ámbito de la discapacidad intelectual. Participación en comisiones, grupos de trabajo e investigación. Gestión del Conocimiento. Compartir BAPP	Náutico Alicida
2011	Continua	Foro Eza Euzkadi	Comisión sectorial	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Gestión de la atención temprana en el ámbito de la discapacidad intelectual. Participación en comisiones, grupos de trabajo e investigación. Gestión del Conocimiento. Compartir BAPP	Ban EHLABE y otras del Empleo con apoyo en Bizkaia
2011	Continua	eNabre	Federaciones	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Gestión de la atención temprana en el ámbito de la discapacidad intelectual. Participación en comisiones, grupos de trabajo e investigación. Gestión del Conocimiento. Compartir BAPP	Ban Gerente
2011	Continua	SEPE	Administraciones públicas	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Gestión de la atención temprana en el ámbito de la discapacidad intelectual. Participación en comisiones, grupos de trabajo e investigación. Gestión del Conocimiento. Compartir BAPP	Ban Admin / Lambido
2011	Continua	DFB Inclusión y empleo	Administraciones públicas	OE 1.1 Proyecto de vida OE 1.2 Desarrollar un proyecto de vida de cada persona OE 1.3 Desarrollar una respuesta colaborativa OE 1.4 Sensibilización y participación social e inclusión de las personas con TEA y sus familias OE 1.5 Transferencia del conocimiento especializado OE 1.6 Respetar el voluntariado OE 1.7 Organización sostenible OE 1.8 Innovación	Reconocimiento como colaborador estratégico para el aludido del TEA-Bizkaia dentro representación institucional en el área de Aprobé. Participación en las iniciativas, estrategias y acciones que surgen de las personas con TEA de Bizkaia. Participación en las convocatorias de subvenciones.	Náutico e Iban Dijutabadi y dirección departamento

AE-9 Plan de Comunicación 2021-2024

APNABI Autismo Bizkaia Plan de Comunicación año 2021

APNABI Autismo Bizkaia: comunicación plana - 2021

1. Introducción	3
2. Análisis	5
2.1 Información general	5
2.2 Análisis del entorno	5
2.3 APNABI en cifras	6
3. Filosofía	9
3.1 Misión	10
3.2 Vision y principios	10
3.3 Valores	10
3.4 Competencias	11
3.5 Organización en APNABI: estrategia actual	13
2.1 Mensajes	14
2.2 Públicos	15
2.3 Canales	15
2.3.1 Medios sociales	17
2.3.2 Web	27
2.3.3 Newsletter APNABI Gaur	30
2.3.4 Noticias en papel	33
2.3.5 Plataforma digital Gaur	34
2.3.6 Internet Profesionales	35
2.4 Acciones de comunicación	36
2.5 Publicity	38
3. Conclusiones del análisis DAFO	40
3.1 Oportunidades	41
3.2 Amenazas	42
3.3 Fortalezas	42
3.4 Debilidades	43
4. ESTRATEGIA	43
H1: Mejorar la comunidad virtual	44
H2: Impulsar la participación de la base asociativa	44
H3: Potenciar la comunicación interna	45

APNABI Autismo Bizkaia: comunicación plana - 2021

H4: Visibilizar la autismo	45
4.2 Público	46
4.3 Mensajes	46
4.4 Canales	47
5. ACCIONES	49
5.1 Propuesta de acciones	49
E1: Activación de cuenta de Instagram	49
E2: Globada virtual	54
E3: Ciclo de charlas virtuales	58
E4: Charlas solidarias	62
E5: Concurso de fotografía	62
5. Ejecución cronológica	64

FLUJO DE LA COMUNICACIÓN EN APNABI

APNABI genera, diariamente, un **gran volumen de información** que supone un **gran reto** para lograr una **comunicación fluida y eficaz** que contribuya positivamente a los objetivos finales de **posicionar la entidad como referente en el ámbito del autismo** y **ofrecer una visión positiva de esta condición y del colectivo**.

- 01 INFORMACIÓN**
Es en todos y cada uno de los 28 centros de trabajo donde surge la información. Esta puede tener relación con proyectos, colaboraciones, estudios u actividades que desarrollan los equipos con las personas con TEA y sus familias.
- 02 PLANIFICACIÓN**
La información se comparte con la técnica de comunicación, que valora el impacto y planifica su difusión junto al ED y en base a la estrategia y los canales disponibles: página web, newsletter GAUR, carta e email, comunicado intranet, fotos o vídeos, memoria anual, nota de prensa, redes sociales, etc.
- 03 EJECUCIÓN**
La información se trata y comparte a través de las vías establecidas y se hace seguimiento para las posibles colaboraciones que surjan, como entrevistas, artículos, nuevos proyectos, colaboraciones, etc.
- 04 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**
Se realiza un seguimiento mensual de los indicadores de comunicación y, además, se generan memorias semestrales que permiten identificar áreas de mejora para adaptar la estrategia.

AE-10 Canales de comunicación (algunos ejemplos)

Página web:

Newsletter GAUR (ejemplo de familias):

Ejemplo de comunicado interno, en la intranet:

Muestra de las redes sociales de APNABI:

AC-1 Procedimientos de acogida

Berrikuspena/
Revisión 2

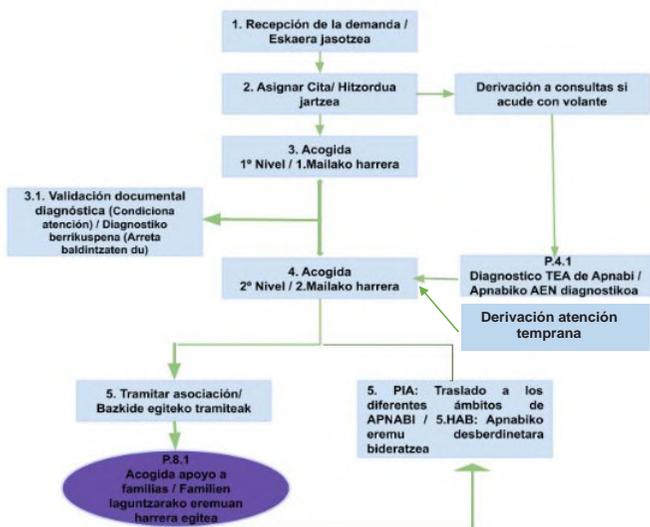
PROZEDURA / PROCEDIMIENTO – P.3.1 (2)



4 de 9

ESKAERAREN TRATAMENDUA / TRATAMIENTO DE LA DEMANDA.

P.3.1 (1) TRATAMIENTO DE LA DEMANDA

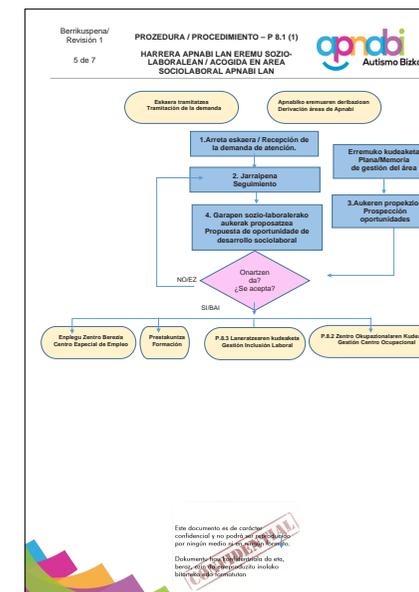
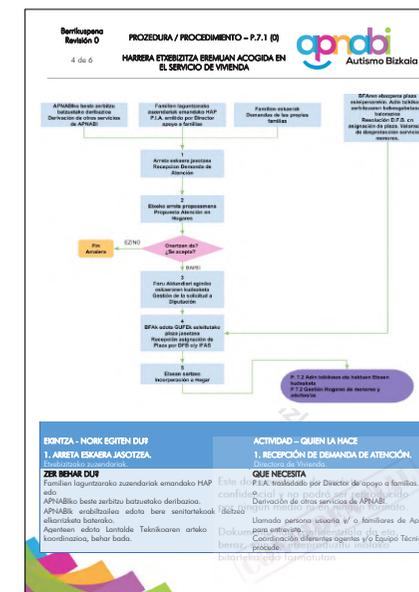
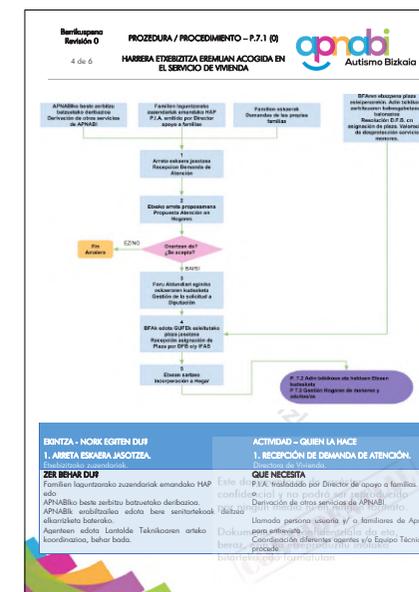
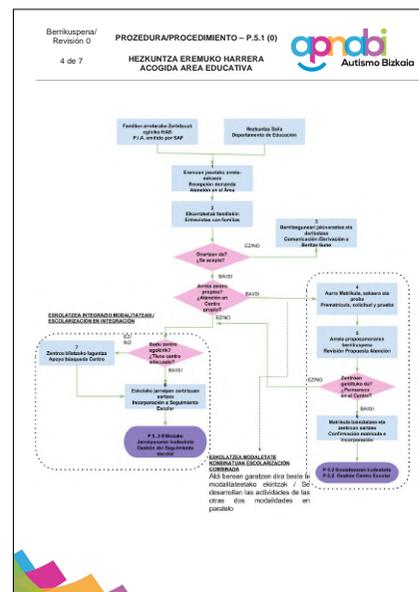


EKINTZA - NORK EGITEN DU?	ACTIVIDAD – QUIEN LA HACE
1.ESKAERA JASOTZEA Familien laguntzarako profesionalak. Eremuko arduradunek. Kontsulta eremuko administratiboek.	1.RECEPCIÓN DE LA DEMANDA Profesional de apoyo a familias. Responsables de áreas. Administrativo área de Consultas.
ZER BEHAR DU? APNABiko zerbitzuak behar dituen eskatzaile bat. Eskatzaileak emandako informazioa. Eskaraerak bide desberdinetatik iritsi daitezke: - Telefono bakarretik (944752041) - Eremuko arduradun edo zuzendariengandik. - Kontsultetatik deribatuta. - e.mail - presentziala Bezeroaren arretarako eskuliburua.	QUE NECESITA Demandante que requiere servicios de APNABI. Información aportada por el demandante. La demanda puede llegar por diferentes vías: - Teléfono único (944752041) - A través de cualquier responsable/ Director/a de área. - Llamadas derivadas de consultas - Mails - presencial Manual de atención al cliente.

Este documento es de carácter confidencial y no podrá ser reproducido por ningún medio ni en ningún formato.

Dokumentu hau konfidentziala da eta, beraz, ezin da erreproduzitu inolako bitarteko edo formatutan

Ejemplos de algunas áreas:



AC-2 Expedientes de PTEA, de la BBDD APNABINET

(Se han ocultado los datos personales por confidencialidad)



Datos de personas usuarias y asociadas



Nº HIST.* **99806** / **A**

NOMBRE* [Redacted]

Apellido 1* [Redacted]

Apellido 2* [Redacted]

TELEFONO [Redacted]

DNI [Redacted]

ACTIVO **SI**

N.SOCIO **386**

- Datos Generales
- Resumen
- Diagnósticos
- Pers. Relacionadas
- Plan Gral. Servicios/Apoyos
- Informes
- Gestor Documentos
- Ayudas
- Actividad
- Apoyo a Familias

SERVICIO	RESPONSA...	DESDE	HASTA	PROGRAMA...	MODALIDAD	OTROS	RESPONSA...	DESDE
ATENCION PSICOLOGICA	Juanjo Lafu...	28-oct-2...	05-jul-2...	Diagnóstico		PSICÓLOGA	ARANTZA I...	28-oct-20...
				Psicoterapi...		PSICÓLOGA	ARANTZA I...	11-mar-20...
				Seguimiento		PSICÓLOGA	Inés Mutub...	27-feb-20...
				Seguimiento		PSICÓLOGO	Juanjo Lafu...	24-abr-20...
ASOCIACION AREA EDUCATIVA	LORENA MA...	17-dic-2...	30-jun-2...	ASOCIACION		IKASBIDE		12-nov-20...
				AREA ESCO...		ALDAMIZ D...	Eguzkiñe E...	01-sep-20...
				AREA ESCO...		IKASBIDE		07-sep-20...
ATENCION PSIQUIATRICA	Gixane Gon...	17-oct-2...		Seguimiento		PSIQUIATRA	Ricardo Calle	17-oct-20...
				Tratamient...		PSIQUIATRA	Gixane Gon...	17-oct-20...
				Seguimiento		PSIQUIATRA	Gixane Gon...	24-sep-20...
				Tratamient...		PSIQUIATRA	Gixane Gon...	24-sep-20...
ATENCION DIURNA Y EMPLEO	Iban Huarte	12-abr-2...		SEGUIMIEN...	Formación ...		Iban Huarte	01-oct-20...
				ORIENTACI...		CO SOLICI...	Iban Huarte	01-ene-20...
				EMPLEO C...	Empresa (p...	Diputacion ...	Iban Huarte	21-feb-20...
ASESORIA JURIDICA	Externo	08-sep-...	15-feb-2...					
TRANSPORTE	Roberto Ma...	31-ago-...		POR SU CU...			Roberto Ma...	31-ago-20...
ASESORIA JURIDICA	Externo	10-jul-2...						
OCIO Y TIEMPO LIBRE	Esther Fer...	01-feb-2...						

Seleccione los servicios que desea
 Todos
 Activos
 No Activos

AC-4 Infografía anual



MEMORIA DE ACTIVIDADES 2022 | 2022KO JARDUEREN MEMORIA

INFORMACIÓN ORGANIZACIONAL

Datos al 31 de diciembre de 2022



> **1.414** familia familias

> **1.483** AEN-dun persona personas con TEA

Emakumeak Mujeres 288
Gizonak Hombres 1195



FAMILIEI LAGUNTZA APOYO A FAMILIAS

- Familiatzako atsedenaldiak **802**
Respiros familiares
- Udaleku irekiak **269**
Colonias abiertas
- Taldeko jarduerak **331**
Actividades grupales
Plazak Plazas
- Familiatzako eskuartzeak **1085**
Intervenciones familiares



KONTSULTAK CONSULTAS

- Arreta goiztiarra **52** haur menores
Atención temprana
- Arreta klinikoa **822** pertsona personas
Atención clínica
- Egindako saio kopurua **11.823**
Nº sesiones realizadas

HEZKUNTZA EDUCACIÓN

> **691** pertsona personas

- Aldamiz ikastetxeko ikasleak **71**
Alumnado del colegio Aldamiz
 - Deusto **37**
 - Txurdinaga **15**
 - Ortuella **15**
 - Durango **4**

- Hezkuntza ibiltaria **620**
Alumnado en seguimiento
- Ikastetxeak **269**
Centros escolares



KUDEAKETA ETA ADMINISTRAZIOA GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN

- Garraio ibilbideak **32**
Rutas de transporte
- Garraio profesionalak **43**
Profesionales de transporte
- Administrazio profesionalak **16**
Profesionales de administración

MEMORIA DE ACTIVIDADES 2022 | 2022KO JARDUEREN MEMORIA

ENPLEGUA ETA TREBAKUNTZA EMPLEO Y FORMACIÓN

- Zentro okupazionala **40**
Centro ocupacional
- Enplegu lagundua (EL) **38**
Empleo con apoyo (ECA)
- Orientazioa eta jarraipena **139**
Orientación y seguimiento
- Laguntza duten kontratuak EL-etik kanpo **57**
Contratos con apoyo fuera de ECA
- Formakuntza okupazionala **60**
Formación ocupacional

> **278** profesional profesionales

Emakumeak Mujeres 217
Gizonak Hombres 61



EGOITZAK HOGARES

> **59** pertsona personas

- Helduen egoitzak **43**
Hogares de personas adultas
 - Goikoa **12**
 - Gorostiza **5**
 - Ubieta 1º **6**
 - Arexabaleta **5**
 - Fruiz **6**
- Bizitza independentea **3**
Vida independiente
 - Biziona **3**
 - Ubieta Bajo **3**
 - Erandio **3**

- Adingabeen egoitzak **16**
Hogares de menores
 - Madariak **10**
 - Mendialde **6**



EGUNEKO ARRETA ATENCIÓN DIURNA

> **256** pertsona personas

- Deusto **39**
- Larrako **12**
- Iralabarri **35**
- Arrigorriaga **30**
- Lurgorri **15**
- San Inazio **14**
- Areeta **18**
- Txurdinaga **31**
- Sortu **19**
- Garamendi **19**
- Derio **24**

AISIALDIA OCIO Y TIEMPO LIBRE

> **458** pertsona personas

- Udalekuak **337**
Programas de verano
- Gaikako taldeak eta klubak **151**
Grupos temáticos y clubs
- Eguneko irteerak eta mendi ibiliek **645**
Salidas de día y senderismo
Plazak Plazas
- Baliabideak komunitatean **47**
Recursos en la comunidad
Interventzioak Intervenciones

AC-5 Indicadores de áreas

Clínica no temprana

	jun-19	2019	jun-20	2020	jun-21	2021
Nº demandas para nuevas personas (Ref 60) en el área clínica	90	164	44	66	95	198
0-5 años	12	14	18	42	29	60
6-11 años	88	149	10	22	11	51
12-17 años	1	2	0	1	2	2
18 años	79	134	28	65	61	133
Nº casos nuevos atendidos con volante	11	30	16	28	34	65
Nº casos nuevos atendidos sin volante	13	16	16	28	34	65

Ocio y tiempo libre

	jun-19	2019	jun-20	2020	jun-21	2021
Nº personas incorporadas a los hogares	3	1	4	1	4	5
Nº Niños	0	0	0	0	0	0
Nº Niños	0	0	0	0	0	0
Nº Traslados internos	3	0	1	3	3	3
Nº Incorporaciones desde entornos familiares	0	1	3	5	3	3
Nº Incorporaciones desde otros centros externos	0	0	0	0	0	0
Nº de menores atendidos desde inicio del servicio	11	4	16	11	4	16

Atención Temprana

Nº demandas para nuevas personas

Niños Menores de 3 años

Niños Mayores de 3 años

Nº demandas a las que no se puede dar respuesta por falta de capacidad

Nº total de casos atendidos

Niños

Niñas

De 1 año

De 2 años

De 3 años

De 4 años

De 5 años

De 6 años

Nº altas

Área Vivienda

Nº personas incorporadas a los hogares

Nº Niños

Nº Niños

Nº Traslados internos

Nº Incorporaciones desde entornos familiares

Nº Incorporaciones desde otros centros externos

Nº de menores atendidos desde inicio del servicio

Capacidad del área en estancias fin de periodo (12-16)

HOGAR MADARIAS

Nº de personas incorporadas a los hogares

Nº Niños

Nº Niños

Nº Traslados internos

Nº Incorporaciones desde entornos familiares

Nº Incorporaciones desde otros centros externos

Nº de menores atendidos desde inicio del servicio

Área Atenciona

	H dic-20	V	H	jun-21	V	H	dic-21	V	H
Nº demandas en el Área para nuevas personas	21	17	4	38	32	6	29	26	3
Nº demandas en el Área para nuevas personas (no tienen atención educativa en el siguiente curso)	19	15	4	21	15	6	21	18	3
Tiempo máximo de espera en meses (estando sin servicio) (1 Y 3 meses)	3	3	0	1 mes	1	1	6 Meses	1	1
De atendidos en Area Educativa APNABI	14	8	6	1	1	0	17	0	0
De recursos externos	3	2	1	1	1	0	14	0	0
Nº traslados	4	2	2	0	0	0	3	0	0
Traslados a otros recursos:	0	0	0	4	4	0	4	4	0
Traslados intercentros con adjudicación	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Traslados intercentros sin adjudicación	0	0	0	0	0	0	3	3	0

Árbol General

Autismo Bizkaia

	jun-19	2019	jun-20	2020
Nº demandas totales:	163	297	98	205
Demanda de información general	36	76	28	45
Demanda de atención en APNABI	127	221	70	160
Por sexo:				
Mujeres	27	46	15	32
Hombres	100	175	55	128
Por edad:				
0-6 años			20	65
7-13 años			26	53
14-20 años			16	33
21-27 años			5	4
28-34 años			3	3
35-41 años			0	1
42 o más años			0	1
Vía de entrada				
Demandas telefónicas - familias	88	143	47	97
Demandas telefónicas - personas con TEA	4	5	0	3
Demandas telefónicas - profesionales	1	3	1	2

Área Apoyo a familias

Tratamiento de la demanda

Nº personas incorporadas a los hogares

Nº Niños

Nº Niños

Nº Traslados internos

Nº Incorporaciones desde entornos familiares

Nº Incorporaciones desde otros centros externos

Nº de menores atendidos desde inicio del servicio

Capacidad del área en estancias fin de periodo (12-16)

HOGAR MADARIAS

Nº de personas incorporadas a los hogares

Nº Niños

Nº Niños

Nº Traslados internos

Nº Incorporaciones desde entornos familiares

Nº Incorporaciones desde otros centros externos

Nº de menores atendidos desde inicio del servicio

Área Vivienda

	jun-20	dic-20	jun-21	dic-21
Nº personas en espera de Hogar a fin del periodo. Menor de 60 años	10	89	24	67
Nº personas en espera de Hogar a fin del periodo. Mayor de 60 años	36	21	4	4
Nº personas distintas de plaza temporal	33	18	3	63
Nº personas incorporadas en APNABI	55	13	8	55
Nº personas incorporadas en otras entidades	1	3	8	8
Nº de traslado de plaza fija	0	0	0	33
Nº de traslado internos Apnabi	18	0	0	17
Nº de padres/madres mayores de 75 años	42	19	3	3
Nº de familias de un único cuidador mayores de 75 años	12	43	20	20
Capacidad del área en estancias fin de periodo	43	43	43	43

Área Socio Laboral

	jun-20	dic-20	jun-21	dic-21
Nuevas personas demandantes de oportunidades en el periodo (20-40)	8	1	9	16
Derivadas desde apoyo a familias - PIA	6	1	7	10
Derivadas del área de atención diurna	1	0	1	2
Derivadas desde el área educativa	0	0	2	2
Reinicio Expediente	1	0	2	0
De recursos externos	0	0	1	0
Nº de Personas únicas atendidas en el área	125	30	155	133
Por edades				
De 16 a 25 años	56	9	65	65
De 26 a 35 años	56	9	65	10
De 36 a 65 años	13	12	25	9
SEGUIMIENTO Y ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL (60-120)	78	15	93	77
C.O. AZLAN (PLAZAS CONVENIADAS)	31	9	40	31
Plazas en convenio	3	0	3	4
Lista de espera C.O. Azlan (solicitudes tramitadas)	1	0	1	3
Altas en el periodo	1	0	1	3

Área Educativa

	jun-20	dic-20	jun-21	dic-21	jun-22	dic-22
Nº prematriculas Colegio ALDAMIZ (5-8)	27	62	82	100	74	119
Nº prematriculas fuera de fecha Colegio ALDAMIZ	10	10	14	14	9	11
Nº plazas en el Centro Escolar (60-76)	73	74	74	74	71	73
Nº personas atendidas	74	74	74	74	71	71
Por sexo - alumnos	58	59	59	57	57	58
Por edad:						
de 6 a 10	16	15	15	14	14	15
de 10 a 14	1	1	1	2	2	1
de 15 a 17	21	21	21	24	24	26
de 18 a 20	22	22	22	21	21	23

AC-6 Registro de PTEA por programas y servicios

PROGRAMAS	NUMERO DE PERSONAS 2022					NUMERO DE PERSONAS 2021					NUMERO DE PERSONAS 2020					NUMERO DE PERSONAS 2019				
	0-5	6-18	19-39	40+	TOTAL	0-5	6-18	19-39	40+	TOTAL	0-5	6-18	19-39	40+	TOTAL	0-5	6-18	19-39	40+	TOTAL
Educativa: acogimiento y orientación		119			119		100			100		62			62		86			86
Educativa: Gestión de centro educativo		56	15		71		51	20		71		52	22		74	0	53	21	0	74
Educativa: Itinerancia	42	518	60		620	37	511	68		616	36	497	57		590	45	469	50	0	564
Clinica: Atención temprana	77	0	0	0	77	65	0	0	0	65	47	0	0	0	47	53	0	0	0	53
Clinica: Atención psiquiátrica	2	245	31	1	279	5	213	35	1	254	1	193	30	2	226	5	224	0	0	229
Clinica: Atención psicológica	15	740	66	1	822	16	730	61	1	808	21	666	43	0	730	38	656	48	2	744
Ocio y TL: Programa de información orientación y asesoramiento	1	101	13	2	117	6	53	7	2	68	3	24	12	0	39	5	43	21	4	73
Ocio y TL: vacacional	0	84	82	27	193	2	60	82	20	164	0	48	53	11	112	0	65	75	19	159
Ocio y TL: Programa de turismo	0	2	15	8	25					0				0	0	0	0	23	7	30
Ocio y TL: Programa de actividades lúdicas , culturales y deportivas	1	154	121	30	306	6	150	96	23	275	2	141	97	21	261	0	151	82	21	254
Ocio y TL. Gestión de recursos comunitarios (solicitudes particulares)	1	20	5	2	28	0	24	4	0	28	1	8	4	0	13	3	32	5	0	40
Atencion Diurna: Gestión de Centros de Atención diurna	0	0	194	56	250	0	0	181	56	237	0	0	171	54	225	0	0	177	40	217
Hogares: Gestión de hogares.	0	16	15	28	59	0	14	22	22	58	0	14	24	20	58	0	15	23	20	58
Hogares: Apoyo a la Vida independiente	0	0	42	12	54 [1]	0	0	23	0	23	0	0	16	0	16	0	0	8	0	8
Sociolaboral: Orientación y seguimiento	0	2	127	10	139	0	4	102	4	110	0	3	85	3	91	0	3	75	5	83
Sociolaboral: Gestion de centro ocupacional	0	0	35	5	40	0	0	35	5	40	0	0	35	5	40	0	0	35	4	39
Sociolaboral: Empleo con apoyo	0	0	36	2	38	0	1	29	2	32	0	0	23	2	25	0	0	16	2	18
Sociolaboral: Centro Especial de Empleo	0	0	3	4	7	0	0	2	4	6	0	0	2	5	7	0	0	2	6	8
Sociolaboral: Formación y capacitación (2021)	0		60		60		2	44		46	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sociolaboral: Emprendimiento y autoempleo (2021)	0		3	0	3	0	0	4	0	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total Personas	139	2057	923	188	3307	137	1913	815	140	3005	111	1708	674	123	2616	149	1797	661	130	2737
Apoyo a familia: Servicios sociales y jurídicos [2]	204	1285	438	76	2003	164	1425	533	40	2162	42	1041	485	32	1600	32	1472	594	67	2165
Apoyo a familia: Acogimiento asociativo (tratamiento de la demanda) [3]	46	176	28	7	257	91	173	26	1	291	27	115	21	1	164	33	161	24	3	221
Apoyo a familia: Acogimiento asociativo (asociación)	17	140	22	4	183	17	116	14	1	148	3	69	9	0	81	5	112	13	4	148
Apoyo a familia: Respiro familiar, colonias abiertas y txikipark	7	149	83	2	241	7	114	75	11	207	0	112	89	8	209	0	111	106	12	217
Total Familias	274	1750	571	89	2684	279	1828	648	53	2808	72	1337	604	41	2054	70	1856	737	86	2751

AC-7 Sistema de recogida de quejas, sugerencias, reclamaciones y agradecimientos

Formulario de reclamaciones, quejas, sugerencias o agradecimientos.

Erreklamazio, kexa, iradokizun edo esker onak komunikatzeko formularioa.

Nombre y apellidos de la persona usuaria de APNABI / APNABiko erabiltzailearen izen abizenak:

Datos de la persona que emite la comunicación / Komunikazioa egiten duen pertsonaren datuak:

Nombre y apellidos / Izena eta abizenak: DNI / NAN:

Indicar teléfono de contacto / Telefono zenbakia eman:

Indicar mail / E-posta eman:

Indicar dirección / Helbidea eman:

Forma en la que solicita la respuesta / Nola jaso nahi den erantzuna:

- Presencial / Presentziala
Por correo electrónico / Posta elektronikoz
Por correo ordinario / Korreo arruntaren bidez

- Reclamación / Erreklamazioa
Queja / Kexa
Sugerencia / Iradokizuna
Agradecimiento / Esker ona

MOTIVO / ARRAZOA

Descripción / Azalpena:

PROPUESTA / PROPOSAMENA

Descripción / Azalpena:

Firma / Sinadura:



ERREKLAMAZIOAK, KEXAK, IRADOKIZUNAK ETA NEKAZARITZAK/ REKLAMAZIOAK, QUEJAS, SUGERENCIAS Y AGRADECIMIENTOS

APNABI-ko erabiltzaileek eta hain familiak eskaintzen dituzten zerbitzuak hobetzeko laguntza ematen duten erreklamazioak, kexak, iradokizunak, iradokizunak, iradokizunak, iradokizunak, iradokizunak...

¿QUÉ ES ESTE DOCUMENTO? Recoge las quejas, reclamaciones, sugerencias y agradecimientos que ayudan a mejorar los servicios ofrecidos por APNABI...

¿QUÉ SON? Sugereintas: inbuzioa, inspirazioa edo ideia, hobetzeko iradokizunak. Queja: manifestazioa edo descontentadura...

¿CÓMO SE PRESENTAN? Erreklamazioa: Erroreko zerbitzuaren inguruan edo bereziki zerbitzu edo aholkularitza zerbitzuaren inguruan...

¿CÓMO SE PRESENTAN? Erreklamazioa: Erroreko zerbitzuaren inguruan edo bereziki zerbitzu edo aholkularitza zerbitzuaren inguruan...

¿CÓMO SE PRESENTAN? Erreklamazioa: Erroreko zerbitzuaren inguruan edo bereziki zerbitzu edo aholkularitza zerbitzuaren inguruan...

¿CÓMO SE PRESENTAN? Erreklamazioa: Erroreko zerbitzuaren inguruan edo bereziki zerbitzu edo aholkularitza zerbitzuaren inguruan...

¿CÓMO SE PRESENTAN? Erreklamazioa: Erroreko zerbitzuaren inguruan edo bereziki zerbitzu edo aholkularitza zerbitzuaren inguruan...

¿CÓMO SE PRESENTAN? Erreklamazioa: Erroreko zerbitzuaren inguruan edo bereziki zerbitzu edo aholkularitza zerbitzuaren inguruan...

¿CÓMO SE PRESENTAN? Erreklamazioa: Erroreko zerbitzuaren inguruan edo bereziki zerbitzu edo aholkularitza zerbitzuaren inguruan...

¿CÓMO SE PRESENTAN? Erreklamazioa: Erroreko zerbitzuaren inguruan edo bereziki zerbitzu edo aholkularitza zerbitzuaren inguruan...

¿CÓMO SE PRESENTAN? Erreklamazioa: Erroreko zerbitzuaren inguruan edo bereziki zerbitzu edo aholkularitza zerbitzuaren inguruan...

Sabino Arana Errepublikak, 69 48002 Bilbo. Tel: 94 476 29 92 www.apnabi.org

Extracto del informe de revisión por la dirección (2018, 2019, 2020, 2021 y 2022) con resumen de quejas y su tratamiento y resolución.

Informe de revisión por la dirección (2018) table with columns: Descripción, Causa, Acción Correctiva/Mejora, Rbla/, Comunicador, Tipo, F. Ciem, Fecha, Ev.

Informe de revisión por la dirección (2019) table with columns: Descripción, Causa, Acción Correctiva/Mejora, Rbla/, Comunicador, Tipo, F. Ciem, Fecha, Ev.

Informe de revisión por la dirección (2020) table with columns: Descripción, Causa, Acción Correctiva/Mejora, Rbla/, Comunicador, Tipo, F. Ciem, Fecha, Ev.

Informe de revisión por la dirección (2021) table with columns: Descripción, Causa, Acción Correctiva/Mejora, Rbla/, Comunicador, Tipo, F. Ciem, Fecha, Ev.

Informe de revisión por la dirección (2022) table with columns: Descripción, Causa, Acción Correctiva/Mejora, Rbla/, Comunicador, Tipo, F. Ciem, Fecha, Ev.

Informe de revisión por la dirección (2022) table with columns: Descripción, Causa, Acción Correctiva/Mejora, Rbla/, Comunicador, Tipo, F. Ciem, Fecha, Ev.

AC-8 Manual de acogida para familias y PTEA

Guía de bienvenida para familias y personas con TEA

apnabi Autismo Bizkaia

Kaixo!

APNABI Autismo Bizkaia somos una asociación sin ánimo de lucro, declarada de interés público. **Agrupamos a las personas con trastorno del espectro del autismo (TEA) de Bizkaia y sus familias.** Somos la organización de referencia en nuestro ámbito.

Nacimos a finales de los años 70 por iniciativa de un grupo de **madres y padres** que, haciendo frente al desconcierto, la incertidumbre y el miedo, se unieron para construir un futuro mejor para sus hijos e hijas.

Guía de bienvenida para familias y personas con TEA

apnabi Autismo Bizkaia

Numerosas instituciones de Bizkaia y Euskadi, así como personas a título individual avalan y apoyan nuestra actividad y proyectos. Lo hacen de muy diversa forma. Actualmente los principales organismos colaboradores con nuestra actividad son los siguientes:

bbk **Bizkaia** foru aldundia diputación foral

Guía de bienvenida para familias y personas con TEA

apnabi Autismo Bizkaia

NUESTRO MODELO

A través de nuestra dilatada experiencia, en APNABI hemos desarrollado un modelo propio de intervención.

Estos son nuestros principios:

- Personalización:** Sabemos que cada persona es diferente, única e irreplicable. Por eso enfocamos nuestra labor a ofrecer programas, intervenciones, planes, entornos e itinerarios centrados en cada persona y sus necesidades. Queremos que consigan el pleno desarrollo en su dimensión personal, social, emocional y comunitaria.
- Calidad de vida:** Tratamos de abrir oportunidades a las personas para que expresen sus gustos, deseos, metas, aspiraciones, y favorecer que tengan una mayor participación en las decisiones que les afectan. Sabemos que la calidad de vida es un concepto subjetivo, y que está influido por el entorno y la sociedad. Facilitamos la participación para que tengan una mayor satisfacción con su vida.

Somos Familia Gara

APNABI Autismo Bizkaia

Guía de bienvenida a la asociación para familias y personas con TEA

Ongi etorri!

apnabi Autismo Bizkaia

Además, y con el objetivo de compartir conocimiento, formamos parte de varios foros y realizamos estudios, contrastamos experiencias y reflexiones innovadoras para seguir mejorando y creciendo:

Asociación Euskadi www.fevas.org
 sociolaboral www.ehlabe.org
 para la Inclusión www.plena-inclusion.org
 Autismo España www.autismo.org.es
 Autismo Europa www.autismeurope.org
www.futubide.org

Guía de bienvenida para familias y personas con TEA

apnabi Autismo Bizkaia

ASOCIACIÓN

En APNABI somos Familia

Ser socio o socia de APNABI te ofrece la posibilidad de acceder a los programas y servicios de los que disponemos en nuestra asociación con TEA.

Sin embargo, ser parte de nuestra organización es también mucho más: significa contribuir a una asociación referente de muy amplia trayectoria, y ser parte activa de la que consideramos nuestra gran común: la mejora de la calidad de vida de las personas con TEA que nos rodean, así como construir una sociedad más justa.

Si te gustaría apoyar nuestro proyecto pero no necesitas de nuestros servicios, puedes participar a través de nuestro programa de voluntariado o mediante una aportación solidaria.

Guía de bienvenida para familias y personas con TEA

apnabi Autismo Bizkaia

EQUIPO PROFESIONAL

Personas profesionales de muy diversos ámbitos integramos el equipo profesional de APNABI. Gracias a la **experiencia, compromiso, labor diaria y coordinación** de todas ellas, garantizamos la máxima calidad en nuestro trabajo, alineado con el modelo de intervención de APNABI.

Además, estamos en **permanente desarrollo, formación y aprendizaje** para ser cada día un poco mejores. Todo ello hace que nuestra asociación sea un referente en el ámbito de la atención a las personas con TEA y sus familias y el Tercer Sector.

La mejor y más clara muestra de ello es que cada vez son más las personas, familias, organizaciones e instituciones las que **confían en nuestro equipo** para mejorar sus vidas y nuestra sociedad.

Somos profesionales vocacionales, con una entrega plena.

AC-9 Carta de derechos y deberes

Versión en lectura fácil:

<p>APNABIren zerbitzuak darabiltzaten AENdun pertsonak</p>	<p>Personas con TEA que utilizan servicios de APNABI</p>
<p> Zein eskubide dituzte?</p>	<p> ¿Qué derechos tienen?</p>
<p>Personak bakoitzaren duintasuna eta balioa</p> <p>Duintasuna da beste edozein pertsona bezala tratatu izatea, berriz ere desberdintasuna errespetatuz. Gaitasun eta egoera desberdinak badituzte ere, denek dute eskubidea:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tratu duinta eta errespetuzkoa jasotzeko (tratu txarrak eta iraink gabek, bertan behera utzi gabek...) • Beren adinarekin araberako tratatuak izateko (beren baitan eskatuz beren kontu eta arazoak buruz aritzeko) • Baztertuak ez izateko (beren adin, sexu, sinesmen, egoera pertsonal eta abarrekiko). • Beren premiak kontuan hartzeko zerbitzuak • Beren ohorea eta irudia errespetatzeko (baimena eskatuz arguzkietan, bideoetan, irriketetan eta abarretan parte hartzeko). 	<p>Dignidad y valor de cada persona</p> <p>La dignidad de la persona es ser reconocida y tratada como cualquier otra, desde el respeto a la diferencia. Aunque tengan diferentes capacidades o situaciones todas tienen derecho a recibir un trato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Digno y respetuoso (sin maltrato, insulto, abandono...) • acorde a su edad (con su permiso para tratar sus cosas y problemas) • Sin discriminaciones (por su edad, sexo, creencias, situación personal...) • Acorde a sus necesidades en el servicio que se les ofrece • Respetando su honor e imagen (con su permiso para participar en fotos, videos, investigaciones...)
<p>Autonomia eta aukeratzeko askatasuna</p> <p>Autonomia pertsonala da askatasuna izatea guri dagozkigun kontuan hartzeko eta eskubideak. Denek izan behar dute eskubide hori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heburu hori duen zerbitzu jasotzeko. • Beren irizpide buruz libreki erabakitzean eta erabaki horiek kontuan hartzeko. • Behin informazioa jaso ondoren, baitan ematen edozein esku-hartze profesionalerako. 	<p>Autonomia y libertad para elegir</p> <p>La autonomía personal es la libertad de poder decidir y actuar sobre aquello que nos puede afectar. Todos deben poder ejercerlo a la hora de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recibir un servicio que tenga ese objetivo. • Decir sus opiniones libremente y que se tengan en cuenta. • Dar su consentimiento, después de recibir toda la información, para cualquier intervención profesional.
<p>Intimitatea eta segurtasuna</p> <p>Intimitatea da gure bizitza pribatuaren zatia, besteengandik babestuta nahi duguna. Errespetatu eta bermatu egin behar da:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pertsona bakoitzaren bere espazio eta uneak eskaintzeko. • Datu pertsonalak segurtasun informazioak, sekulatu profesionalak lortuak daudetak. • Konfiantzako giro seguru bat eskaintzeko. 	<p>Intimidad y seguridad</p> <p>La intimidad es la parte de la vida privada de una persona que protegemos de los demás. Se debe respetar y garantizar en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los espacios y momentos de cada persona • Sus datos personales (confidenciales, bajo secreto profesional) • Un ambiente seguro que le de confianza.
<p>Informazioa</p> <p>Pertsonak eskubide dute modu argi eta ulergarria informazioak izateko alderdi hasei buruz:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zein den beren egoera eta zerbitzu diren balio eskubideak. • Zein izan beren eskubide eta eginbeharrak zerbitzuak. • Nota egin iradokizunak, erreakzioak edo kezak. 	<p>Información</p> <p>Las personas tienen derecho a que se les informe de forma clara y comprensible sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuál es su situación y las posibles intervenciones • Cuáles son sus derechos y obligaciones en el servicio • Cómo puede hacer sugerencias, reclamaciones o poner quejas
<p>Arreta personalizatua</p> <p>Zerbitzuak helburutzat izan behar ditu pertsonaren gaitasunak, garapena eta parte-hartzea:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprobako beste zerbitzu batzuekin koordinaturik dauden erantzun pertsonalizatuak eskaintzeko. • Babes plan bat prestatuz eta bere erantzunaren parte-hartzea bermatuz plana sortu, garatu eta ebaluatzen. 	<p>Atención personalizada</p> <p>El servicio tiene que estar enfocado en las capacidades, desarrollo y participación de la persona:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con respuestas personalizadas. • Y coordinadas con el uso de otros servicios de Apnabi. • Con un plan de apoyo que cuente con la participación de la persona a la hora de crearlo, desarrollarlo y evaluarlo.
<p>Kalitatea zerbitzuak</p> <p>Zerbitzuak eskaintze behar ditu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • AENtaren espezializatutako profesionalen lantidea. • Irisingaritasun unibertsala inguruan (instalazioak, gailuak, tresnak...) • Ulertzeko eta erabitzeko errazak direnak. • Pertsonen parte-hartzea bermatzea jarduerak sortu, garatu eta ebaluatzen. 	<p>Calidad en el servicio</p> <p>Que cuente con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un equipo de profesionales especializados en TEA. • Accesibilidad universal en el entorno (instalaciones, dispositivos, herramientas... fáciles de entender y utilizar). • La participación de la persona en las actividades a la hora de crearlas, desarrolladas y evaluarlas.
<p> Zein eginbehar dituzte?</p>	<p> ¿Qué obligaciones tienen?</p>
<p>Errespetatu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaitasunak erabiltzeko (erabiltzaileak eta profesionalak) eskubideak. • Ponaera arau ez baztertuak (erabiltzaileak eta profesionalak) • Zerbitzuaren funtzionamendu arauak. • Zerbitzuak instalazioak (altzarik, materialak, baliabideak...). <p>Profesionalak jainkarazi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zerbitzuak hobitzeko kezak edo iradokizunak. • Beharrezko informazioa edo edozein adidaketa, ahalik eta arreta orrena jasotzeko. <p>Zerbitzu kuota ordaindu</p> <p>Zerbitzu eguneroko jardueretan parte hartu, beren gaitasun eta egoera pertsonalaren arabera.</p>	<p>Respetar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los derechos de las demás personas (usuarios y profesionales) • Normas de comportamiento no discriminatorio (usuarios y profesionales) • Las normas de funcionamiento de los servicios • Las instalaciones de los servicios (muebles, material, recursos...) <p>Dar a conocer a los profesionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quejas o sugerencias para mejorar el servicio • Información necesaria o notificar cambios para poder recibir la mejor atención <p>Pagar la cuota del servicio</p> <p>Participar en el día a día del servicio, según sus capacidades y situación personal.</p>

APNABIren zerbitzuak darabiltzaten AENdun pertsonen eskubide eta eginbeharrak
Derechos y obligaciones de las personas con TEA que utilizan los servicios de APNABI

AC-10 Guías de los servicios para familias (ejemplos de hogar Gorostiza y el colegio Aldamiz)

Guía 2023

PROFESIONALES DE INTERVENCIÓN DE GOROSTIZA

Ixone Hernando
 Joxe Fernández
 Cristina Camacho
 Laura Aguirretxea, en reducción de jornada.
 Miguel Noquerales

Estimada familia,

Esta guía es un documento de información general que pretende ser una herramienta de acercamiento del servicio de vivienda a todas las familias de residentes en los hogares de vida adulta. En ese sentido, nos gustaría que os sirviera de ayuda para encontrar respuestas a algunas de vuestras dudas más frecuentes.

En ella presentamos los criterios de actuación generales, enfocados a la buena marcha de los hogares, ajustados a las necesidades de las personas y a la calidad del servicio.

Guía 2023

2. FUNCIONAMIENTO DE LOS HOGARES

APNABI Autismo Bizkaia cuenta en la actualidad con ocho hogares dirigidos a personas adultas. A través de ellos se atiende a un total de 43 personas. Los datos generales del servicio son los siguientes:

HOGAR	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Goikoa	3	9	12
Arexabaleta	2	3	5
Gorostiza	0	5	5
Erandio	3	0	3
Ubieta Bajo	0	3	3

Extebicitzak / Hogares

HOGARES DE VIDA ADULTA

Guía 2023 para familias y tutorías

Hogar Gorostiza

apnabi Autismo Bizkaia

Guía 2023

4. CONTACTOS DE INTERÉS

HOGAR GOROSTIZA
 Dirección: Urb. Iguliz, 30 (Bloque B6). 48903 BARAKALDO
 Email: taldegorostiza@apnabi.org
 Teléfonos: 946 746 804 - 605 708 847

COORDINACIÓN DEL HOGAR
 Javier Gómez
 Email: javier.gomez@apnabi.org
 Teléfono: 635 709 054

GOBERNANTA DEL ÁREA
 Pilar Cuesta Simois
 Email: plil@apnabi.org
 Teléfono: 650 922 001

RESPONSABLE DEL ÁREA
 Susana Valladolid Urdangaray
 Email: susanav@apnabi.org
 Teléfono: 618 750 187

Guía Cursos 2022-2023

1. EQUIPO PROFESIONAL

1.1 EQUIPO DOCENTE

DIRECTORA Y RESPONSABLE DE EDUCACIÓN
 * Eguzkita Etxabe Merodio
 94 476 08 78 / 619 70 25 20 / eguzki@apnabi.org

PROFESORAS Y PROFESORES DE ATENCIÓN DIRECTA:

El Colegio Aldamiz... es parte de la asociación APNABI Autismo Bizkaia!

Somos la asociación **sin ánimo de lucro**, declarada de interés público que agrupa a las personas con trastorno del espectro del autismo (TEA) de Bizkaia y sus familias. Somos la **organización de referencia** en nuestro ámbito.

Nacimos a finales de los 70 por un grupo de madres y padres que, haciendo frente al desconcierto y la incertidumbre, se unieron para **construir un futuro mejor** para sus hijos e hijas.

Hezkuntza / Educación

COLEGIO ALDAMIZ

Guía de funcionamiento
 Curso 2022-2023

Somos familia!

apnabi Autismo Bizkaia

Guía Cursos 2022-2023

2. CALENDARIO 2022-2023

SEPTIEMBRE 2022

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

OCTUBRE 2022

L	M	X	J	V	S	D
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

NOVIEMBRE 2022

L	M	X	J	V	S	D
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

DICIEMBRE 2022

L	M	X	J	V	S	D
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

ENERO 2023

L	M	X	J	V	S	D
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

FEBRERO 2023

L	M	X	J	V	S	D
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

Guía Cursos 2022-2023

4. RELACIÓN CON LAS FAMILIAS

La implicación de las familias en las dinámicas y en el trabajo que llevamos a cabo en el colegio posibilita una transmisión de información práctica, útil y más adaptada a las necesidades de las personas. También facilita la reflexión conjunta para avanzar en nuestro trabajo, compartir inquietudes y progresos y diseñar actuaciones colaborativas.

La disponibilidad para una comunicación e intercambio de información es permanente. En cada caso se personaliza el estilo y modo de comunicación, respetando los derechos de confidencialidad.

REUNIONES

Se convocarán, como mínimo, tres reuniones a lo largo del curso (una cada trimestre) por el tutor/a. En cualquier caso, tanto el equipo docente como la directora del colegio quedamos a total disposición para reunirnos tantas veces como sea necesario.

Se realizará tantas reuniones como sea necesario.

4.2 LLAMADAS TELEFÓNICAS

En horario de 9:00 a 10:00, de lunes a viernes, se atenderán las llamadas telefónicas para todo aquello que consideréis de interés importante transmitir al equipo docente.

En caso de utilizar alguna herramienta de comunicación casa-colegio, ésta será personalizada y se consensuará entre los profesionales y la familia. Será una herramienta que pueda ser de utilidad para el alumno o la alumna y que garantice una información de interés para su propia calidad de vida.

4.3 AUTORIZACIONES

Todas las familias deben firmar las autorizaciones correspondientes a salidas en el entorno, así como la de publicación de imágenes y decisiones médicas.

AC-11 Cartera de servicios

Extracto de la primera cartera de servicios:

CARTERA DE SERVICIOS APNABI
ENERO 2023

ÍNDICE

- Definición de APNABI
- Principios de intervención y comprensión del TEA
- Hitos históricos significativos.
- Servicios y programas
 - Introducción
 - Desde cuándo
 - Cómo se accede
 - A quién va dirigido
 - Financiación
 - Recursos
 - Programas
 - Definición del programa
 - Objetivos
 - Cómo se presta el servicio. Procedimiento.
- Impacto. Cifras generales de APNABI



A TI, FAMILIA

APNABI fue creada por familias, y aún hoy continúan la base sobre la que se asienta nuestra asociación. Nuestro experiencia nos ha permitido desarrollar múltiples **apoyos y programas** para ayudarte a que tú, como familiar de una persona con TEA, puedas **desempeñar el rol adecuado en su proyecto vital y contribuir a su desarrollo** de forma positiva.

También sabemos lo importante que es **cuidar a quienes cuidan**. Y para ello disponemos de **programas y servicios a medida** de cada familia. Algunos de ellos, además, los desarrollamos **en red** para favorecer el apoyo mutuo.

Estamos aquí para acompañaros: con confianza, colaborando y en positivo

PROGRAMAS Y SERVICIOS ESPECÍFICOS PARA FAMILIAS

- Acogida y orientación personalizada.** Estudiamos vuestras necesidades y os orientamos hacia los recursos más adecuados.
- Conciliación personal, laboral y familiar.** Desarrollamos programas y actividades destinados al descanso y la conciliación.
- Apoyo mutuo.** Tenemos grupos de madres y padres, hermanas y hermanas para compartir experiencias y apoyo mutuo.
- Información sobre recursos públicos y privados.** Os informamos de los recursos y servicios disponibles en Bizkaia y Euzkadi.
- Asesoramiento jurídico.** Os acompañamos en las cuestiones legales derivadas de la convivencia con personas TEA.
- Eventos y actividades de dinamización asociativa.** Desarrollamos campañas y eventos de sensibilización y participación a lo largo del año.
- Formación para familias.** Ofrecemos charlas y talleres con profesionales y entidades de prestigio para favorecer el empoderamiento familiar.
- Familie Barria.** Celebramos una acogida grupal a las nuevas familias asociadas, en la que participan familias de experiencia y recorrido.

A TI, PERSONA CON TEA

Nuestra misión es **facilitar que desarrolles tu proyecto de vida**. Ese es nuestro objetivo. Independientemente de tu edad, tus gustos, intereses o aspiraciones, **te acompañamos** desde el diagnóstico, y contribuimos con **apoyos y oportunidades** a que tengas una alta calidad de vida. Te ponemos en contacto con otras personas con TEA.

Vamos a ofrecerte apoyo y oportunidades para que desarrolles tu proyecto de vida

PROGRAMAS Y SERVICIOS ESPECÍFICOS PARA PERSONAS CON TEA

- Atención temprana.** Tras el diagnóstico, trabajamos para favorecer el desarrollo de la persona menor de 6 años.
- Intervención y atención sanitaria.** Con tratamiento individual o grupal, y diversos abordajes, buscamos la mejora de la calidad de vida de la persona.
- Apoyo educativo.** Contamos el colegio de educación especial Aldamiz y ofrecemos apoyo al alumnado en colegios ordinarios.
- Hogares.** En coordinación con la Diputación Foral de Bizkaia, ofrecemos un red de hogares que buscan favorecer la autonomía de las personas.
- Empleo.** Acompañamos a las personas adultas a través de recursos, programas o formación con el objetivo de favorecer su inclusión laboral.
- Vida independiente.** Desarrollamos programas para que las personas avancen en su desarrollo personal y participación social en igualdad.
- Atención diurna.** Contamos con servicios específicos para hacer que las personas desarrollen sus habilidades, intereses y participación.
- Ocio y tiempo libre.** Ofrecemos propuestas de disfrute e inclusión durante todo el año, muy diversas y para personas desde los 4 años.

AC-12 Manuales de área. (Ejemplo: Hogares de menores con TEA)

MANUAL DE HOGAR DE MENORES. ACOGIMIENTO RESIDENCIAL

HOGAR MADARIAS Y MENDIALDE

Apnabi Autismo Bizkaia

2. DEFINICIÓN DE LOS HOGARES

Los Centros de acogimiento residencial Madariás y Mendialde se enmarcan dentro de los programas especializados que permiten a la Diputación Foral de Bizkaia dar respuesta a necesidades específicas de menores que actualmente no están contempladas en la tipología de programas (Decreto regulador de los recursos de acogimiento residencial para la infancia y la adolescencia en situación de desprotección social) y se encuentra en proceso de consolidación.

Objetivo general

Proporcionar un servicio de acogimiento temporal o definitivo, alternativo a la familia, en el que cada menor en situación de desprotección, pueda vivir y desarrollar sus capacidades personales y habilidades en un ambiente de seguridad, afectividad y respeto, atendiendo a sus necesidades y fomentando la convivencia.

El tiempo de la estancia dependerá de la posibilidad de reincorporación familiar o bien hasta que cumplan la mayoría de edad y puedan acceder a un recurso de vivienda de adultos, a una vida más autónoma...

Definición del proyecto

Hablamos de menores en los que la interacción persona- entorno son de tal complejidad que pone en situación de riesgo la permanencia del niño en su medio natural, así como la convivencia familiar. Casos en los que la convivencia, podríamos decir que resulta de riesgo, y no permite desarrollo personal ni estabilidad emocional, en la persona.

Por ello este recurso persigue estructurar a la persona y al contexto, y facilitar espacios y tiempos para la convivencia mutua. Para poder trabajar con el menor y con la familia en estructurar un modelo de convivencia de calidad. Todo ello teniendo en cuenta los principios rectores de la Ley 1/1996 de Protección Jurídica del Menor.

Desde Apnabi, apostamos y estamos comprometidos con el desarrollo de un modelo de intervención en contextos normalizados, como son la vida en familia, escolarización ordinaria con los apoyos necesarios. Sobre todo, a lo largo del proceso de desarrollo de las personas. El planteamiento de intervención huye en todo momento de enfoques meramente asistenciales, optando por posiciones integradoras y de calidad. Además creemos que es importante la familia (siempre que sea posible o según las indicaciones del servicio de Infancia de la Diputación), como agente activo en el tratamiento de sus hijos/as.

De 13:30 a 16:00. 1 monitor para la atención de 3 menores que regresan del centro escolar. Si aumenta el número de menores aumentaría a 2 el número de profesionales.

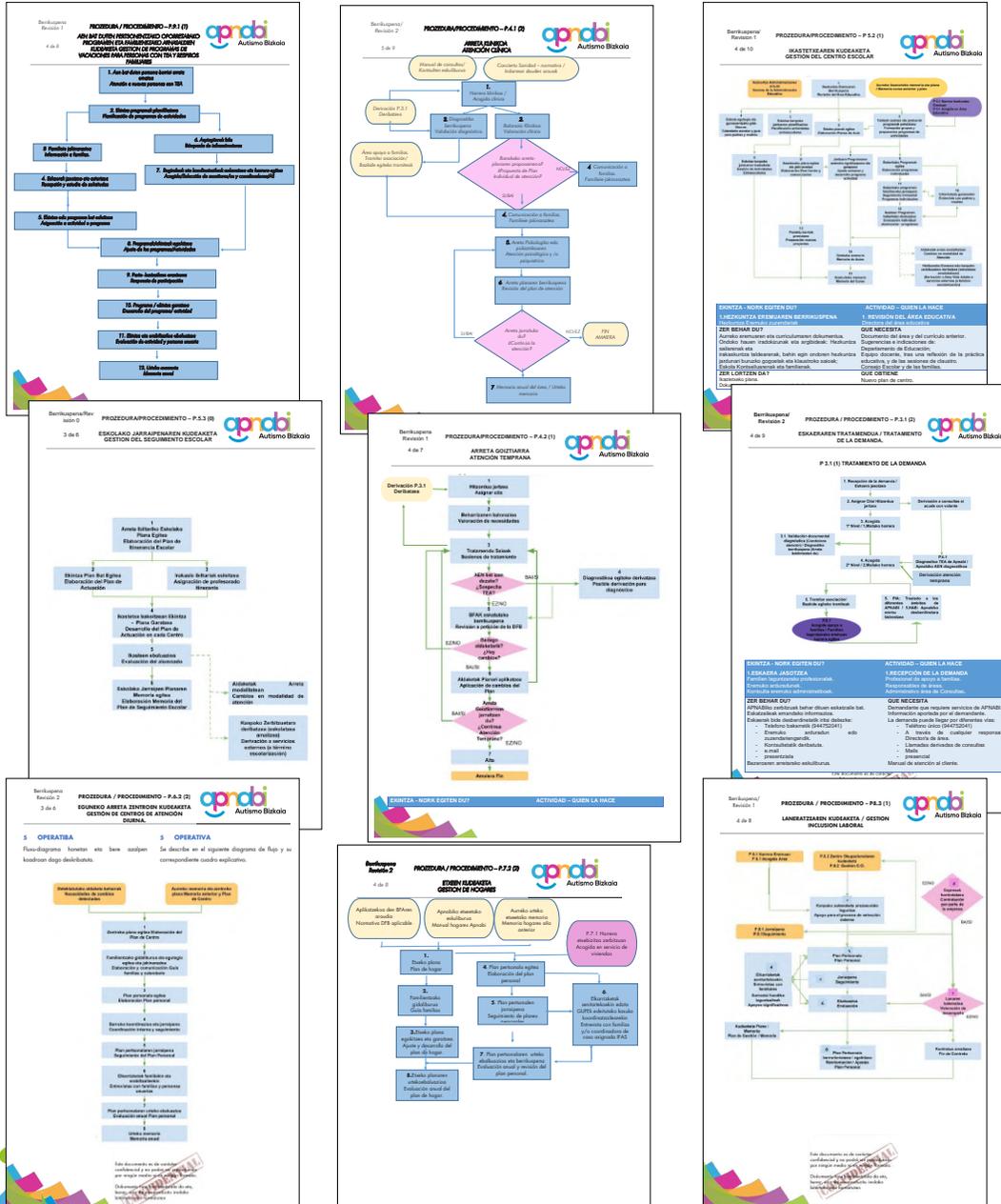
De 16:00 a 22:00. 4 profesionales para la atención de 10 menores. En algunos momentos puede aumentar a 5 en función de las necesidades. (Atención médica, psiquiatría, facilitar visitas familiares...)

De 8:00 a 8:00. 2 profesionales para la atención de 10 menores.

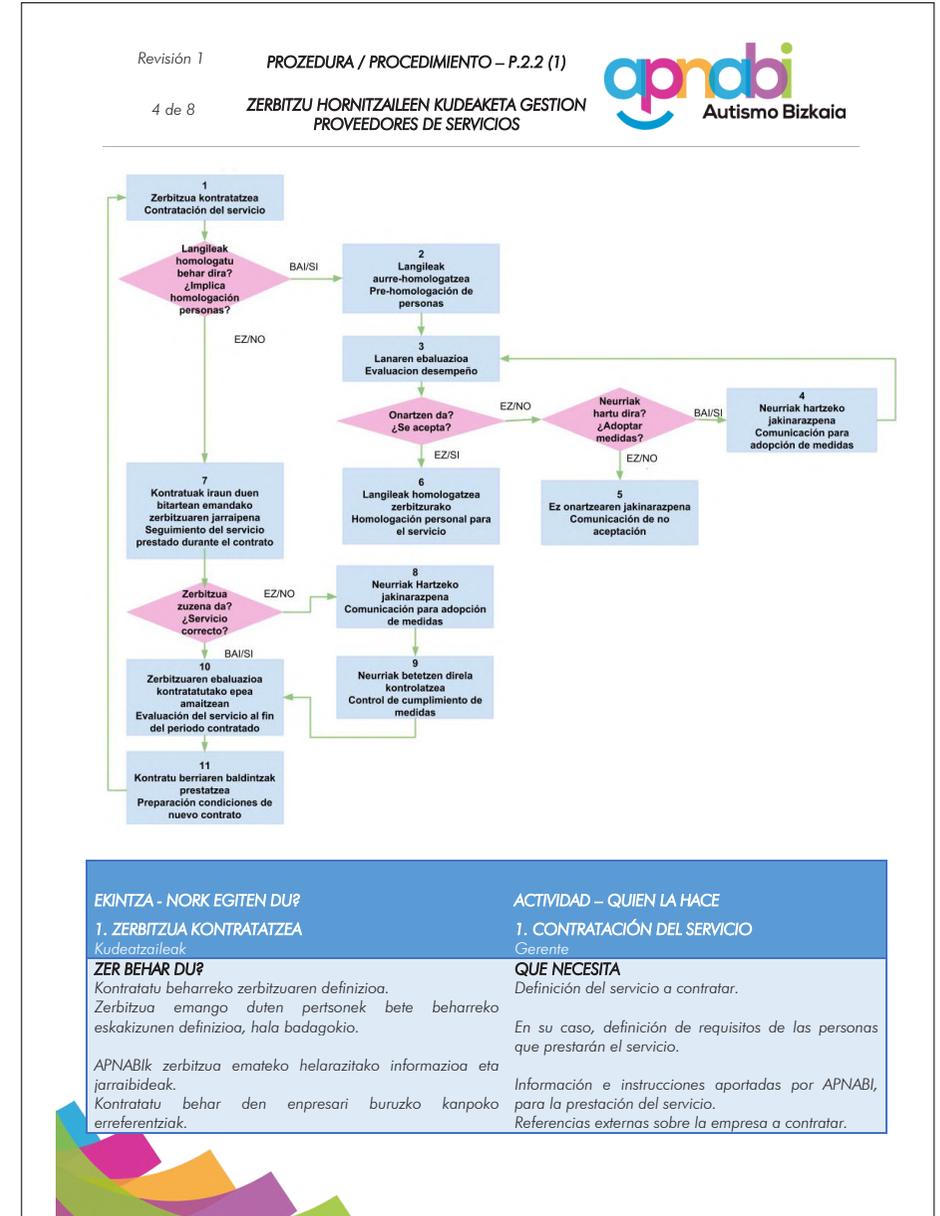
Manual de hogares de menores-Enero 2021

Página 4 de 32

AC-13 Procedimientos de gestión de cada área



AC-14 Procedimientos gestión de proveedores de servicios, mantenimiento de locales y compras



EKINTZA - NORK EGITEN DU?
1. ZERBITZUA KONTRATATZEA
 Kudeatzaileak
ZER BEHAR DU?
 Kontratu beharreko zerbitzuen definizioa.
 Zerbitzu emango duen pertsonak bete beharreko eskakizunen definizioa, hala badagoko.
 APNABIk zerbitzua emateko helarazitako informazioa eta jarraibideak.
 Kontratu behar den enpresari buruzko kanpoko erreferentziak.

ACTIVIDAD - QUIEN LA HACE
1. CONTRATACIÓN DEL SERVICIO
 Gerente
QUE NECESITA
 Definición del servicio a contratar.
 En su caso, definición de requisitos de las personas que prestarán el servicio.
 Información e instrucciones aportadas por APNABI, para la prestación del servicio.
 Referencias externas sobre la empresa a contratar.

AC-17 Encuestas de satisfacción a familias y PTEA

Encuesta para socios y socias (2021):

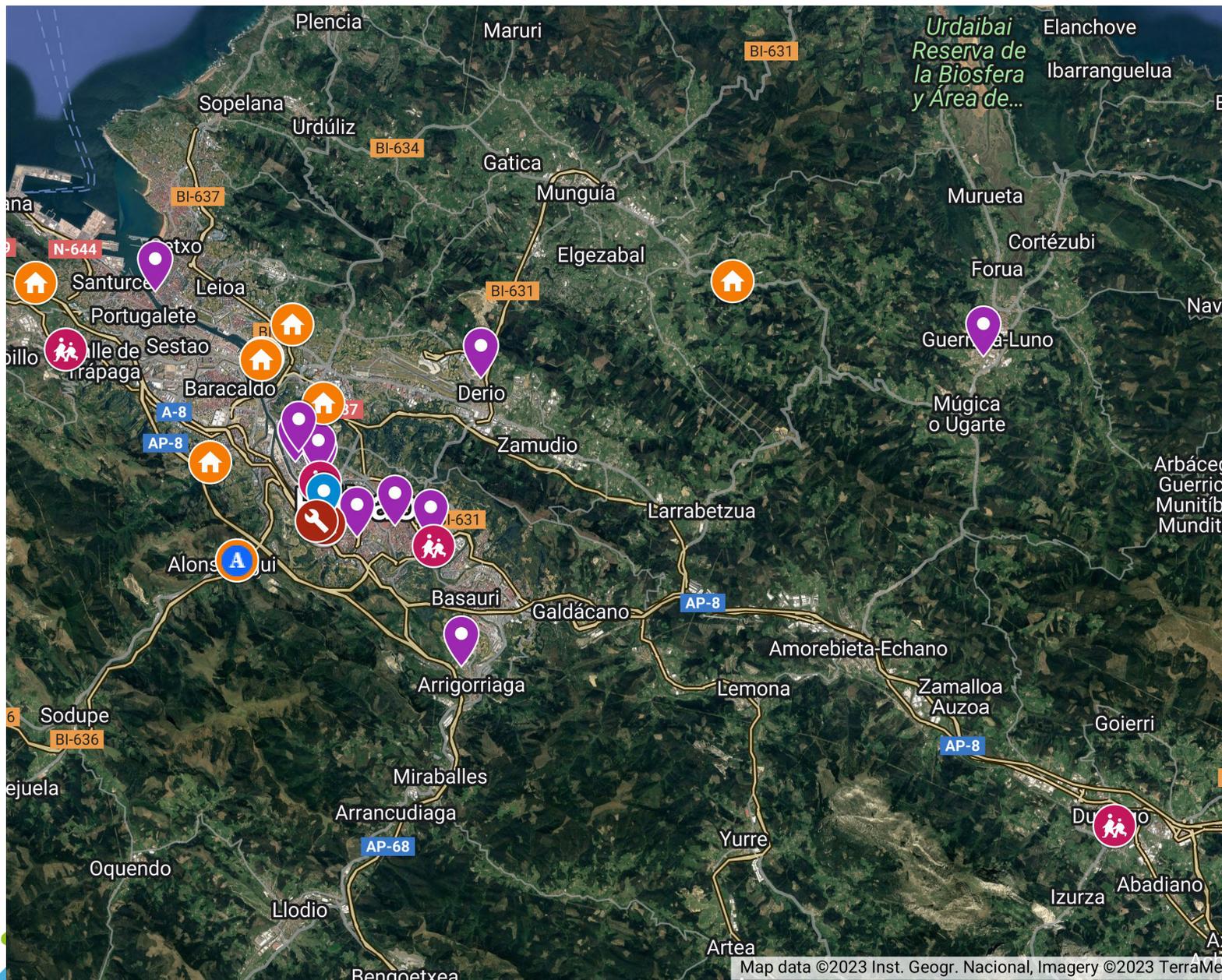
Encuesta para PTEA del colegio Aldamiz:

Encuesta para PTEA de ocio:

Extracto del informe de resultados:

Informe Cuatrimestral 2021	Informe Cuatrimestral 2021	Informe Cuatrimestral 2021	Informe Cuatrimestral 2021																																										
<p>INFORME CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN 2021</p> <p>El primer trimestre del 2021, se realizó un cuestionario general de satisfacción a todas las familias socias de APNABI.</p> <p>Al inicio del cuestionario se han incorporado diferentes bloques de información para poder hacer un análisis específico de la información y poder tener un diagnóstico específico respecto a los miembros de APNABI.</p> <p>El cuestionario se realizó en formato online a través de la plataforma SurveyMonkey.</p> <p>Se reportan los datos de distribución de la encuesta por periodo, sexo y por edad de los encuestados y se comparan.</p> <p>El cuestionario se realizó del 1 al 4 de junio de 2021 y se realizó el 4 de mayo de 2021. Se realizaron los cuestionarios en total de 100 personas.</p> <p>Se reportan los datos de distribución de la encuesta por periodo, sexo y por edad de los encuestados y se comparan.</p> <p>El cuestionario se realizó del 1 al 4 de junio de 2021 y se realizó el 4 de mayo de 2021. Se realizaron los cuestionarios en total de 100 personas.</p>	<p>INFORME CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN 2021</p> <p>Además respecto a la incorporación de los datos se elaboran los siguientes:</p> <p>INFORMACIÓN POR SEXO (en los 202 respuestas recibidas, la información de los miembros en relación a la de los familiares, en ambos se reflejan los siguientes datos):</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexo</th> <th>Respuestas</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mujer</td> <td>100</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Hombre</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>INFORMACIÓN POR EDAD (en los 202 respuestas recibidas, en los 202 de los miembros de APNABI, se reflejan los siguientes datos):</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Edad</th> <th>Respuestas</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0-10</td> <td>100</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>11-20</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>21-30</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>31-40</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>41-50</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>51-60</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>61-70</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>71-80</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>81-90</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>91-100</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Sexo	Respuestas	Porcentaje	Mujer	100	100%	Hombre	0	0%	Edad	Respuestas	Porcentaje	0-10	100	100%	11-20	0	0%	21-30	0	0%	31-40	0	0%	41-50	0	0%	51-60	0	0%	61-70	0	0%	71-80	0	0%	81-90	0	0%	91-100	0	0%	<p>INFORME CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN 2021</p> <p>IDEAS DE MEJORA PRÓXIMO PERÍODO</p> <p>Una de las ideas de mejora es:</p> <p>1. "Se debería mejorar la comunicación con las familias, como se comenta y cómo."</p> <p>2. "Se debería mejorar la comunicación con las familias, como se comenta y cómo."</p> <p>3. "Se debería mejorar la comunicación con las familias, como se comenta y cómo."</p> <p>4. "Se debería mejorar la comunicación con las familias, como se comenta y cómo."</p> <p>5. "Se debería mejorar la comunicación con las familias, como se comenta y cómo."</p> <p>6. "Se debería mejorar la comunicación con las familias, como se comenta y cómo."</p> <p>7. "Se debería mejorar la comunicación con las familias, como se comenta y cómo."</p> <p>8. "Se debería mejorar la comunicación con las familias, como se comenta y cómo."</p> <p>9. "Se debería mejorar la comunicación con las familias, como se comenta y cómo."</p> <p>10. "Se debería mejorar la comunicación con las familias, como se comenta y cómo."</p>	<p>INFORME CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN 2021</p> <p>IDEAS DE MEJORA PRÓXIMO PERÍODO</p> <p>Una de las ideas de mejora es:</p> <p>1. "Se debería mejorar la comunicación con las familias, como se comenta y cómo."</p> <p>2. "Se debería mejorar la comunicación con las familias, como se comenta y cómo."</p> <p>3. "Se debería mejorar la comunicación con las familias, como se comenta y cómo."</p> <p>4. "Se debería mejorar la comunicación con las familias, como se comenta y cómo."</p> <p>5. "Se debería mejorar la comunicación con las familias, como se comenta y cómo."</p> <p>6. "Se debería mejorar la comunicación con las familias, como se comenta y cómo."</p> <p>7. "Se debería mejorar la comunicación con las familias, como se comenta y cómo."</p> <p>8. "Se debería mejorar la comunicación con las familias, como se comenta y cómo."</p> <p>9. "Se debería mejorar la comunicación con las familias, como se comenta y cómo."</p> <p>10. "Se debería mejorar la comunicación con las familias, como se comenta y cómo."</p>
Sexo	Respuestas	Porcentaje																																											
Mujer	100	100%																																											
Hombre	0	0%																																											
Edad	Respuestas	Porcentaje																																											
0-10	100	100%																																											
11-20	0	0%																																											
21-30	0	0%																																											
31-40	0	0%																																											
41-50	0	0%																																											
51-60	0	0%																																											
61-70	0	0%																																											
71-80	0	0%																																											
81-90	0	0%																																											
91-100	0	0%																																											

AC-18 Centros de APNABI



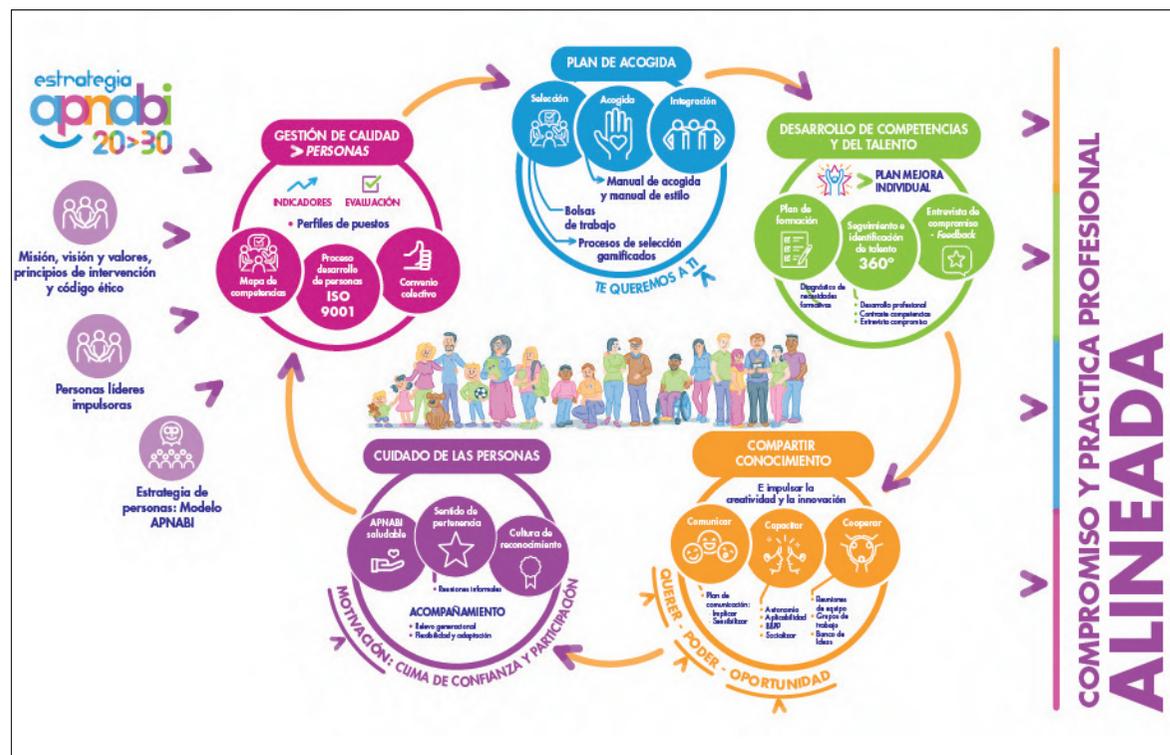
CENTROS:

- SABINO ARANA: SERVICIOS CENTRALES, CONSULTAS, APOYO A FAMILIAS, OCIO Y TIEMPO LIBRE, KABI ESPAZIOA (Bilbao)
- COLEGIO ALDAMIZ DEUSTO (Bilbao)
- COLEGIO ALDAMIZ ORTUELLA (Ortuella)
- COLEGIO ALDAMIZ TXURDINAGA (Bilbao)
- COLEGIO ALDAMIZ DURANGO (Durango)
- CAD AREETA (Getxo)
- CAD ARRIGORRIAGA (Arrigorriaga)
- CAD IRALABARRI (Bilbao)
- CAD DEUSTO (Bilbao)
- CAD LURGORRI (Gernika)
- CAD GARAMENDI (Bilbao)
- CAD TXURDINAGA (Bilbao)
- CAD LARRAKO (Bilbao)
- CAD SORTU (Bilbao)
- CAD DERIO (Derio)
- CAD SAN INAZIO (Bilbao)
- HOGAR ARETXABALETA (Alonsotegi)
- HOGAR ERANDIO (Erandio)
- HOGAR GOIKOA (Erandio)
- HOGAR GOROSTIZA (Barakaldo)
- HOGAR LAUKARIZ (Menores) (Erandio)
- HOGAR MENDIALDE (Menores) (Santurtzi)
- HOGAR UBIETA BAJO (Güeñes)
- HOGAR UBIETA PRIMERO (Güeñes)
- HOGAR FRUIZ (Fruiz)
- HOGAR BIZIONA (Erandio)
- HOGAR MINA (Bilbao)
- CENTRO OCUPACIONAL AZLAN (Bilbao)

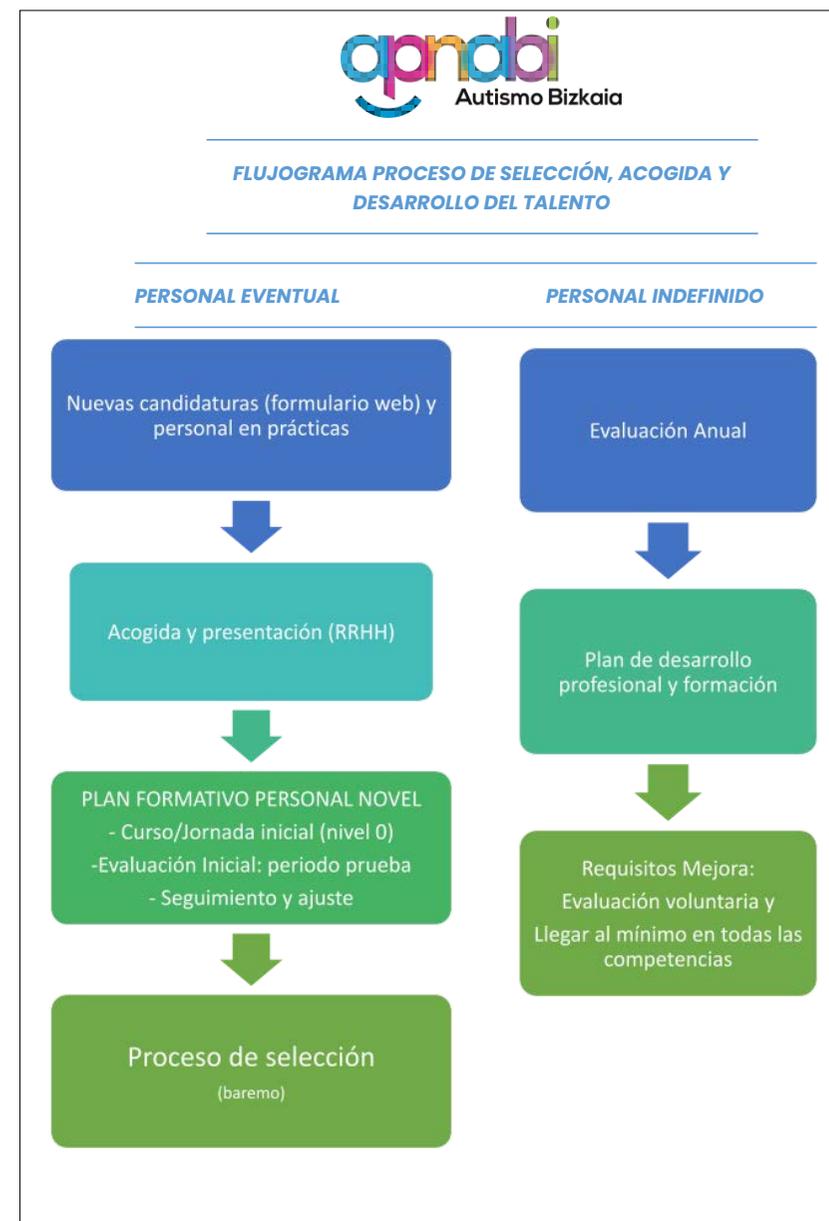
AC-19 Historia personal, plan personal y evaluación (se muestran únicamente las plantillas por privacidad)

Nombre de la Persona / Personaren izena:		Fecha de registro / Erregistro data:						
Servicio/ Zerbitzua:		Persona que recoge la información / Datuak hartzen duen pertsona:						
Meta Personal / Helburu pertsonala	Programa/ programa	Actividad/ jarduera	Objetivo Personal / Helburu pertsonala	Acción / Ekintza	Apoyos necesarios / Behar diren laguntzak	Responsable/ Arduratsua	Duración / Iraupena	Evidencia / Nabarmena

AP-1 Infografía de personas



AP-2 Proceso "Desarrollo de personas"



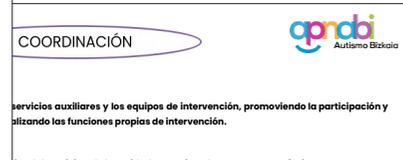
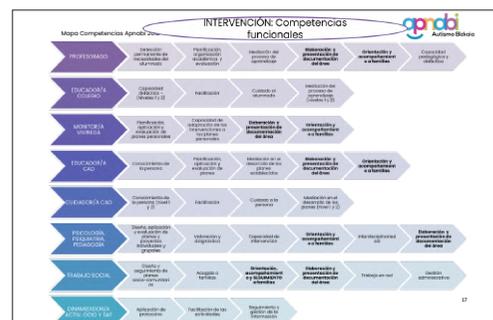
AP-3 Puestos de APNABI

PUERTO	REQUISITOS DE ACCESO	PERIODO ADAPTACIÓN O PRUEBA PARA VALORACIÓN Y HOMOLOGACIÓN	COMPETENCIAS FUNCIONALES	COMPETENCIAS CONDUCTUALES
MONITOR/A DE TRANSPORTE	Bachiller, COU, Ciclo formativo de grado medio o FP1	3 meses bajo la tutela de su responsable correspondiente. Valoración de competencias	APNABICF-27 CUIDADO A LA PERSONA (SERVICIOS AUXILIARES Y DE APNABICF-28 SEGUIMIENTO DE DIRECTRICES. APNABICF-30 FACILITACIÓN DE LA INFORMACIÓN. APNABICF-28 CUIDADO A LA PERSONA (SERVICIOS AUXILIARES Y DE APNABICF-29 REGISTRO Y TRANSMISIÓN DE LA INFORMACIÓN.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilidad 2. Flexibilidad 3. Compromiso ético 4. Iniciativa creativa 5. Autoconciencia 6. Orientación a las personas 7. Comunicación de la Organización 8. Comunicación 9. Orientación a resultados
DINAMIZADORES/AS DE ACTIVIDAD OCIO, TIEMPO LIBRE Y APOYO A FAMILIAS	Bachiller, COU, Ciclo formativo de grado medio o FP1	3 meses bajo la tutela de su responsable correspondiente. Valoración de competencias	Comunicación oral y escrita Atención al detalle y organización Gestión administrativa Pensamiento analítico Conocimientos tecnológicos	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	Titulación correspondiente en función del Puesto concreto.	3 meses bajo la tutela de su responsable correspondiente. Valoración de competencias	Comunicación oral y escrita Atención al detalle y organización Gestión administrativa Pensamiento analítico Conocimientos tecnológicos	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Bachiller, COU, Ciclo formativo de grado medio o FP1	3 meses bajo la tutela de su responsable correspondiente. Valoración de competencias	Comunicación oral y escrita Atención al detalle y organización Gestión administrativa Pensamiento analítico Conocimientos tecnológicos	
TECNICO COMUNICACIÓN	Periodismo, Bilingüe, Redes sociales y web	3 meses bajo la tutela de su responsable correspondiente. Valoración de competencias	Comunicación oral y escrita Atención al detalle y organización Gestión administrativa Pensamiento analítico Conocimientos tecnológicos	
RECEPCIÓN	Titulación FP Grado Medio (NO de administración y gestión) o superior de la rama de administración y gestión)	3 meses bajo la tutela de su responsable correspondiente. Valoración de competencias	Capacidad de comunicación escrita y oral y de utilización de los herramientas, equipos y aplicaciones necesarias. Atención al detalle y organización Gestión administrativa Competencias digitales Resolución de incidencias con autonomía e iniciativa.	

AP-4 Mapa de competencias



PUERTO	REQUISITOS DE ACCESO	PERIODO ADAPTACIÓN O PRUEBA PARA VALORACIÓN Y HOMOLOGACIÓN	COMPETENCIAS FUNCIONALES	COMPETENCIAS CONDUCTUALES
JEFATURAS CAD	Titulaciones de ese servicio y en función de la situación del entorno	3 meses bajo la tutela de su responsable correspondiente. Valoración de competencias	Coordinación técnica - Visión del área/centro Gestión de recursos + las propias de su categoría de intervención	2. Flexibilidad
COORDINADOR/A PROGRAMAS TL Y AF	Grado / Diplomatura. Experiencia en práctica con personas con discapacidad	3 meses bajo la tutela de su responsable correspondiente. Valoración de competencias	Coordinación técnica - Visión del área/centro Gestión de recursos + las propias de su categoría de intervención	3. Compromiso ético
COORDINADOR/A CENTROS	Se tendrán en cuentas las titulaciones máximas de ese servicio y en función de la situación del entorno	3 meses bajo la tutela de su responsable correspondiente. Valoración de competencias	Coordinación técnica - Visión del área/centro Gestión de recursos + las propias de su categoría de intervención	4. Iniciativa creativa
				5. Autoconciencia
				6. Orientación a las personas
				7. Comunicación efectiva
				8. Liderazgo de equipos
				9. Planificación y gestión
				10. Credibilidad técnica
				11. Negociar y resolver conflictos
				12. Coordinación estratégica
				13. Capacidad de respuesta
				14. Capacidad de



PUERTO	REQUISITOS DE ACCESO	PERIODO ADAPTACIÓN O PRUEBA PARA VALORACIÓN Y HOMOLOGACIÓN	COMPETENCIAS FUNCIONALES	COMPETENCIAS CONDUCTUALES
DIRECCIÓN	Se tendrán en cuentas las titulaciones máximas de ese servicio y en función de la situación del entorno y del puesto a cubrir	A juicio de Gerencia	GESTION ECONOMICA FINANCIERA GESTION DE CRISIS INNOVACION Y DIFUSION DEL CONOCIMIENTO	2. Flexibilidad 3. Compromiso ético 4. Iniciativa creativa 5. Autoconciencia 6. Orientación a las personas 7. Comunicación efectiva 8. Liderazgo de equipos 9. Planificación y gestión 10. Credibilidad técnica

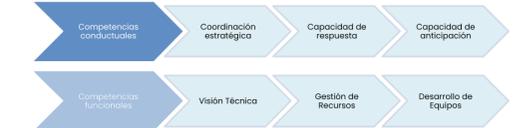
RESPONSABLE DE CALIDAD
Persona de dirección que por delegación de Gerencia asume los roles de responsable de calidad
Desarrolla las actividades que se le asignan en los procedimientos del Sistema.

AUDITORES/AS INTERNAS
Personas de las directes áreas con trayectoria en la organización y con el curso de Aenor de auditores internos realizado.

- Desarrollar las tareas delegadas de la dirección según se precise en cada centro
- Optimizar los recursos cubriendo las necesidades del centro.
- Realizar labores de coordinación con el equipo de profesionales de su centro y con profesionales de otros servicios en función de las necesidades del centro.
- Planificar y promover aspectos organizativos asegurando su puesta en marcha
- Anticiparse y detectar las necesidades de cada centro gestionando las mismas con calidad

Servir de canal de comunicación entre profesionales, responsables, personas con TEA y sus familias con transparencia.

- Proponer mejoras a la dirección teniendo en cuenta el buen funcionamiento del centro
- Transmitir información de la dirección al equipo y viceversa asegurando un canal efectivo de comunicación.
- Fomentar el trabajo en equipo dinamizando a las diferentes personas implicadas.



AP-5 Codigo Ético

¿QUÉ ES EL CÓDIGO ÉTICO DE APNABI?

El Código Ético de APNABI es un instrumento de referencia que define los valores, la misión, los principios de intervención y las actuaciones de nuestra Organización se da a conocer en la sociedad.

¿PARA QUÉ SIRVE EL CÓDIGO ÉTICO DE APNABI?

- Para dar a conocer a la sociedad la manera propia que APNABI tiene de entender y llevar a cabo su misión, desde unos determinados valores y principios de intervención.
- Para que las personas responsables de orientar y dirigir la Organización, así como de materializar los apoyos hacia las personas con TEA y sus familias puedan:
 - Conocer y comprender los valores y principios de nuestra Organización.

CÓDIGO ÉTICO DE APNABI

ESTRUCTURA DEL CONTENIDO QUE RECOGE EL CÓDIGO ÉTICO DE APNABI

Se recoge a continuación el contenido de los principios éticos dirigidos a la organización y a sus profesionales, considerando los siguientes ámbitos:

- Dignidad y valor de cada persona.
- Autonomía y libertad de elección.
- Intimidad, privacidad y seguridad.
- Información, conocimiento y defensa de los derechos.
- Atención personalizada y orientada al máximo desarrollo de las capacidades.
- Participación.
- Calidad, eficiencia e innovación.
- Transparencia.
- Lealtad.

NOTA: Cuando a lo largo del texto se recoge la expresión "todas las personas de APNABI" incluyen todas las personas que conforman nuestra organización: personas con TEA y familias usuarias, socios/as, profesionales, voluntariado y Equipo de Dirección.

AP-6 BBPP en la Semana de Gestión Avanzada de Euskalit de 2022

COD	Formación	Experiencia	Test con Responsabilidad	Compromiso ético	Orientación a la persona	Control emocional	Directrices organizativas	entrevista
14998	8,33	6,67	7,27	75%	50%	75%	50%	7,92
14611	10,00	6,67	7,73	80%	75%	25%	75%	9,17
14612	6,67	6,67	8,64	75%	50%	50%	75%	5,56
16050	6,67	5,00	7,27	75%	50%	38%	63%	6,67
16055	8,33	8,33	6,67	75%	50%	88%	88%	8,33
16059	5,00	5,00	7,73	88%	75%	75%	50%	5,00
16067	6,67	10,00	9,09	75%	50%	25%	63%	7,22
16068	6,67	6,67	9,55	75%	50%	75%	75%	6,67
16069	4,17	4,17	7,27	75%	63%	75%	88%	4,17
16084	4,17	4,17	7,27	75%	50%	63%	63%	4,17
16088	10,00	10,00	8,18	75%	50%	63%	63%	10,00
16089	6,67	5,00	7,27	50%	88%	38%	38%	6,67
16090	6,67	3,33	8,64	63%	88%	63%	63%	6,67
16098	3,33	3,33	8,64	75%	100%	50%	50%	3,33
16099	5,00	5,00	8,64	63%	75%	25%	25%	5,00
16099	3,33	3,33	8,64	63%	75%	25%	25%	3,33
16099	5,00	5,00	8,18	63%	50%	63%	63%	5,00
16099	5,83	10,00	9,55	50%	50%	38%	38%	5,83
16099	6,67	6,67	5,91	63%	50%	50%	50%	6,67
16099	10,00	10,00	9,99	63%	63%	63%	63%	10,00
16099	5,00	5,00	7,73	63%	63%	63%	63%	5,00
16611	5,00	10,00	9,09	100%	75%	50%	50%	5,00
20026	8,33	5,83	8,18	88%	75%	100%	100%	8,33
20070	6,67	5,00	9,09	88%	75%	63%	63%	6,67
22741	5,83	8,33	8,18	75%	88%	50%	50%	5,83
22748	6,67	6,67	7,73	75%	75%	50%	50%	6,67
22751	6,67	8,33	5,45	75%	75%	75%	75%	6,67
22754	5,83	10,00	9,09	75%	50%	63%	63%	5,83
22757	3,33	6,67	7,27	50%	50%	63%	63%	3,33
22758	5,00	5,00	8,18	50%	63%	63%	63%	5,00

¿TE ATREVES A JUGAR?

El juego como herramienta de formación, creación y transformación social

“Todos los aprendizajes más importantes de la vida se hacen jugando” *Francesco Tonucci*

“El juego es la forma más elevada de investigación” *Albert Einstein*

“Jugar es la forma favorita de nuestro cerebro para aprender” *Diane Ackerman*

OBJETIVOS DE LA SELECCIÓN POR COMPETENCIAS GAMIFICADA

Seleccionar a la mejor persona profesional para APNABI:

- Mapa de competencias
- Modelo propio de intervención de APNABI: máxima participación y calidad de vida de las personas con autismo y sus familias; apostando por los derechos.

Aprendizaje y experiencia positiva para la persona candidata.

Sensibilizar, contribuir a transformar la sociedad para que sea plenamente inclusiva y accesible para las personas con autismo y sus familias.

Nuevas candidaturas (parcial de empleo)

PROCESO DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS Y GAMIFICADO – Bolas de trabajo

Acogida y presentación desde el área de personas

Acogida y presentación en el área

Plan de formación

Seguimiento y ajuste en el puesto de trabajo

Desarrollo de competencias y bienestar

RETOS A ABORDAR EN LA GESTIÓN DE PERSONAS

- Compromiso y práctica profesional alineada (con la misión, visión y valores)
- Dispersión geográfica
- Alta rotación en actividades de tiempo libre y apoyo a familias

EL DESARROLLO DEL TALENTO EN APNABI

La selección por competencias Gamificada

EUSKALIT GESTION AVANZADA

AP-7 Manual de acogida para profesionales (folleto general y ejemplo de los CAD)

ÁREA CLÍNICA

> **Atención psicológica**

Salud y bienestar emocional.

REQUISITOS TITULACIÓN:

- Psicología clínica.

IDIOMAS:

- Capacidad de atender en euskera.



APNABI LAN

Desde el área sociolaboral apoyamos y facilitamos la inserción laboral de las personas con TEA. Lo hacemos mediante programas individualizados y orientados al desarrollo de las personas. Tenemos un centro ocupacional, un centro especial de empleo y una unidad de inclusión laboral.

> **PREPARADORES Y PREPARADORAS LABORALES**

TITULACIÓN:



Manual acogida a personas profesionales

8. UNIFORMIDAD Y VESTIMENTA

La imagen que proyectamos en las personas es fundamental para poder llevar a cabo nuestro trabajo. Es recomendable acudir con **ropa cómoda y útil** por...

Manual acogida a personas profesionales

7. ORGANIZACIÓN Y NORMAS

1. Como persona en prácticas, tendrás un **profesional de referencia** en tu centro o programa. Puedes dirigirte a él o a ella para cualquier duda, consulta o problema. Puedes también a la dirección de APNABI si lo consideras conveniente.

Deberás ajustarte al turno que se establezca para las prácticas, que solo podrá ser modificado si existe una causa justificada.

La no asistencia o ausencia no justificada a prácticas ocasionará una evaluación negativa; de ahí que, todas las salidas/ausencias de prácticas o de enfermedad, deberán justificarse. Debes identificarte y presentarte siempre como **profesional en prácticas**. Trata **educada y respetuosamente**. Evita las actitudes...

El equipo profesional de APNABI tenemos la misión de contribuir a que las personas con TEA y sus familias desarrollen sus **proyectos de vida**, aportando **apoyos** y generando **oportunidades**. Buscamos promover su **inclusión** en una sociedad justa y solidaria, como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho que son.

Actuamos bajo los principios de la **calidad**, en firme **compromiso ético** y generando **respuestas colaborativas**. También apostamos por la **innovación** y la **mejora continua**.

Los valores que nos definen son:

- > Calidad de vida
- > Compromiso ético
- > El valor y dignidad de la persona
- > Inclusión
- > Personalización en la atención



COMPETENCIAS PROFESIONALES



Manual acogida a personas profesionales

Kaixo

APNABI Autismo Bizkaia somos la asociación sin ánimo de lucro, declarada de interés público, que **agrupa a las familias de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) de Bizkaia**. Somos la organización de referencia en su ámbito de actuación.

Nacimos a finales de los años 70 por iniciativa de un grupo de padres y madres que, haciendo frente al desconcierto, la incertidumbre y el miedo se unieron para construir un futuro mejor para sus hijos e hijas. Hoy somos una asociación consolidada y reconocida en el mismo espacio.

Manual acogida a personas profesionales

CENTROS DE ATENCIÓN DIURNA

Manual de bienvenida a personas profesionales

Eguneko arreta / Atención diurna



¡Te queremos a ti!

APNABI Autismo Bizkaia

Somos la asociación, sin ánimo de lucro, de referencia que **agrupa a las familias de personas con un trastorno del espectro del autismo (TEA) de Bizkaia**.

¡Únete nuestro equipo profesional!

empleo.apnabi.org



OCIO Y TIEMPO LIBRE

Creamos oportunidades y ofrecemos apoyos para que las personas con TEA disfruten de un tiempo libre enriquecedor. Contamos con un amplio abanico de actividades, durante todo el año, a partir de 4 años.

> **COORDINADOR O COORDINADORA DE PROGRAMAS**

> **MONITOR O MONITORA DE ACTIVIDAD**

TITULACIÓN:

- Bachillerato o superior.



Manual de bienvenida a personas profesionales

Eguneko arreta / Atención diurna



Manual acogida a personas profesionales

Eguneko arreta / Atención diurna

En Apnabi somos familia.



AP-12 Manual LOPDGDD

ÍNDICE

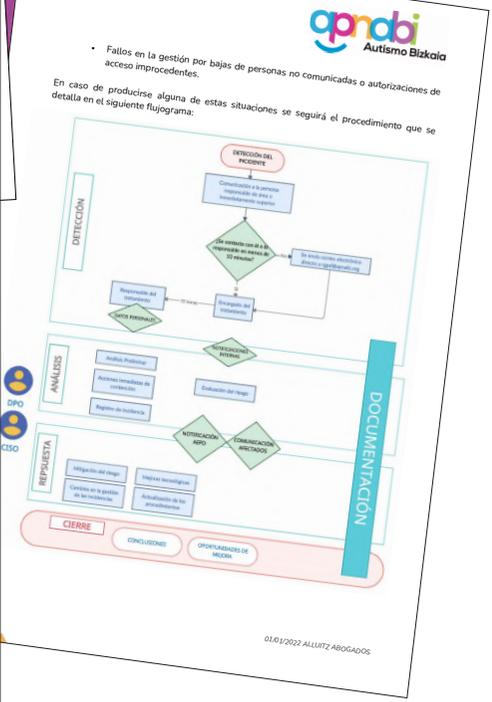
- ÍNDICE 2
- GLOSARIO DE TÉRMINOS 5
- FUNCIONES Y OBLIGACIONES 8
- Confidencialidad de la Información 9
- Control de Acceso 9
- Identificación y Autenticación 10
- Gestión de soportes y documentos 11
- Pruebas con datos reales 11
- Telecomunicaciones 11
- Uso del Correo Electrónico 12
- Acceso a Internet 13
- Uso de portátiles, Smartphone, tabletas digitales 14
- Propiedad Intelectual 14
- Régimen de trabajo fuera de los locales del responsable o encargado del tratamiento 15
- Archivos temporales o copias de trabajo de documentos 15
- Acceso a través de redes de comunicaciones 15
- Incidentalidad 16
- Tratamientos de datos en soportes no automatizados. 19
- Violaciones de seguridad 20
- REGISTRO DE ACTIVIDADES DE TRATAMIENTO 20
- RAT- REGISTRO DE ACTIVIDADES DE TRATAMIENTO APNABI 23
- EMPLADOS <https://profesionales.apnabi.org/> 24
- PERSONAS CANDIDATAS PORTAL DE EMPLEO <https://empleo.apnabi.org/> 25
- PERSONAS COLABORADORAS <https://www.apnabi.org/contacto-voluntariado/> 26
- PERSONAS COLABORADORAS Centros de atención diurna 27



MANUAL DE PROTECCIÓN DE DATOS Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Reglamento UE 679/2016 y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

01.01/2022 ALLURTZ ABOGADOS



Decálogo resumen para profesionales:

DATU PERTSONALEN BABESARI buruzko jardunbide profesional egokien dekalogoa

DATUEN BABESERAKO ETA ESKUBIDE DIGITALEN BERMERAKO LEGE ORGANIKOA APNABIN

Decálogo de Buenas Prácticas Profesionales sobre PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES LOGDD en APNABI

1. Bidu bakarrik behar duzun informazioa. Recoge solo la información que necesitas.
2. Gutxiago gehiago da. Menos es más.
3. Erabili datuak ingurune seguruetan. Utilízalos en entornos seguros.
4. Ez alera argirik informazioari. No saques fotos de información.
5. Ez badakizu galdetu, ez kopiatu datuak bainemik gabe. Pregúntalo lo que no sepas, no copies datos sin permiso.
6. Ez erabili zure sare sozialak laneko ordutegian, ezta erakundeko langileen ere. No uses tus redes sociales en horario laboral ni con personal de la organización.
7. Ezin da informazioa erabili enpresak homologatutako sistemetatik kanpo. No está permitido usar información fuera de los sistemas homologados por la empresa.
8. Erabili egoki informazioa zure lanpostuan eta ez zapaldu ez paperaren, ez e-mailez, ez aplikazioak erabiliz, ezta atzetik ere. Utiliza la información de manera adecuada en el puesto de trabajo no la difundas, ya sea en papel, por mail, por apps o de manera verbal.
9. Ez partekatu informazioa whatsapp bidez. No compartas información por whatsapp.
10. Zure esku dagoen informazioa guzki erabiltzen bada, zurea da erantzukizuna. Eres responsable del uso indebido de la información a la que tienes acceso.

Planes de mejora, por áreas:

PLAN DE MEJORA RGPD POR ÁREAS

ÁREA	INDICADOR	Ámbito	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de fin	Estado	Comentarios
IDENTIFICACIÓN	1.001 Identificación	Identificación de los datos personales que se tratan en el sistema de información.	Área de TI	15/01/2022	31/03/2022	Completado	Se ha identificado toda la información personal que se trata en el sistema de información.
	1.002 Acceso	Acceso a la información personal que se trata en el sistema de información.	Área de TI	15/01/2022	31/03/2022	Completado	Se ha asegurado el acceso a la información personal que se trata en el sistema de información.
	1.003 Organización	Organización de la información personal que se trata en el sistema de información.	Área de TI	15/01/2022	31/03/2022	Completado	Se ha organizado la información personal que se trata en el sistema de información.
	1.004 Mantenimiento	Mantenimiento de la información personal que se trata en el sistema de información.	Área de TI	15/01/2022	31/03/2022	Completado	Se ha mantenido la información personal que se trata en el sistema de información.
PROTECCIÓN	2.001 Políticas	Elaboración de políticas de protección de datos personales.	Área de TI	15/01/2022	31/03/2022	Completado	Se han elaborado las políticas de protección de datos personales.
	2.002 Organización	Organización de las medidas de protección de datos personales.	Área de TI	15/01/2022	31/03/2022	Completado	Se han organizado las medidas de protección de datos personales.
	2.003 Evaluación	Evaluación de las medidas de protección de datos personales.	Área de TI	15/01/2022	31/03/2022	Completado	Se han evaluado las medidas de protección de datos personales.
	2.004 Actualización	Actualización de las medidas de protección de datos personales.	Área de TI	15/01/2022	31/03/2022	Completado	Se han actualizado las medidas de protección de datos personales.
RESPUESTA	3.001 Identificación de datos	Identificación de los datos personales que se tratan en el sistema de información.	Área de TI	15/01/2022	31/03/2022	Completado	Se han identificado los datos personales que se tratan en el sistema de información.
	3.002 Protección de datos	Protección de los datos personales que se tratan en el sistema de información.	Área de TI	15/01/2022	31/03/2022	Completado	Se han protegido los datos personales que se tratan en el sistema de información.
	3.003 Eliminación de datos	Eliminación de los datos personales que se tratan en el sistema de información.	Área de TI	15/01/2022	31/03/2022	Completado	Se han eliminado los datos personales que se tratan en el sistema de información.
	3.004 Actualización de datos	Actualización de los datos personales que se tratan en el sistema de información.	Área de TI	15/01/2022	31/03/2022	Completado	Se han actualizado los datos personales que se tratan en el sistema de información.

AP-13 Plan APNABI Saludable

I Plan APNABI Saludable
Autismo Bizkaia

> **APNABI Autismo Bizkaia** presentamos nuestro **I Plan APNABI Saludable**.

Queremos construir un modelo de **organización saludable y segura**, desde una perspectiva integral y colaborativa, promoviendo la salud de las personas, impulsando una vida sana, y abordando aspectos que favorezcan el **bienestar** así como una mayor **calidad de vida**.

Lo haremos en consonancia con nuestros valores, nuestros principios de promoción de la seguridad y salud, y siguiendo el **Plan Estratégico APNABI 20>30**.

Apoyos a lo largo de la vida
Somos **Familia Gara**

Construyendo APNABI Saludable

¿Cómo puedo contribuir?

El **Plan APNabi Saludable** necesitará nuestro apoyo, impulso y contribución para desarrollarse, crecer y alcanzar el éxito. Comenzaremos con un primer periodo de reflexión y análisis, como punto de partida, sobre el cual construir entre todas y todos nuestro propio Plan.

PRÁCTICAS RETOS ACCIONES
ENTORNO FÍSICA HÁBITOS IMPLICACIÓN PERSONAS
APOYO DIVERSIDAD COMUNICACIÓN
PSICOSOCIAL SEGURIDAD SALUD ESCUCHA DESARROLLO
PARTICIPACIÓN FORMACIÓN FAMILIA
ALIMENTACIÓN ACOGIDA PRIORIZAR BIENESTAR
CALIDAD PREVENCIÓN ACOMPAÑAMIENTO

Comisión saludable
Queremos crear una comisión saludable que integre y represente a todas las personas de las diferentes áreas de la organización. Si tienes interés en participar para dar forma parte de este proyecto puedes hacerlo a través de:

Banco de ideas
¡Este es el lugar donde puedes dar voz a tu ideas saludables!
Aporta tus ideas, todas son válidas si crees que pueden ayudar o impactar positivamente en nuestra salud y bienestar.

Extracto de un comunicado publicado en la intranet en el marco del plan:

Construyendo APNABI Saludable

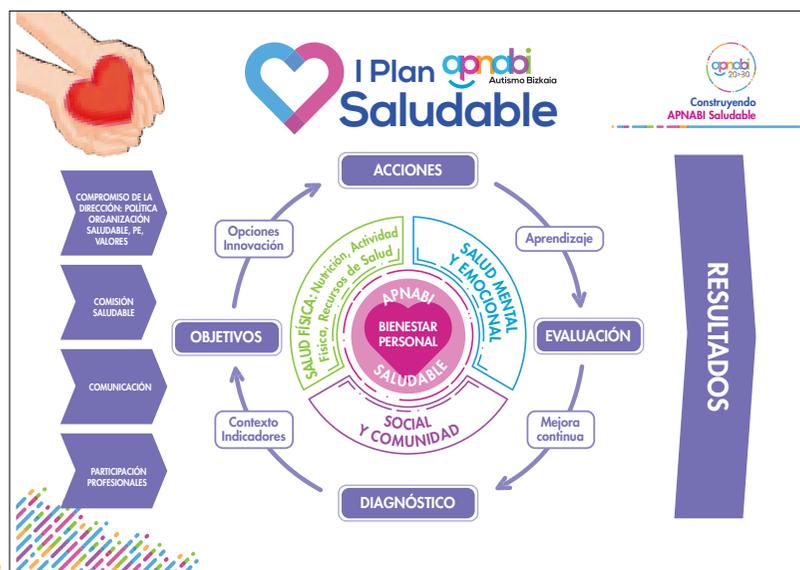
A lo largo de 2022 en APNABI hemos desarrollado varias iniciativas con el objetivo de avanzar en el cuidado de la salud de las personas que conformamos la organización. Ese fue uno de los puntos de mejora extraídos de la encuesta 2021 de satisfacción de profesionales, y es también uno de los puntos recogidos en el Plan Estratégico APNABI 20>30. Estas acciones han sido:

- ▶ **Jornada participativa "Construyendo APNABI Saludable"** El 4 de abril celebramos un encuentro creativo para reflexionar, compartir y recoger propuestas que también ayudarán a sentar las bases del plan de bienestar y salud de nuestra organización.
 - El documento con las conclusiones se puede descargar aquí.
 - Las imágenes de dicho encuentro se pueden consultar en este enlace.
- ▶ **Inicio de la formación en hábitos de vida saludables:** Además del curso sobre nutrición y hábitos saludables que tuvo lugar en mayo, en noviembre ha dado comienzo un curso de *mindfulness* y gestión del estrés. Se desarrollará hasta febrero de 2023 a través de 8 jornadas de una hora y media de duración. Incidirá en técnicas de gestión de emociones y estresores, control del insomnio y mejora de la memoria, entre otros. Por otra parte, se está trabajando en otras propuestas como la escuela de espalda.
- ▶ **Inicio del diagnóstico de salud y bienestar de las personas de la organización** Para iniciar la elaboración de un plan de acción, se han analizado los datos recogidos en los siguientes informes y documentos:
 - Informe epidemiológico anual, elaborado por el servicio de vigilancia de la salud.
 - Informes anuales de siniestralidad y absentismo
 - Evaluaciones de riesgos.
 - Encuesta anual de satisfacción de profesionales.
 - Evaluación de riesgos psicosociales (ISTAS).

▶ **Apnabi saludable en datos**

Vigilancia de la salud	2019	2020	2021	2022
Reconocimientos médicos	111	134	21%	225 68% 178 -21%
Incapacidad temporal, enfermedad y accidentabilidad				
Días de baja por contingencias comunes (CC)	6294	6449	2%	6408 -1% 10463 63%
Personas de baja por contingencias comunes (CC)	202	166	18%	201 21% 251 25%
Días de baja por accidente (AT)	515	591	15%	1010 71% 827 -18%
Personas de baja por accidente de trabajo (AT)	37	31	16%	41 32% 41 0%
Plantilla media	286	266	-7%	277 4% 278 0%
Medidas de conciliación				
Horas de flexibilidad	1828	1656	-9%	2388 44% 3159 32%
Personas beneficiadas	142	97	32%	127 31% 149 17%
Reducciones de jornada	22	40	82%	37 -8% 35 -5%
Excedencias	10	16	60%	9 -44% 10 11%

**Datos sin bajas por COVID-19
Datos obtenidos de Profesionalak



AP-14 Manual de liderazgo

Manual para el desarrollo del liderazgo 2022

CONTENIDO

- 1. INTRODUCCIÓN 4
 - 1.1 EL LIDERAZGO DESDE LA ESTRATEGIA DE APNABI 4
 - 1.2 ALGUNOS HITOS LIDERAZGO EN APNABI 5
 - 1.3 COMPETENCIAS DE LOS PERFILES PROFESIONALES EN APNABI 7
- 2. DEFINICIÓN DE LIDERAZGO EN APNABI 8
- 3. IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS LÍDERES 11
- 4. NIVELES DE DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN APNABI 13
- 5. SELECCIÓN, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE LAS PERSONAS LÍDERES 16
- 6. EVALUACIÓN Y CONTRASTE DEL LIDERAZGO 17
- 7. ANEXOS 18
 - MAPA DE COMPETENCIAS PERFIL DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN 28
 - LA PERSONA LÍDER EN APNABI 29
 - AUTOEVALUACIÓN MGA DICIEMBRE 2021 34
 - ESTILOS DE LIDERAZGO 36
 - MANUAL DE COMUNICACIÓN Y CONVERSACIONES DIFÍCILES 37
 - PROTOCOLO CONVERSACIONES FEED BACK 39
 - DECALOGO REUNIONES EFECTIVAS 40
 - DECALOGO REUNIONES DE RECONOCIMIENTO 41

Manual para el desarrollo del liderazgo 2023

1.2 COMPETENCIAS DE LOS PERFILES PROFESIONALES EN APNABI

Apnabi lleva más de una década identificando las competencias del equipo profesional de la Entidad. Ha sido un proceso participativo y con la representación de todas las áreas y categorías de la organización donde se han identificado primero las competencias conductuales comunes, las competencias conductuales específicas de cada perfil y las competencias funcionales de cada categoría.

Los perfiles profesionales son Dirección, coordinación, intervención y servicios auxiliares y de apoyo.

Las personas que orgánicamente ejercen el liderazgo serían las correspondientes a dirección y coordinación.

Como anexo se recoge cada una de las competencias y su nivelación.

El mapa de competencias de Apnabi identifica los siguientes perfiles competenciales que ejercen el liderazgo:

DIRECCIÓN

COORDINACIÓN

En 2022 se quiere avanzar y concretar el estilo de liderazgo en Apnabi, más allá de las competencias definidas en el mapa, hacerlo de forma consensuada y dotar de herramientas y estructura a este plan de liderazgo.

Manual para el desarrollo del liderazgo 2022

2. DEFINICIÓN DE LIDERAZGO EN APNABI

Uno de los valores de la organización es el **liderazgo compartido** y el **sentido de pertenencia** y se entiende la siguiente forma:

Participación e implicación en los grupos y comunidades en las que estamos presentes, cumpliendo nuestros compromisos y obligaciones. Creamos en los proyectos comunes, en la corresponsabilidad y el deber moral.

Tras varias jornadas de formación, reflexión y trabajo por parte de los 22 personas líderes de Apnabi se adopta un concepto de liderazgo "extendido" o "compartido", considerando que cada profesional debe ejercer el liderazgo en el ámbito de su responsabilidad. Esta definición se ha realizado teniendo en cuenta la misión, visión y valores de Apnabi y se han identificado asimismo acciones o comportamientos que la persona líder se compromete a evaluar y desarrollar.

POR QUÉ, PARA QUÉ

Queremos desarrollar un liderazgo ampliado y compartido para lograr los resultados marcados en nuestro Plan Estratégico y Consejo de Mando Integral, además de aumentar la implicación.

DEFINIENDO EL LIDERAZGO "DEFINICIÓN DE PERSONA LÍDER Y LIDERAZGO"

Líder en nuestra organización es la persona comprometida con la Misión, y que aglutina a las personas en el logro de la Visión, siendo ejemplar en el desarrollo de los Valores y del código de ética de la organización.

Líder en Apnabi es aquella persona que moviliza a otras personas de la organización hacia la consecución de los objetivos marcados.

Las personas líderes se comprometen a:

- Desplegar los valores definidos en la estrategia.
- Impulsar el desarrollo de la Misión y construcción de la Visión.
- A conocer el grado de avance en el desarrollo del ejercicio del liderazgo compartido y extendido a través de evaluaciones y establecer nuevos objetivos de mejora.

MISIÓN (Por qué existimos)

VISIÓN (Qué queremos ser)

VALORES (Cómo queremos ser)

Manual para el desarrollo del liderazgo 2023

3.1 LA PERSONA LÍDER EN APNABI

INTERRELACIONES

- Que transmite confianza. Confiar y dar confianza. Confianza en el equipo.
- Capacidad de escucha activa. Escuchar para incorporar y tener en cuenta.
- Empatía.
- Flexibilidad.
- Ser comprensiva.
- Respetar y no juzgar.
- Ejecutiva.
- Cercanía.
- Observación.

TAREA

- Claridad en los objetivos a alcanzar.
- Planificar, ajustar y dosificar objetivos.
- Tener visión de futuro de cambio.
- Proactiva y con visión de futuro.
- Equilibrio entre tareas y estado del equipo.

HACER EQUIPO

- Acompañamiento. Empoderar. Motivar.
- Conocer las potencialidades del equipo.
- Sacar de cada persona su potencial y lo que puede aportar.
- Potenciar el desarrollo personal y profesional al servicio de una meta.
- Que tenga confianza en cada persona y en el equipo.
- Compartir. Buena comunicación. Comunicación del conocimiento. Saber.

INTRAPERSONALES

- Honestidad. Coherencia en los planteamientos.
- Carisma.
- Ser guía, referente, modelo y ejemplo.
- Tener motivación, optimismo, chipso, entusiasmo e ilusión. Alegría, positivismo, sonrisa.
- Control emocional.

Eskulburua / Manual

LÍDERES PARA Y CON LAS PERSONAS

Manual para el desarrollo del liderazgo

Estrategia APNABI 20-30 2022

FENSAAMIENTO CRITICO

Reactiva Flexible reflexiva

Creatividad

Empa-Ti-CA

apnabi Autismo Bizkaia

Manual para el desarrollo del liderazgo 2022

4. NIVELES DE DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN APNABI

El liderazgo en Apnabi pone en el centro a la persona. Personas que acompañan a personas. Para cuidar primero tenemos que cuidarnos.

Por eso, en Apnabi se trabaja el liderazgo a tres niveles:

- **Autoliderazgo** La tiene que desarrollar todas las personas de la organización en su ámbito de responsabilidad. Me cuido.
- **Liderazgo en los equipos** Lo tiene que desarrollar aquellas personas que lideran equipos, con personas a su cargo o con las que se tienen que coordinar. Cuido a la otra persona.
- **Liderazgo organizacional** Cuido el proyecto Apnabi.

1. A NIVEL INDIVIDUAL: AUTOLIDERAZGO

- Cada persona pone la mirada en un mayor autoconocimiento.
- Es protagonista de su propio aprendizaje.
- Cuida el equilibrio de la rueda de su vida.
- Gestiona el estrés y se cuida.

Manual para el desarrollo del liderazgo 2023

COMPORTAMIENTOS:

- Honestidad, Coherencia en los planteamientos.
- Carisma.
- Es guía, referente, modelo y ejemplo.
- Tiene motivación, optimismo, chipso, entusiasmo e ilusión. Alegría, positivismo, sonrisa.
- Control emocional.
- Tiene iniciativa: aporta ideas al banco de innovación.

2. A NIVEL DE EQUIPO: FACILITADORA DE EQUIPO

- La persona líder pone la mirada en el equipo y en la otra persona.
- Saca la mejor versión de la otra persona.
- Promueve la autonomía y responsabilidad de los equipos.
- Fomenta la cohesión y el trabajo en equipo. Consigue crear un equipo ilusionado, comprometido y orgulloso de pertenecer a Apnabi.

COMPORTAMIENTOS:

- Acompañamiento. Empodera. Motiva.
- Conocer las potencialidades del equipo. Sacar de cada persona su potencial y lo que puede aportar.
- Potencia el desarrollo personal y profesional al servicio de una meta.
- Que tenga confianza en cada persona y en el equipo. (Confiar y dar confianza)
- Compartir. Buena comunicación. Comunicación del conocimiento.
- Saber transmitir. Saber delegar y Delegar.
- Capacidad de escucha activa. Escuchar para incorporar y tener en cuenta.
- Empatía, Flexibilidad. Ser comprensiva. Respeto y no juzgar, Tolerancia, Cercanía, Observación. Ser accesible y tener accesibilidad.

3. A NIVEL ORGANIZACIÓN: LÍDER EN APNABI

La persona líder pone el foco en la mejora de todo Apnabi, cuida el proyecto y facilita la consecución de los objetivos estratégicos en coherencia con los valores.

- Despliega la estrategia (consecución de los objetivos), y del Plan gestión anual.

COMPORTAMIENTOS:

- Claridad en los objetivos a alcanzar.
- Planificar, ajustar y dosificar objetivos.
- Resolutiva, tenacidad, Preventiva.
- Equilibrio entre tareas y estado del equipo.
- Impulso para el cambio.
- Tiene iniciativa, asume riesgos y es capaz de impulsar el proyecto común con visión rupturista.

Manual para el desarrollo del liderazgo 2022

5. SELECCIÓN, APENDIZAJE Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE LAS PERSONAS LÍDERES

Apnabi se compromete a cuidar y acompañar a las PERSONAS LÍDERES INTRAPERSOAS

Realizando acciones de:

PLAN DE ACOGIDA

- Selección en base a competencias, evaluación de desempeño, compromiso, implicación
- Acogida
- Integración en el puesto

DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y DEL TALENTO

Formación:

- Talleres formativos para entender la cultura del liderazgo extendido y compartido:
- Liderazgo Creativo
- Liderazgo Binklusión
- Liderazgo Knowwin Euskaltz
- Modelo de Relaciones Bridge
- ...

Comunicación Participación

CUIDADO DE LAS PERSONAS: Fortalecer a la persona líder

- Apoyo: Coach interno /apoyo /contraste / socializar
- Encuentros informales
- Reconocimiento

AP-15 Plan de Formación

PLAN DE FORMACIÓN 2019-2022: DESDE EL APRENDIZAJE A LA TRASFERENCIA DEL CONOCIMIENTO

gnandi Autismo Bizkaia

21

Un nuevo plan de formación En un Apnabi que aprende

3 Retos

1. Crear el conocimiento y nuevas vías de aprendizaje.
2. Impulsar el reciclaje, el liderazgo y el desarrollo profesional.
3. Profundizar en el estudio de la profesión.

3 Itinerarios

4. Cambiar en los procesos e integrar tecnología e innovación.
5. Promover la cultura de la innovación.
6. Promover la cultura organizativa y el trabajo en equipo.

Objetivos

Se compromete a...
- Aprender
- Liderar
- Impulsar
- Gestionar

gnandi Autismo Bizkaia

PLAN DE FORMACIÓN 2022

UN ITINERARIO PARA APNABI ES...

Un itinerario es un camino que comienza en un momento determinado y termina en otro momento determinado. En este caso, el camino comienza en el momento de la creación del plan de formación y termina en el momento de la ejecución del plan de formación.

ORGANIZACIONAL

TÉCNICO

COMPETENCIAL

SENSIBILIZACIÓN Y COOPERACIÓN

gnandi Autismo Bizkaia

PROPUESTA DE ACCIÓN FORMATIVA

PRESENTACIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA

1. **Finalidad** / **Objetivo General**

2. **Ámbito / Ciclo** / **Modalidad**

3. **Objetivos**

4. **Contenidos**

5. **Temas de trabajo / Módulos y temas**

6. **Desarrollo**

7. **Medios y recursos didácticos**

gnandi Autismo Bizkaia

PLAN DE FORMACIÓN 2019-2022

MATRIZ PROCESO FORMATIVO

Acción formativa	Personas beneficiarias	Participación
Acción formativa 1	Personas beneficiarias 1	Participación 1
Acción formativa 2	Personas beneficiarias 2	Participación 2
Acción formativa 3	Personas beneficiarias 3	Participación 3

gnandi Autismo Bizkaia

PLAN DE FORMACIÓN 2019-2022

INFORMACIÓN SOBRE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN

Nombre del curso de formación: ...
Fecha de inicio: ...
Fecha de finalización: ...

gnandi Autismo Bizkaia

PLAN DE FORMACIÓN 2022

Acción formativa	Personas beneficiarias	Participación
Acción formativa 1	Personas beneficiarias 1	Participación 1
Acción formativa 2	Personas beneficiarias 2	Participación 2
Acción formativa 3	Personas beneficiarias 3	Participación 3

PLAN DE FORMACIÓN 2022

Acción formativa	Personas beneficiarias	Participación
Acción formativa 1	Personas beneficiarias 1	Participación 1
Acción formativa 2	Personas beneficiarias 2	Participación 2
Acción formativa 3	Personas beneficiarias 3	Participación 3

PLAN DE FORMACIÓN 2022

Acción formativa	Personas beneficiarias	Participación
Acción formativa 1	Personas beneficiarias 1	Participación 1
Acción formativa 2	Personas beneficiarias 2	Participación 2
Acción formativa 3	Personas beneficiarias 3	Participación 3

Comunicado del plan de formación:

Evaluación de las acciones formativas:

INDICACIONES	35	393	36685	36685	36685	36685	36685	36685	36685
GRUPO	INDICACIONES	NO PSEB	NO PSEB	NO PSEB	NO PSEB	NO PSEB	NO PSEB	NO PSEB	NO PSEB
1	Hábit 21-22 SERVIDAD	10	18	180	1.592,50 €	3,28	100%		Para seguir a personas nuevas de la plantilla.
1	Hábit 21-22 CREATIVIDAD	9	11	99	1.303,00 €	3,4	80%		Para seguir a personas nuevas de la plantilla.
2	Hábit 21-22 CREATIVIDAD	23	0	0					
1	Hábit 21-22 GESTIÓN DE EQUIPOS	6	7	42	430,00 €	3,55	100%	Especializado	Para seguir a personas nuevas de la plantilla.
1	Hábit 21-22 SNOZELEN	6	4	24			100%	Especializado	Para seguir a personas nuevas de la plantilla.
2	Hábit 21-22 SNOZELEN	6	8	48	922,00 €	4	100%		Para seguir a personas nuevas de la plantilla.
1	Hábit 21-22 PRL BÁSICOS	6	8	48	922,00 €	4	100%		Para seguir a personas nuevas de la plantilla.
2	Hábit 21-22 PRL BÁSICOS	6	9	54	524,00 €	3,59	Sensibilización	80%	Para seguir a personas nuevas de la plantilla.
1	Hábit 21-22 LENGUAJE INCLUSIVO	6	15	90	1.170,00 €	3,59	Sensibilización	80%	Para seguir a personas nuevas de la plantilla.
2	Hábit 21-22 LENGUAJE INCLUSIVO	6	8	48	685,00 €	3,65	100%		Para seguir a personas nuevas de la plantilla.
01	Fundeb 2022 Formación en red	3	5	15	195,00 €	3,55	100%	Especializado	Para seguir a personas nuevas de la plantilla.
1	Fundeb 2022 SNOZELEN	3	3	9	117,00 €	3,55	100%	Especializado	Para seguir a personas nuevas de la plantilla.
2	Fundeb 2022 SNOZELEN	3	4	12			100%	Especializado	Para seguir a personas nuevas de la plantilla.
4	Fundeb 2022 SNOZELEN	3	7	21	225,00 €	3,55	100%	Especializado	Para seguir a personas nuevas de la plantilla.
1	Fundeb 2022 LEOPORDO	4	14	56	738,00 €	3,68	100%		Para seguir a personas nuevas de la plantilla.
1	Fundeb 2022 HERRAMIENTAS DE GOOGLE Y DOCUMENTACIÓN DEL ARBA DE HOGARES	3	17	51	102,01 €	2,93	100%		Para seguir a personas nuevas de la plantilla.
1	Fundeb 2022 CURSO SAGE - TESORERA	10	4	40	520,00 €	3,55	100%		Especializado
1	Fundeb 2022 SEMINARIO ADMINISTRATIVO - DESARROLLO LA CREATIVIDAD	7	0	0	0,00 €				
1	Fundeb 2022 PRIMEROS AUXILIOS	6	18	108	1.404,00 €	4	100%		Para seguir a personas nuevas de la plantilla.
1	Fundeb 2022 LEOPORDO	4	12	72	936,00 €	4	100%		Para seguir a personas nuevas de la plantilla.
2	Fundeb 2022 LEOPORDO	15	28	420	5.460,00 €	3,69	100%		Para seguir a personas nuevas de la plantilla.
1	Fundeb 2022 Herramientas para la gestión del conocimiento y el aprendizaje en red	14	9	126	1.638,00 €	3,6	100%		Para seguir a personas nuevas de la plantilla.
1	Fundeb 2022 Básico I	3	19	57	176,18 €	3,6	100%		Curso específico
1	Fundeb 2022 Básico II	13	8	104	1.352,00 €	4,5	100%		Curso específico
1	Fundeb 2022 Equipo líder rendimiento	45	10	450	5.265,00 €	2,76			Curso específico
1	Fundeb 2022 Sistema CRM	3	12	51	176,18 €	3,6			Especializado
1	Fundeb 2022 Básico I y II	12	13	156	2.028,00 €	3,28			Especializado
1	Fundeb 2022 Sensibilidad	8	19	152	3.024,00 €	2,7			Especializado
1	Fundeb 2022 Emprendimiento	45	12	54	772,20 €	3,5	50%		Curso específico
1	Fundeb 2022 Metodología	45	9	405	579,15 €	3,5	50%		Curso específico
1	Fundeb 2022 Metodología	20	8	160	2.080,00 €	2,25	100%		Curso específico
1	Fundeb 2022 Open HR	11	9	126	1.638,00 €	3,6	80%		Curso específico
1	Fundeb 2022 Gestión de Equipos	200	7	200	5.315,07 €				
1	PSE 2022 PSE PASADU RUIZ DE GORGI	200	1	200	5.350,27 €				
1	Fundeb 2022 PSE PASADU RUIZ DE GORGI	4	17	68	884,00 €	3,6	80%		Para seguir a personas nuevas de la plantilla.
1	Fundeb 2022 CREATIVIDAD Y EQUIPO	4	1	4	52,01 €	3,68			
1	Fundeb 2022 Entrenamiento en el plan de salud	4	1	4	156,00 €	3,42	Reflexión		
1	Fundeb 2022 CONSTRUYENDO EL PLAN DE SALUD	10	4	40	500,00 €	3,35	100%		Especializado
1	Fundeb 2022 CURSO SAGE - TESORERA	8	1	8	78,00 €	2,42	100%		Especializado
1	Fundeb 2022 FORMACIÓN VIDA SALUDABLE Y PARQUES CALESTINA	15	2	30	390,00 €	3,69	100%		Curso específico

PLAN DE FORMACIÓN 2022

Queremos comunicarnos los cursos planificados por la entidad para este año 2022.

Todos los cursos derivan del plan de formación 2019 - 2022.

Cada acción formativa está relacionada con un itinerario:

- Itinerario técnico
- Itinerario competencial
- Itinerario organizativo

Itinerario Técnico:
Competencias y conocimientos técnicos.

- Sexualidad:** Formación dirigida inicialmente a las personas de intervención.
- Snozele:** Formación dirigida inicialmente a las personas de intervención.
- Ergonomía y deglución:** Formación dirigida inicialmente a las personas de intervención.
- Duelo:** Formación dirigida inicialmente a las personas de intervención.
- Hábitos de Vida Saludable:** Para toda la entidad.

Itinerario Organizativo:
Impactan en el modelo de organización.

- Lenguaje inclusivo:** Para toda la entidad
- Lopdgd:** Para los y las enlaces de Lopdgd.
- PRL:** Para los y las enlaces de PRL
- Acoso Sexual:** Para toda la entidad
- Construyendo el plan de salud:** para toda la entidad.
- Formaciones derivadas del plan de salud**
- Ética:** Para toda la entidad
- Gestión de equipos:** Equipo directivo

Itinerario Competencial:
Desarrollo de las competencias personales y actitudinales.

- Comunicación positiva y escucha activa:** para toda la entidad
- Creatividad I:** Para toda la entidad.
- Creatividad II:** Para toda la entidad.
- Liderazgo creativo:**
- Herramientas google hogares:** para las personas de intervención de los hogares.

AP-16 Evaluación de desempeño

Pilotaje 360° (2020-2022):

El desarrollo del Talento: Personal indefinido - Pilotaje 360

- Fortalecer el compromiso e implicación de la plantilla.
- Se parte del análisis y desarrollo individual de cada persona, basándose en las fortalezas y
- estableciendo acuerdos para el logro de objetivos compartidos

- Autoevaluación Inicial
- Contraste con otras personas de la organización
- Análisis de resultados - ventana de Johari
- Reunión de compromiso

Identificando y potenciando el talento

Participantes: _____
Fecha: _____

DESARROLLO PROFESIONAL EN APNABI, POTENCIANDO EL TALENTO.

Este proceso de desarrollo profesional parte del análisis individual, del autoconocimiento, donde se replantean objetivos y retos, basándose en las fortalezas y estableciendo acuerdos para el logro de objetivos. Estos objetivos tienen que ser compartidos y se basan en la alineación o los valores y cultura de la organización, el trabajo colaborativo y la corresponsabilidad, el aprendizaje, auto-desarrollo y esfuerzo.

Este sistema está diseñado como una herramienta para la mejora y el crecimiento tanto personal como profesional.

Para ello hay que desarrollar planes de acción para que cada persona pueda sacar el máximo provecho de su talento (en qué aspectos cada persona destaca y es más eficiente) e identificar aspectos a mejorar (en qué necesita formación o tutoría).

Contraste de las competencias de la persona:

Puntos fuertes (talentos) a mantener	Áreas de mejora para el próximo año
Que acciones a desarrollar	Cuando Seguimiento comprometido

Otros aspectos generales (de la organización, oportunidades de mejora ...):

Resultados obtenidos por la persona en el año en línea con los objetivos marcados el año anterior:

Logros (reconocer y agradecer)	Pendientes (acordar, pedir y/o exigir)
--------------------------------	--

Etiquetas de filo	Autoevaluación	Compañeros/as centro.	Compañeros/as proyectos.	Jefatura superior
Responsabilidad	3,33	4,64	4,67	4,33
Flexibilidad	2,33	4,18	5,00	5,00
Iniciativa creativa	4,50	4,11	3,70	2,67
Compromiso ético	2,33	3,90	5,00	2,67
Autoconciencia	2,67	3,50	4,33	2,67
Orientación a las personas	3,33	3,11	#(DNI/0)	4,00
Orientación a resultados	3,00	4,42	5,00	4,00
Comprensión de la organización	3,00	4,50	5,00	3,00
Comunicación	3,00	4,20	4,50	3,00
Comprensión tecnológica	3,00	4,36	3,33	3,00
Pensamiento analítico	2,67	4,08	5,00	2,67
Facilitación	2,33	4,09	4,62	2,67
Gestión Administrativa	2,84	4,08	4,62	2,67
Total general	1,00	4,00	1,00	4,00

Nº RESPUESTAS

Identificando y potenciando el talento

Participantes: _____
Fecha: _____

Talento pasado (Se que conozco / Se que otros conocen):

PUNTO FUERTE	A FORTALECER	PUNTO FUERTE	A FORTALECER
Facilitación	Autoconciencia	Compromiso ético	Responsabilidad
Orientación a las personas	Comunicación	Pensamiento analítico	Gestión Administrativa
Comprensión de la organización	Comprensión tecnológica	Iniciativa creativa	Orientación a resultados

Talento futuro (Se que conozco / Se que otros conocen):

PUNTO FUERTE	A FORTALECER	PUNTO FUERTE	A FORTALECER
Facilitación	Autoconciencia	Compromiso ético	Responsabilidad
Orientación a las personas	Comunicación	Pensamiento analítico	Gestión Administrativa
Comprensión de la organización	Comprensión tecnológica	Iniciativa creativa	Orientación a resultados

Competencias que mejorar (deben, mejorar o adquirir)

PUNTO FUERTE	A FORTALECER	PUNTO FUERTE	A FORTALECER
Facilitación	Autoconciencia	Compromiso ético	Responsabilidad
Orientación a las personas	Comunicación	Pensamiento analítico	Gestión Administrativa
Comprensión de la organización	Comprensión tecnológica	Iniciativa creativa	Orientación a resultados

Competencias de centro, área o departamento futuro o a lo largo del proceso

PUNTO FUERTE	A FORTALECER	PUNTO FUERTE	A FORTALECER
Facilitación	Autoconciencia	Compromiso ético	Responsabilidad
Orientación a las personas	Comunicación	Pensamiento analítico	Gestión Administrativa
Comprensión de la organización	Comprensión tecnológica	Iniciativa creativa	Orientación a resultados

Valoración de desempeño por competencias:

HERRAMIENTA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS

Normalización para:

- procesos de selección,
- bolsas de trabajo y
- desarrollo profesional

Asignación de nivel mínimo para cada competencia en cada uno de los puestos de cada perfil competencial.

- No llegar al nivel mínimo en cualquiera de las competencias, implica la no idoneidad al puesto.
- La Normalización la establece la dirección de la Entidad.

Para cada uno de los 4 niveles hay 4 subniveles relacionados con la frecuencia:

- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Con frecuencia
- De forma sistemática

Valores	RESP	SEER	COMPR	CRAT	AUDIC	ORIENT	LE	COL	ES	INICIA	RESOLUCI	Total
1) Bolsa de trabajo	2,5	2,5	2,5	2	2,5	2,5	2,5	2,5	2	2,5	2,5	26,5
2) Bolsa de trabajo	2,5	2,5	2,5	2	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	26,5
3) Bolsa de trabajo	2,5	2,5	2,5	2	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	26,5
4) Bolsa de trabajo	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	27,25
5) Bolsa de trabajo	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	27,25
6) Bolsa de trabajo	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	27,25
7) Bolsa de trabajo	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	27,25
8) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
9) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
10) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
11) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
12) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
13) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
14) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
15) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
16) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
17) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
18) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
19) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
20) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
21) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
22) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
23) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
24) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
25) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
26) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
27) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
28) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
29) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
30) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
31) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
32) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
33) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
34) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
35) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
36) Bolsa de trabajo	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
37) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
38) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
39) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
40) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
41) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
42) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
43) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
44) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
45) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
46) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
47) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
48) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
49) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
50) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
51) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
52) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
53) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
54) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
55) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
56) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
57) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
58) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
59) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27
60) Selección 2022	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,75	2,5	2,5	2,5	2,75	2,75	27

Ejemplo de valoración (2008):

FECHA: _____
NOMBRE: _____
PUESTO: _____
DATOS RECORRIDOS POR: _____

VALORACIÓN:

1. DISPOSICIÓN PARA EL APRENDIZAJE Y LA MEJORA.
(Se le capacitará y dirigirá para adquirir y poner en práctica conocimientos y destrezas y utilizarlos en la práctica laboral)

Capacidad para adquirir conocimientos e información.	1	2	3	4	5	OBSERVACIONES
Capacidad de aprendizaje.	1	2	3	4	5	SEPTIEMBRE
Análisis de la formación e información necesaria.	1	2	3	4	5	SEPTIEMBRE
Definición clara sobre el trabajo.	1	2	3	4	5	SEPTIEMBRE

2. DISPONIBILIDAD DE IMPLICACIÓN EN EL TRABAJO.
(Completar y disponer por consiguiente sobre resultados obtenidos en su cometido)

Capacidad para trabajar con autonomía.	1	2	3	4	5	OBSERVACIONES
Identificación de objetivos de grupo y priorización de trabajo a la consecución del mismo.	1	2	3	4	5	SEPTIEMBRE
Actitud de colaboración y respeto.	1	2	3	4	5	SEPTIEMBRE
Aptitud para mantener un nivel de actividad adecuado.	1	2	3	4	5	SEPTIEMBRE

3. CAPACIDAD DE COLABORACIÓN CON OTROS PROFESIONALES Y PARA EL TRABAJO EN EQUIPO.
(Capacidad de trabajar con otros compañeros/as de forma que cada uno pueda desarrollar sus funciones atendiendo las tareas que le competen interactuar con los demás en su competencia, a lo largo de su organización)

Deposición para trabajar con compañeros.	1	2	3	4	5	OBSERVACIONES
Identificación de objetivos de grupo y priorización de trabajo a la consecución del mismo.	1	2	3	4	5	SEPTIEMBRE
Actitud de colaboración y respeto.	1	2	3	4	5	SEPTIEMBRE
Aptitud para mantener un nivel de actividad adecuado.						

AS-1 PCS y los ODS

INTRODUCCIÓN

Este Plan Compromiso con la Sociedad y desarrollo de los ODS en APNABI Autismo Bizkaia es la guía donde se recoge todo lo que APNABI hace de forma sistemática para potenciar el compromiso con la sociedad y desarrollo de los ODS.

COMPROMISO CON LA SOCIEDAD EN EL MGA Y OTROS REFERENTES
 APNABI utiliza el Modelo de Gestión Avanzada como referencia donde se enfatiza la importancia de que las organizaciones vascas obtengan una ventaja competitiva clave a través del desarrollo de 6 elementos básicos que componen una gestión avanzada y que se muestran en esta imagen:

El Compromiso con la Sociedad como uno de los 6 elementos de la Gestión Avanzada
 En este modelo se recoge que todo organización forma parte de un entramado social, que puede reforzar y potenciar sus capacidades propias o, al contrario, condicionar y limitar su desarrollo y competitividad. Por ello es importante el Compromiso con la Sociedad, más allá del mero cumplimiento de las obligaciones legales.

Una organización avanzada debería velar por el desarrollo de las entidades que configuran el entorno social donde opera tomando parte activa en aquellas actividades en que puede realizar una labor social más eficaz en consonancia con sus capacidades y, así mismo, impulsar medidas que contribuyan a la sostenibilidad medioambiental.

5. Comunicación de nuestro compromiso social

APNABI Autismo Bizkaia informa a la sociedad de sus objetivos, planes y resultados de interés general, así como evalúa su grado de cumplimiento y ejecución respecto a los mismos. Al comunicar lo que estamos haciendo en el compromiso con la sociedad y ODS, estamos facilitando información sobre los valores de APNABI sobre los servicios que ofrecemos.

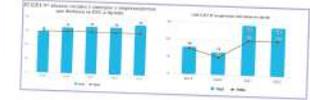
En la comunicación de nuestro Compromiso con la Sociedad, nuestra finalidad es que:

1. los grupos de interés identificables de este Compromiso con la Sociedad según que pueden venir a nosotros para beneficiarse de ese Compromiso con la Sociedad;
2. los grupos de interés con los que nos relacionamos estar mejor informados, para proporcionar actividades conjuntas;
3. ser un ejemplo para otras organizaciones de nuestro sector y, de esta manera, fomentar y tener un efecto multiplicador, gracias a que comparten sus experiencias y aprendizajes.

Canales de comunicación interno y externo en APNABI Autismo Bizkaia
 Ejemplo: <https://www.apnabi.org/bo-30-30.html>

6.2. Indicadores de nuestro compromiso con la sociedad

APNABI Autismo Bizkaia hace seguimiento de las actuaciones y de sus correspondientes indicadores:



ÍNDICE

- Introducción
- Modelos de referencia en APNABI Autismo Bizkaia
- Aclaraciones necesarias
- El por qué y el para qué del compromiso social y desarrollo de los ODS en APNABI
- Información
- Gestión del compromiso social en APNABI
 1. Definición de qué entendemos por Sociedad
 2. Identificación y priorización de la "sociedad" en línea con nuestras capacidades
 3. Formulación de los objetivos y acciones dirigidas "hacia la sociedad"
 4. Despliegue "hacia la sociedad", definiendo: Planes, procesos, productos, servicios, alianzas, proveedores y recursos
 5. Comunicación de nuestro Compromiso con la sociedad
 6. Medición, evaluación, Ajuste.

3. Sensibilización y participación social

Visibilizar a las personas con TEA y sus familias, sensibilizar a la sociedad y contribuir a su transformación (inclusiva y accesible a las personas con TEA y sus familias).

¿Qué vamos a hacer?

Desarrollo de proyectos para y con la participación de las personas con TEA, y facilitar en caso de que no estén presentes, se harán de manera transversal, participación profesional y personas con TEA.

Acción: Promover acciones donde participen personas con TEA. Elaboración de materiales específicos de apoyo que sirvan para el empoderamiento. Se trasladarán a la sociedad.

Fomentar la participación social (participación comunitaria de todos nuestros centros).

Apoyar iniciativas para la inclusión en todos los ámbitos (laboral, educativo, sanitario, entorno social...) de las personas con TEA.

Diseñar y desarrollar campañas de sensibilización. Jornadas, congresos, eventos, etc.

Evaluación

Nº de acciones significativas para visibilizar, sensibilizar y conciliar.

Nº contrataciones de personas con TEA.

Nº de empresas que contratan a personas con TEA.

Nº de empresas que destinan actuaciones de su PSC a APNABI.

Nº personas con TEA en prácticas.

3. Apoyo a la exclusión

Apoyar a las familias y las personas con TEA asociadas en situación de riesgo de exclusión

¿Qué vamos a hacer?

Diseñar medidas que minimicen las dificultades de acceso a los recursos.

Buscar el apoyo de agentes externos que garanticen una cobertura de las necesidades de las familias y personas con TEA.

Evaluación

Nº familias en programas de subvención.

Nº actividades subvencionadas.

Nº derivaciones a servicios externos: SIB, Ayuntamiento, etc.

Indicador 4

Indicador 5

ODS en lectura fácil:



AS-2 Plan de igualdad

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE APNABI

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 4
2. PLANES PARA LA IGUALDAD. QUÉ SON Y PARA QUÉ SIRVEN? 6
3. NORMATIVA REGULADORA 8
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DE ESTE PLAN 11
5. CARACTERÍSTICAS ESTE PLAN 13
6. ARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN 15
7. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO 17
8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA 24
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 30
10. ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN 34
11. DESARROLLO DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN IGUALDAD (2021-2024) 48

II Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres de APNABI

Asistencia técnica: Estilabizkaia consultora homologada por Emakunde para la realización de diagnóstico y planes para la igualdad en empresas.

Apoyos a lo largo de la vida

Somos Familia Gara

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE APNABI

CARACTERÍSTICAS ESTE PLAN

El II Plan para la Igualdad de APNABI tiene las siguientes características:

- **Refleja el compromiso del grupo con la igualdad de mujeres y hombres.**
- **Implica a todas las áreas de la organización** y deberá situarse en el corazón de los sistemas de gestión.
- **Cuenta con las aportaciones y necesidades de toda la plantilla** que así lo ha deseado ya que se han facilitado los medios para realización de **Forma participada**.
- **Es un plan realista y hecho a medida** de la entidad y de su situación actual.
- **Es un plan abierto y flexible** que permite la evolución en el tiempo y la adaptación al ritmo de la organización.
- **Es un plan evaluable** que incluye indicadores para medir los objetivos alcanzados en función de los resultados esperados.
- **Es un plan sistémico-coherente** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistémicos.
- **Es un Plan sostenible.**

Página 14 de 51

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE APNABI

PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

Han participado en la comisión negociadora de este II Plan las siguientes personas:

Por parte de la organización:

- De una parte, en **Representación de APNABI**:
 - Naxos Ruiz, Director Gerente.
 - Susana Vallada, Directora de viviendas.
 - Mireya Garcia, Directora de administración.
- Por parte de **las personas trabajadoras**:

De otra parte, en representación de los y las trabajadoras de APNABI:

- Irigo Bñu, Presidente Comité LAB.
- Alberto Corral LAB.
- Laura Mercedado LAB.

Además de estas personas, que han sido las firmantes del Plan, han participado en la elaboración del mismo:

Personas	Área	Contacto
Kepa Maza	Colegio	kepa.maza@apnabi.org
Gari González	CADS	margaritagonzalez@apnabi.org
Javier Gómez	Viviendas	javier.gomez@apnabi.org
Marta Bringas	Oficinas	marta.rdi@apnabi.org
Iratxe Rodríguez	LAB	iratxe.rdi@apnabi.org
Montserrat Clavero	Dirección	montse@apnabi.org
Andrea Bort	Oficinas	andrea.bort@apnabi.org
Esther Fernández-Vallera	Ocio	esther@apnabi.org

Esta Comisión se creó en 2015 para la elaboración del I Plan y desde entonces llevan encargándose del impulso, seguimiento y evaluación del mismo.

Página 16 de 51

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE APNABI

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Se muestra a continuación un breve resumen ejecutivo de la situación de la igualdad de mujeres y hombres en APNABI.

Se valúan con respecto al diagnóstico anterior, un avance muy importante en el **compromiso de APNABI con la gestión de la organización orientado a criterios de igualdad** de mujeres y hombres. Este compromiso se valora, entre otros, en aspectos como los siguientes:

- Inclusión de objetivos de igualdad en el convenio de la entidad.
- Cuenta desde 2015 con una Comisión de Igualdad estable.
- Ha obtenido el reconocimiento de Emakunde como entidad colaboradora.
- Forma parte de la Red Bai Sarea.
- Elaboración de guías y formaciones para iniciar la comunicación no sexista de manera sistemática en toda la documentación que produce la organización, ya sea a través del lenguaje como de las imágenes y los contenidos.
- Inclusión de la variable sexo en todas las bases de datos y en todos los documentos de recogida de información pertinentes.
- Sensibilización a la plantilla de la necesidad de una igualdad real de mujeres y hombres.

Respecto a la gestión de las personas...

- **APNABI** está gestionada por una Junta Directiva, máximo órgano de gobierno. La Junta Directiva está formada por 9 personas de las cuales 5 son hombres y 4 mujeres. Están repartidos del siguiente modo: Presidencia: hombre, vicepresidencia: mujer, secretaria: hombre, tesorería: hombre, vocales: tres mujeres y dos hombres.
- El equipo directivo está formado por 2 hombres y 5 mujeres. (Las mujeres del equipo directivo representan el 14,2% del total de mujeres de APNABI mientras que los hombres representan el 2%).
- El equipo técnico está formado por 1 hombre y 4 mujeres. (Las mujeres del equipo técnico representan el 11,4% del total de mujeres de APNABI mientras que los hombres representan el 10,9%).
- El Comité de Calidad está formado por 2 hombres y 5 mujeres y la responsable de calidad es una mujer. Las mujeres del Comité de Calidad representan el 14,2% del total de mujeres de APNABI mientras que los hombres representan el 2%).
- La JUNTA está elegida por la Asamblea General. Esta Asamblea General está formada por las familias de los personas usuarias.

Página 18 de 51

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE APNABI

DESARROLLO DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN IGUALDAD (2021-2024)

PROGRAMA 1. LIDERAZGO Y ESTRATEGIA

DESCRIPCIÓN DE LA LÍNEA DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO			
			2021	2022	2023	2024
11.1. Continuar gestionando que la Comisión de Igualdad de APNABI sea el instrumento de comunicación y de trabajo de APNABI en materia de igualdad, promoviendo con ello el desarrollo de la igualdad en las empresas.	11.1.1. Preparar normativa interna de igualdad en todas las áreas de APNABI.	Dirección	X	X	X	X
	11.1.2. Realizar a través de actividades de difusión las acciones de sensibilización en materia de igualdad en todas las áreas de APNABI.	Dirección	X	X	X	X
11.2. Realizar a través de actividades de difusión las acciones de sensibilización en materia de igualdad en todas las áreas de APNABI.	11.2.1. Realizar a través de actividades de difusión las acciones de sensibilización en materia de igualdad en todas las áreas de APNABI.	Dirección	X	X	X	X
	11.2.2. Realizar a través de actividades de difusión las acciones de sensibilización en materia de igualdad en todas las áreas de APNABI.	Comisión igualdad	X	X	X	X
11.3. Mediar en el trabajo de la Comisión de Igualdad para el desarrollo de la igualdad en las empresas.	11.3.1. Mediar en el trabajo de la Comisión de Igualdad para el desarrollo de la igualdad en las empresas.	Comisión igualdad	X	X	X	X
	11.3.2. Mediar en el trabajo de la Comisión de Igualdad para el desarrollo de la igualdad en las empresas.	Comisión igualdad	X	X	X	X
11.4. Mediar en el trabajo de la Comisión de Igualdad para el desarrollo de la igualdad en las empresas.	11.4.1. Mediar en el trabajo de la Comisión de Igualdad para el desarrollo de la igualdad en las empresas.	Comisión igualdad	X	X	X	X
	11.4.2. Mediar en el trabajo de la Comisión de Igualdad para el desarrollo de la igualdad en las empresas.	Comisión igualdad	X	X	X	X

Página 36 de 51

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE APNABI

DESARROLLO DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN IGUALDAD (2021-2024)

PROGRAMA 9. RELACIÓN CON EL ENTORNO

DESCRIPCIÓN DE LA LÍNEA DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO			
			2021	2022	2023	2024
9.1.1. Realizar actividades de sensibilización en materia de igualdad en todas las áreas de APNABI.	9.1.1.1. Realizar actividades de sensibilización en materia de igualdad en todas las áreas de APNABI.	Dirección	X			
	9.1.1.2. Realizar actividades de sensibilización en materia de igualdad en todas las áreas de APNABI.	Responsable comunicación	X	X	X	X
9.1.2. Realizar actividades de sensibilización en materia de igualdad en todas las áreas de APNABI.	9.1.2.1. Realizar actividades de sensibilización en materia de igualdad en todas las áreas de APNABI.	Responsable comunicación	X			
	9.1.2.2. Realizar actividades de sensibilización en materia de igualdad en todas las áreas de APNABI.	Responsable comunicación	X	X	X	X
9.1.3. Realizar actividades de sensibilización en materia de igualdad en todas las áreas de APNABI.	9.1.3.1. Realizar actividades de sensibilización en materia de igualdad en todas las áreas de APNABI.	Responsable comunicación	X	X	X	X
	9.1.3.2. Realizar actividades de sensibilización en materia de igualdad en todas las áreas de APNABI.	Responsable comunicación	X			
9.1.4. Realizar actividades de sensibilización en materia de igualdad en todas las áreas de APNABI.	9.1.4.1. Realizar actividades de sensibilización en materia de igualdad en todas las áreas de APNABI.	Responsable comunicación	X			
	9.1.4.2. Realizar actividades de sensibilización en materia de igualdad en todas las áreas de APNABI.	Comisión igualdad	X	X	X	X

Página 45 de 51

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE APNABI

MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS

Apartir de las actuaciones a poner en marcha de cara a conseguir los objetivos planteados en apartado anterior, se considera que se necesitan los siguientes recursos, tanto para la implantación como para el seguimiento y evaluación.

PARA LA IMPLANTACIÓN

Recursos humanos

Además de la Comisión negociadora que será la encargada, como ya se ha dicho en apartados anteriores, del impulso del Plan se precisa de la participación de los siguientes directivos y personas responsables:

- Dirección: facilitar todas las recursos que se precisen para la implantación de las acciones del Plan y ponerlo en marcha las que le hayan sido asignadas de forma directa en el apartado anterior.
- Recursos humanos: Más concretamente será necesario la implicación directa de relaciones con clientes, promoción, valoración de puestos, registro salarial.
- Comunicación: La persona responsable de comunicación tendrá que encargarse de en materia de igualdad, etc.
- Formación: La persona responsable de formación se encargará de planificar las actuaciones de sensibilización y formación dirigidas a la plantilla.
- Representación sindical: Además de formar parte de la comisión negociadora, tendrá que encargarse de las actuaciones del Plan que le correspondan.
- Consultora homologada por Emakunde para el acompañamiento a empresas en los procesos de implantación.

Recursos materiales

Se estima que serán necesarios:

- Salas de reuniones.
- Material de oficina.
- Medios web para trasladar información a la plantilla.
- Cartelería y audiovisuales.
- Proyectos.
- Ordenadores.

Página 49 de 51

AS-3 Guía de voluntariado

CONTENIDO

- 1. CONOCÉMONOS 7
- 2. PERFIL 9
- 3. FUNCIONES 10
- 4. DERECHOS 12
- 5. OBLIGACIONES 13
- 6. ¿QUÉ TE OFRECEMOS? ¿QUÉ NOS PUEDES OFRECER? 14
- 7. ACOGIDA 14
- 8. TEA 9

PERFIL

La persona voluntaria es aquella que, dentro del marco de APNABI, se compromete de forma libre y acciones programadas en cualquiera de los momentos con la visión, misión y valores de algunos requisitos:

- Ser mayor de 18 años, o de 16 años si tiene un tutor o tutora.
- Que su realización sea libre, sin una obligación personal o deber voluntariamente.
- Estabilidad emocional, responsabilidad y compromiso.
- Actitud positiva y compromiso con las personas a las que vaya dirigida.
- Tener motivación con carácter de voluntariado.
- Aceptar los fines de la entidad y la actividad en la que participa para compartir experiencias e intervenir siempre a favor de las personas con TEA.

ACOGIDA

El proceso de acogida busca facilitar la incorporación:

- **Ceremonia y escucha:** Recogemos, a través de una entrevista inicial sus inquietudes, expectativas, actitudes y aptitudes, valorar la posible colaboración.
- **Información de nuestra entidad y organización:** Compartiremos contigo nuestros proyectos y programas para ver en cuáles puedes ser susceptible de incorporación.
- **Incorporación y puesta en marcha de la colaboración:** según las necesidades de la asociación y la perfil, a través de un compromiso de colaboración y participación.

En caso de acuerdo e incorporación, se constituirá:

- **Firma del compromiso de participación voluntaria.**
- **Formación básica sobre la actividad:** los trastornos del espectro del autismo (TEA), trato con las personas, el apoyo, etc.
- **Se facilitarán protocolos y documentación** que guiarán las intervenciones: código ético, derechos y deberes, etc.
- **Seguimiento y evaluación continua.**
- **Acompañamiento en la incorporación y la salida (*) del programa.**

(*) Con carácter general, la salida del programa de voluntariado puede ser por decisión de la persona voluntaria.

TEA

Los trastornos del espectro del autismo (TEA) se entienden como trastornos del neurodesarrollo; alteraciones de funciones vinculadas a la maduración del sistema nervioso central que se inician en la infancia y siguen un curso evolutivo diferente en cada persona.

En APNABI llevamos más de 40 años trabajando para hacer posible los proyectos de vida de las personas con TEA. Hoy somos la asociación referente en nuestro ámbito. Te acompañaremos durante el proceso para que conozcas todo lo que necesitas saber.

Los síntomas se presentan de manera diversa, dando lugar a perfiles distintos. Asimismo, como en cualquier persona, se producen cambios a lo largo de la vida. Hoy se conocen las características comunes a todos los TEA:

- **Peculiaridades en la comunicación social y en la interacción social** en entornos diversos, ya sea en la reciprocidad socio-emocional, la comunicación no verbal o en relaciones adecuadas a su nivel de desarrollo.
- **Patrones restrictivos y/o repetitivos.** En el habla, los movimientos o un uso repetitivo y estereotipado de objetos, combinado con rutinas rígidas y excesiva resistencia al cambio.
- **Intereses fijos,** marcadamente restringidos o hiper o hiporreactividad a los estímulos sensoriales.

La discapacidad intelectual no está presente en todos los casos, tampoco el proceso de envejecimiento o deterioro prematuro.

AS-4 Plan de voluntariado

APNABI entiende que la persona voluntaria da un valor importante a la asociación y debemos potenciar su papel en la misma. Entendemos a la persona voluntaria como parte enriquecedora de una organización, y como parte complementaria a nuestros programas.

El programa decide ofrecer calidad y ofrecer siempre la labor de las personas voluntarias. Decidir dónde quiere colaborar y cuándo, según sus intereses y disponibilidad. Sustituir a los voluntarios que participan en el programa de voluntariado y participación social que establece APNABI para la captación de nuevas personas voluntarias a través de diferentes canales como reuniones formativas, publicidad y redes sociales, entre otros. Valorizar las actividades y programas de APNABI puestos en marcha con un abanico amplio de posibilidades en las que la persona voluntaria decide dónde quiere colaborar y cuándo, según sus intereses y disponibilidad. Desarrollar un plan de formación concreto para el grupo voluntario desde su incorporación a la entidad hasta el momento de su salida.

El voluntario debe ser mayor de 18 años o de 16, con autorización del tutor o tutora desarrollo sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o contractual y sea asumida voluntariamente. El voluntario debe tener una estabilidad emocional, responsabilidad y compromiso. El voluntario debe tener una actitud positiva y comprometida con las necesidades de las personas con TEA. El voluntario debe tener una motivación con carácter altruista y solidario.

VOLUNTARIADO
Plan de gestión

Funciones

En APNABI existen diversas necesidades a las que las personas voluntarias pueden dar respuesta. Aunque ser persona voluntaria no es realizar una tarea concreta, es sumarse a un proyecto global y colaborar en la medida de las posibilidades de cada persona. intereses, capacidades y en función de las necesidades de la entidad. las funciones pueden ser principalmente, de dos tipos:

- **Apoyo y acompañamiento activo, con intervención directa**
 - Velar por el bienestar físico y emocional de las personas con TEA, teniendo cubiertas sus necesidades
 - Potenciar la inclusión y la participación, la autonomía, el disfrute y las relaciones interpersonales, adaptándose a cada persona, su estado anímico y situación personal
 - Aportar ideas o contenidos según el grupo y las personas que lo componen, teniendo en cuenta los recursos, el entorno y la calidad de la respuesta
 - generar entornos seguros para las personas
 - Dinamizar actividades
 - Ofrecer apoyo a las personas con TEA y su familia
 - Implicarse en programación, desarrollo y evaluación de actividades.
- **Apoyo a la gestión - sin intervención directa**
 - Apoyo en actividades
 - Eventos de sensibilización
 - Colaborar en labores administrativas, de mantenimiento, comunicación, apoyo a las familias, etc.

Derechos y obligaciones

Las personas voluntarias tienen los siguientes derechos:

Página 3 | 20

AS-5 Plan de Euskera

APNABI Autismo Bizkaia - 2023ko Euskara Plana

AURKIBIDEA

1. SARRERA
 - 1.1 Euskara planaren egitura
2. NORMALIZAZIORAKO LDOAK
 1. Euskara Sustatzeko Ekinza Plana
 2. Hizkuntza Politika
3. ERREFERENTZIA MARKO ESTANDARRA
4. ZERBITZU-HIZKUNTZA
 1. Erakundearen irudia
 2. Berezkoiko (persona fisikoak) eta herritarreko harrernamank
5. LAN-HIZKUNTZA
 3. Barne-komunikazioa eta lan-tresnak
 4. Pertsonen kudeaketa
 5. Karpo-harrernamank
 6. Kudeaketa-sistema
6. EBALUAZIOA

APNABI Autismo Bizkaia - 2023ko Euskara Plana

dagokionez, 2023an ere helburu nagusia izango da euskararen presentzia areagotzea.

3. Berezkoiko (persona fisikoak) eta herritarreko harrernamank

	2023 hasieran	Helb
Berezkoiko (persona fisikoak) eta herritarreko harrernamank idatzia zerbitzua erabiltzeko produktuak eskaintzeko orduan.	95	100
Berezko harrernamank	80	85
Berezko eskareri euskaraz emandako erantzunak		
Berezko (persona fisikoak) eta herritarreko ahozko harrernamank idatzia erabiltzeko produktuak eskaintzeko orduan.	55	60
Berezko online eta aurrez aurre bukatutako ahozko harrernamank	50	60
Berezko eskareri euskaraz emandako erantzunak	40	50

APNABI Autismo Bizkaia - 2023ko Euskara Plana

4. Pertsonen kudeaketa

...dik langileei bidaltzeko jakinarazpen guztiak euskaratuta ditugu. Aurtun ere Lan-eskaintza guztiak euskaratuko gara eta elabiduna lantzen jarraituko dugu praktiketako pertsonekin.

5. Zerbitzua

...tik eskaintzen dituzte ikastaro batzuk euskaraz.

...o parte-hartzea ez da oso nabarmena izan aurreko urteetan. Horregatik, aurtengo helburua izango da parte-hartzearen ikastaroak eskainiko ditugu eta parte hartzea sustatuko dugu.

...keta

...kustaroen kudeaketa iruditako besteak beste dokumentazioa, asetasan inkestak edo diplomak, besteak beste.

...ntzetan egongo dira.

...plana osorik bi hizkuntzetan bidaliko zaie langileei.

6. Harrernamank

	2023 hasieran	Helb
Berezko azioa		
Berezkoiko idatzizko harrernamank	60	65
Berezkoiko ahozko harrernamank	25	30
Berezko irribatuak: bezeroak (persona juridikoak), finantza entitateak, zerbitzu-hornitzaileak, etab.		
Berezko idatzizko harrernamank	20	25
Berezko irribatuak: aliatuak, taldeko enpresak, erakunde etab.	20	25
Berezko idatzizko harrernamank	20	25
Berezko ahozko harrernamank	20	25

...ra bidaltzen dugun dokumentazioa ofizial guztia bi hizkuntzetan egongo da aurtun ere. Hala ere, ahozko hitzurretan eragin nahi dugu, ahal den heinean, harrernamank hauek euskaraz izateko, laz langileen koen diagnostikoa egin genuen, horiek inplementatu egingo ditugu aurtun, eta horien eraginez gero auzaldea aurreratu dugu.

AS-6 Informes de seguimiento de los ODS y extracto de Scrumtegy

APNABI Autismo Bizkaia

Sensibilización y participación social:

Validar a las personas con TEA y sus familias. Sensibilizar a la sociedad y contribuir a su transformación (inclusiva y accesible a las personas con TEA y sus familias).

¿Qué vamos a hacer?

Diseñar de proyectos para y con la participación de las personas con TEA y validar en caso de que no estén presentes. Se harán de manera transversal, participarán profesionales y personas con TEA.

Acción: Promover acciones donde participan personas con TEA.

Elaboración de materiales específicos de apoyo que sirvan para el empoderamiento. Se trasladará a la sociedad.

Fomentar la participación social (participación comunitaria de todos nuestros centros).

Apoyar iniciativas para la inclusión en todos los ámbitos (laboral, educativo, sanitario, entorno social), de personas con TEA.

Diseñar y desarrollar campañas de sensibilización. Jornadas, congresos, eventos, etc.

APNABI Autismo Bizkaia

Evaluación

- 4 acciones significativas para sensibilizar y educar.
- 10 contrataciones de personas con TEA.
- 10 empresas que contratan a personas con TEA.
- 10 empresas que destinan actuaciones de su RSC a Apnabi.
- 10 personas con TEA en prácticas.

APNABI Autismo Bizkaia

Potenciar el voluntariado:

Favorecer y reforzar el voluntariado tanto interno como externo.

¿Qué vamos a hacer?

Avanzar en la implantación de un plan de voluntariado, donde se especifiquen actuaciones en los ámbitos de procesos, captación, fidelización, apoyo, formación, reconocimiento, gestión.

Potencial del voluntariado de las personas con TEA.

APNABI Autismo Bizkaia

Evaluación

- 10 propuestas de mejora.
- 10 cambios sustanciales.
- 10 voluntarios en prácticas.
- 10 horas de apoyo.
- 10 personas con TEA voluntarias.

APNABI Autismo Bizkaia

Trasferencia de conocimiento especializado:

Liberar la transformación impulsando un modelo y llevándolo referente en la aportación de conocimiento especializado y en el modo de intervención.

¿Qué vamos a hacer?

Difundir y socializar el modelo APNABI, a nivel interno y externo.

Acciones: externas e internas por separado.

Compartir conocimiento con otras entidades y administraciones.

Visitas, intercambios, etc.

Influir en desarrollos normativos y políticas para garantizar condiciones adecuadas y derechos de las personas con TEA y sus familias.

APNABI Autismo Bizkaia

Evaluación

- 10 conferencias online.
- 10 talleres y eventos con impacto social positivo.
- 10 talleres formativos y prácticos impartidos en empresas.
- 10 acciones y eventos de sensibilización.
- 10 actividades de difusión, formación y sensibilización.
- 10 actividades con repercusión local e internacional.
- 10 personas en prácticas.

APNABI Autismo Bizkaia

Apoyo a la exclusión:

Apoyar a las familias y las personas con TEA asociadas en situación de riesgo de exclusión.

¿Qué vamos a hacer?

Diseñar medidas que minimicen las dificultades de acceso a los Recursos.

Buscar el apoyo de agentes externos que garanticen una cobertura de las necesidades de las familias y personas con TEA.

APNABI Autismo Bizkaia

Evaluación

- 10 familias en programas de subvención.
- 10 actividades subvencionadas.
- 10 derivaciones a servicios externos: SGB, Ayuntamiento, etc.
- Indicador 4.
- Indicador 5.

APNABI Autismo Bizkaia

Responsabilidad social:

Ser una organización socialmente responsable, interna y externamente.

¿Qué vamos a hacer?

Transparencia: tener a disposición interna y externamente toda la información de la asociación.

Objetivo medioambiental: Tener presentes en el desarrollo de cualquier actividad la responsabilidad por el medio ambiente.

Código ético: Documento a disposición de todo el personal de Apnabi que contiene las medidas, normas, procedimientos y estándares respecto a la conducta de los miembros con información de carácter Personal que está disponible en una carpeta compartida en el servidor.

Plan de Igualdad: Apnabi a través de su Comisión de Igualdad (confirmada por representantes de todos los departamentos), así como de la dirección y del comité de empresa respalda las siguientes acciones del plan de igualdad:

Equidad: El Plan de Equidad de Apnabi incluye un conjunto de acciones entre las que destacan la organización de sesiones de conversación plus para la plantilla, un proceso de formación de profesionales que cubren criterios específicos y la puesta en marcha de un programa de acompañamiento. El Plan se extendió también a la difusión de publicaciones específicas en los espacios de trabajo: "Euskararen Tratuak", un tablero de anuncios en el que se publican temas relacionados con el euskera y con Apnabi.

Criterio de diversidad y género de las personas usuarias y familias usuarias: de servicios y recursos, los valores y los principios de intervención de nuestra organización, siendo los derechos y deberes de las personas y familias de Apnabi, tanto en su condición de personas usuarias, como en su caso, de familias usuarias.

APNABI Autismo Bizkaia

Informe Scrumtegy:

Esfera Prosperidad

Sin elementos asociados

Indicadores relacionados

- 1 CMI 2.2 Salud de personas de la actividad económica
- 1 CMI 2.4 Educación en TICs

Indicadores relacionados

- 1 CMI 3.4 Igualdad en TICs

Indicadores relacionados

- 1 CMI 8.1 Satisfacción de las personas usuarias con el soporte técnico y con su experiencia de vida
- 1 CMI 8.2 Empoderamiento de las personas usuarias
- 1 CMI 8.3 Entorno laboral accesible
- 1 CMI 8.4 No. de publicaciones y artículos publicados en el año

Objetivos relacionados

- 1.1. Acciones y medidas de apoyo a las personas usuarias con TEA.
- 1.2. Mejorar, evaluar y aumentar el empoderamiento en el cumplimiento, desarrollo y uso de los derechos de las personas con TEA.
- 1.4. Ofrecer (por facilitar) servicios y programas diversos en todo el territorio, así como y diseñar, desarrollar, etc. los recursos de las personas usuarias.
- 2.1. Diseñar y desarrollar acciones y recursos de las personas usuarias en todo el territorio, a través del empoderamiento y actividades de apoyo, formación y asesoramiento.

Indicadores relacionados

- 1 CMI 4.4 No. certificaciones de sostenibilidad
- 1 CMI 5.2 Salud de personas de la actividad económica

AS-7 Formulario de contacto para colaboración en proyectos

	A	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
1	Marca temporal	Centro formativo, unive	Profesora, profesor, tut	Descripción resumida c	¿Por qué has seleccion	¿Por qué contactas cor	¿Qué crees que te puec	Objetivo generales y es	Concreta qué necesitas	Derivado a:	Resultado:
2	8/06/2023 18:33:13	Academia Musicatulado	Jennifer Gonzalez	Hola. Somos una acader	Porque lo conocemos, te	Porque paso a menudo g	Ponemos en contacto co	Los comentados en el proyecto			
3	7/06/2023 8:51:22	FEFA-UPV Donostia. Do	Arkaitz Lareki /Joxe Jime	https://www.youtube.com	Necesito incorporar la vis	Estoy interesado en inco	Una visión especializada	Objetivo General:	Difusión entre los equipos educativos de APNABI del cuestionario		
4	25/05/2023 17:00:37	Universidad de Deusto	Marisol Basabe	Relacionar el apoyo con	Porque es un colectivo a	Porque tiene experiencia	Su experiencia y buen ha	Conocer formas de traba	Contestar una encuesta.Sobre todo personal de atención directa c		
5	17/05/2023 12:16:46	Universidad de Deusto, c	Raquel Royo Prieto	En la asignatura de grup	Porque forman parte de l	Porque al tener un centr	Nos puede aportar otra r	Conocer como APNABI e	Hablar con algún profesional para saber en qué consiste APNABI,		
6	17/05/2023 11:03:57	TFM, Universidad de Sal	Beatriz González Arranz	Mi Trabajo de Fin de Más	Durante toda la carrera fi	Ya que son una asociaci	En primer lugar, poder ac	Objetivo general: conoce	Me sería de gran utilidad que pudieran compartir el cuestionario y		
7	7/05/2023 20:28:09	TFM en CETT (Barcelon	Pili Malagarriga Vallet	Actualmente, me encuen	Forma parte del grupo de	Me pongo en contacto co	Una red de contactos y/o	El objetivo de mi trabajo es poder ofrecer recomendaciones a futuro con el fin de que estos			
8	3/05/2023 22:38:00	Universidad de deusto TI	Eider Aldape	Mi reto consiste en el dis	porque con mi trabajo fin	conozco que es un centr	una perspectiva que por	Conocer un poco más vu	respuestas para el siguie	repetida	
9	3/05/2023 15:22:50	Universidad Tecnológica	Alicia Larenas	Inserción laboral para pe	debido al vacío teórico q	por su integración con pe	mucha información y per	Objetivo general:	información y ayuda para	Iban	
10	1/05/2023 19:40:05	Universidad de deusto TI	Eider Aldape	Mi reto consiste en el dis	porque creo que vuestro	Creo que sois una buena	una perspectiva de experi	datos, experiencia, conse	me gustaría que pudiera	Esther	
11	26/04/2023 9:28:09	La Escuela Universitaria	Eneko Vallejo	Autismoa duten umekin	Oso interesgarria iruditu	Ikastola batzuetatik hitz e	Gure IMT-ko proiektua h	Bertan galdetegi bat aurk	Haren zentroaren metod	Eguz	
12	20/04/2023 12:11:49	San José de Calasanz	Julia y Nerea	Informarnos sobre el TEA	Nos interesa, nos gusta e	Porque nos ha parecido	Nuevos conocimientos y	Lograr ser buenos educa	Una reunión presencial c	Raquel	
13	18/04/2023 18:16:23	Beasain BHI, la asignatu	Nahikari Amenabar	Hemos elegido hablar so	Nos ha parecido que el c	Queremos saber que rec	Tenemos fe en que nos p	Queremos informarnos b	Tenemos algunas pregun	Natxo	
14	18/04/2023 18:04:08	Euskal Herriko Unbertsit	Natalia Monge	Mi trabajo de fin de grado	Decidí escoger el colecti	Lo escogí porque es una	APNABI es un centro de	Conocer a través de los	Necesito entrevistar a alg	Raquel	
15	14/03/2023 22:34:33	Universidad de Deusto	Estibalz Linares	Mediante la realización d	He decidido contactar co	Debido que disponen de	Una mirada crítica desde	Los objetivos son los sigi	Entrevistas con profesio	Susana	
16	6/03/2023 17:53:26	Universidad del País Vas	David Andrés Pastor	Posibles consecuencias	No he seleccionado espe	Por que conozco persona	Creo que puede aportar	El objetivo es desarrollar	Necesito 4 entrevistas, e	Ainhoa Basarrate	
17	6/03/2023 10:42:14	EDE Fundazioa, certifica	Susana Alvarez Prieto	Visita	Forma parte del colecti	Apnabi es la entidad de r	Conocimientos actuales	Aprender de profesionales	el trabajo con personas	Iban	
18	1/03/2023 14:20:13	TFG INTEGRACIÓN SO	Aitziber Romero	Empleo con Apoyo es Vi	Familiares y amistades c	Por la experiencia que tí	Mucha información, form	Elaborar proyecto de em	Asesoramiento e informa	Iban	
19	10/02/2023 10:06:29	Azahara Moreno Logope	Azahara Moreno Sánchez	Es un proyecto para ayu	Por mi experiencia en el	Por la aportación de cont	Su punto de vista desde	Tips para conectar con tu	Solicito un enfoque práct	Ainhoa Basarrate	
20	7/01/2023 15:43:59	San Fidel Ikastolako tuto	Borja Altamira	Ikastolatik esan digute el	Pertsonak ikusi ditudane	Nire helburua lortuko nuk	Beraien bizimodua ezagu	Pertsonak ezagutzea eta	Zuen kolaborazioa eta la	Eguzkiñe	
21	17/12/2022 20:21:13	Universidad Europea del	Prácticas máster en psic	Mi nombre es María Vict	Durante mi periodo de pr	Prácticas de master en p	Estoy al tanto de vuestro	Obtener mayor experien	Prácticas de máster en p	Mireya	
22	12/12/2022 20:37:22	El proyecto pertenece a l	Nombre: Inmaculada Eng	Me pongo en contacto co	Soy licenciada en Psicol	Al estar estudiando un M	Considero que puede ap	El objetivo general y prin	Me gustaría que contara	Mireya	Prácticas
23	25/11/2022 13:54:01	Universidad Complutens	Luis miguel garcia moren	Se realizará una investig	Llevo muchos años traba	Soy extrabajadora de ap	Puede ayudarme a obter	Demostrar como afectan	Necesitaría que pasaran	Raquel Sedano	
24	13/11/2022 10:21:23	Universidad de León	Ta Dra. Natalia Arias Ramo	Las alteraciones del suá	En el Grupo Salbis de la	Sabemos que es un cole	Necesitaríamos la difusi	Conocer las variables an	Cantación de familias na	Raquel Sedano	

AS-8 Registro de participación PTEA

AÑO	Marca temporal	Dirección de	Nº de Hit	Nomb	Áreas o servicios en	¿En qué ámbito o contexto quieres ir	Aunque puedas percibir que resp	Describe con más exactitud en qué ha consistido la experiencia.
2022	3/02/2022 12:45:24	cristina.garcia@a	99765	I.B.B	Ocio y TL, Hogares	Experiencia en un ámbito de representaci	Ha participado en una formación impartida desde Apnabi al Ifas entorno al proceso de transformación puesto en marcha en la entidad. I.B.B ha	
2022	10/05/2022 14:48:18	marialuisa.arenas	991086	E.S.L.	Orientación y Seguimient	Participación en un acto social como repre	Participación en las sesiones de sensibilización a los/as trabajadores/as de la Universidad de Deusto, a través de su participación en World Cafe	
2022	11/05/2022 9:16:46	alba.martin@apn	992610	J.A.	Empleo con apoyo	Experiencia en un ámbito de representa	Participación contando su experiencia personal en la grabación de video de sensibilización del proyecto "mujeres TEA"	
2022	11/05/2022 9:18:32	alba.martin@apn	992388	I.G.	Empleo con apoyo	Experiencia en un ámbito de representa	Participación contando su experiencia personal en el video de sensibilización del proyecto "Mujeres TEA"	
2022	11/05/2022 9:21:28	alba.martin@apn	993067	E.L.	Orientación y Seguimie	Experiencia en un ámbito de representa	Participación contando su experiencia personal en el video de sensibilización del proyecto "Mujeres TEA"	
2022	11/05/2022 9:22:27	alba.martin@apn	992797	L.A.	Empleo con apoyo	Experiencia en un ámbito de representa	Participación contando su experiencia personal en el video de sensibilización del proyecto "Mujeres TEA"	
2022	11/05/2022 9:25:11	alba.martin@apn	992797	L.A.	Empleo con apoyo	Experiencia en un ámbito de representa	Participar hablando en la radio Cadena SER sobre proyecto "Mujeres TEA"	
2022	11/05/2022 9:26:18	alba.martin@apn	992388	I.G.	Empleo con apoyo	Experiencia en un ámbito de representa	Participar hablando en la radio Cadena SER sobre proyecto "Mujeres TEA"	
2022	11/05/2022 9:44:01	alba.martin@apn	992388	I.G.	Empleo con apoyo	Experiencia en un ámbito de representa	Participar hablando en la radio Cadena SER sobre proyecto "Mujeres TEA" (5 de marzo 2022)	
2022	11/05/2022 9:49:46	alba.martin@apn	991663	A.Z.	Empleo con apoyo	Experiencia en un ámbito de representaci	Grabación de video para campaña sensibilización BBK Empleo Inclusivo "Lo normal"	
2022	11/05/2022 9:51:06	alba.martin@apn	991663	A.Z.	Empleo con apoyo	Participación en un acto social como repre	Asistir a la rueda de prensa de la Campaña BBK Empleo Inclusivo "Lo normal"	
2022	11/05/2022 14:19:44	sarai.caneda@ap	991086	E.S.L	Orientación y Seguimient	Experiencia en un ámbito de representaci	PARTICIPACION COMO JURADO EN LOS PREMIOS DE IDEAS	
2022	11/05/2022 14:21:52	sarai.caneda@ap	991086	E.S.L	Orientación y Seguimient	Experiencia en un ámbito de representaci	WORLD CAFE	
2022	19/05/2022 15:02:00	alba.martin@apn	991198	J.C.	Consultas, Empleo con a	Participación como ponente en una charla	Participar como ponente en el desayuno de empresas 2022 contando su exeriencia en Clarity	
2022	1/07/2022 14:53:02	marc.trave@apne	991358	GARBINE MARAÑÓN.		Participación en un acto social como repre	Ha leído como representante de Apnabi.La carta de agradecimiento, se ha puesto muy nerviosa pero sentada ha estado muy correcta.	

AS-9 Plan medioambiental

1. LANTZARTEKIN
Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea...

2. LANTZARTEKIN
Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea...

3. LANTZARTEKIN
Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea...

4. LANTZARTEKIN
Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea...

5. LANTZARTEKIN
Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea...

6. LANTZARTEKIN
Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea...

7. LANTZARTEKIN
Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea...

8. LANTZARTEKIN
Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea...

9. LANTZARTEKIN
Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea...

10. LANTZARTEKIN
Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea...

LAS 10 ACCIONES PARA CUIDAR EL MEDIO AMBIENTE Y NUESTRA SALUD

1. Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea
Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea...

2. Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea
Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea...

3. Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea
Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea...

4. Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea
Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea...

5. Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea
Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea...

6. Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea
Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea...

7. Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea
Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea...

8. Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea
Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea...

9. Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea
Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea...

10. Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea
Lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea, hala nola, lantzariekin jarduneko jarduerak egitea...

AS-10 Memoria anual plan medioambiental (Proyecto Agenda 2030)

4. Satisfacción respecto al proyecto AE2030 o A2030F
Este apartado del cuestionario incide en la satisfacción con respecto a elementos significativos del proyecto...

3.5. PROYECTO AE2030 o A2030F EN EL CENTRO
VALORA LA EVOLUCIÓN DEL PROYECTO AE2030 o A2030F EN ESTA RUBRICA (ESCOJE UN VALOR DEL 1 AL 5)

Valor	1	2	3	4	5
Se acepta el valor de la AE2030/A2030F pero hay trabajo por hacer.	Se reconoce importante y lo desarrolló un pequeño grupo.	Un grupo numeroso participó durante mucho tiempo.	Un grupo numeroso participó durante mucho tiempo.	El AE2030/A2030F ha sido iniciado por el personal coordinador y el equipo de apoyo.	Está enfocado a todos los estudiantes durante mucho tiempo.
Impulsado por la persona coordinadora AE2030/A2030F.	Impulsado por la persona coordinadora y el equipo motor de la AE2030/A2030F.	El proceso ha sido iniciado por el personal coordinador y el equipo motor de la AE2030/A2030F.	El AE2030/A2030F participa la mitad del alumnado.	El AE2030/A2030F ha sido iniciado por el personal coordinador y el equipo de apoyo.	La ED favorece sistemáticamente el funcionamiento autónomo.
La AE2030/A2030F es un proyecto de aula.	En el programa AE2030/A2030F participa la mitad del alumnado.	En el programa AE2030/A2030F participa la mitad del alumnado.	En el programa AE2030/A2030F participa la mitad del alumnado.	En el programa AE2030/A2030F participa la mitad del alumnado.	Todo el centro participa con ganas y vigor.
En el centro se han implementado algunas mejoras en la gestión de residuos.	En el centro se han implementado algunas mejoras en la gestión de residuos.	En el centro se han implementado algunas mejoras en la gestión de residuos.	En el centro se han implementado algunas mejoras en la gestión de residuos.	En el centro se han implementado algunas mejoras en la gestión de residuos.	Las mejoras son aceptadas y favorecidas por los agentes de la Comunidad Educativa (C.E.).
Las familias y el personal no docente.	Las familias y el personal no docente.	Las familias y el personal no docente.	Las familias y el personal no docente.	Las familias y el personal no docente.	La metodología es investigativa y participativa. Existe una coordinación estable entre proyectos.
					Acuerdos y compromisos adoptados en la AE2030 en el programa AE2030/A2030F han sido recogidos junto a los agentes.
					Un número significativo de alumnos ha sido identificado en el curso de la AE2030/A2030F.

2. FASES DEL PROYECTO AE2030 o A2030F
En este bloque se va a verificar el desarrollo de las distintas fases de la AE2030 o A2030F.

2.1. ORGANIZACIÓN

¿Qué hacemos/hecho cada estructura?	Participantes (en %)	Alum. (en %)	Doc. (en %)	Alum. (en %)	Doc. (en %)
Equipo para desarrollar la Agenda Escolar 2030 o Agenda 2030 para la Formación Profesional	74	78	74	78	74

2.4. PLAN DE INTERVENCIÓN

1.- DATOS GENERALES DEL PROYECTO AGENDA ESCOLAR 2030 (AE2030) O AGENDA 2030 PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL (A2030F)

1.1. DATOS DEL CENTRO

Nombre del centro	CPEE ALDAMIZ HBIP
Código del centro	014612
Territorio Histórico	Municipio
Idioma	Bilingüe
Modalidad	Convulsiva
Tipología	Escolar
Grupos	Otros (Especificar)

1.2. ETAPAS QUE PARTICIPAN EN EL PROYECTO (Puede marcarse más de una)

Primaria	FP Grado Medio	
Secundaria Obligatoria	FP Grado Superior	X
	Otros (Educativos Especiales)	

1.3. PROCESO DE RECONOCIMIENTO "ESCUELA SOSTENIBLE"

¿Incluido sido reconocido como "Escuela Sostenible"?

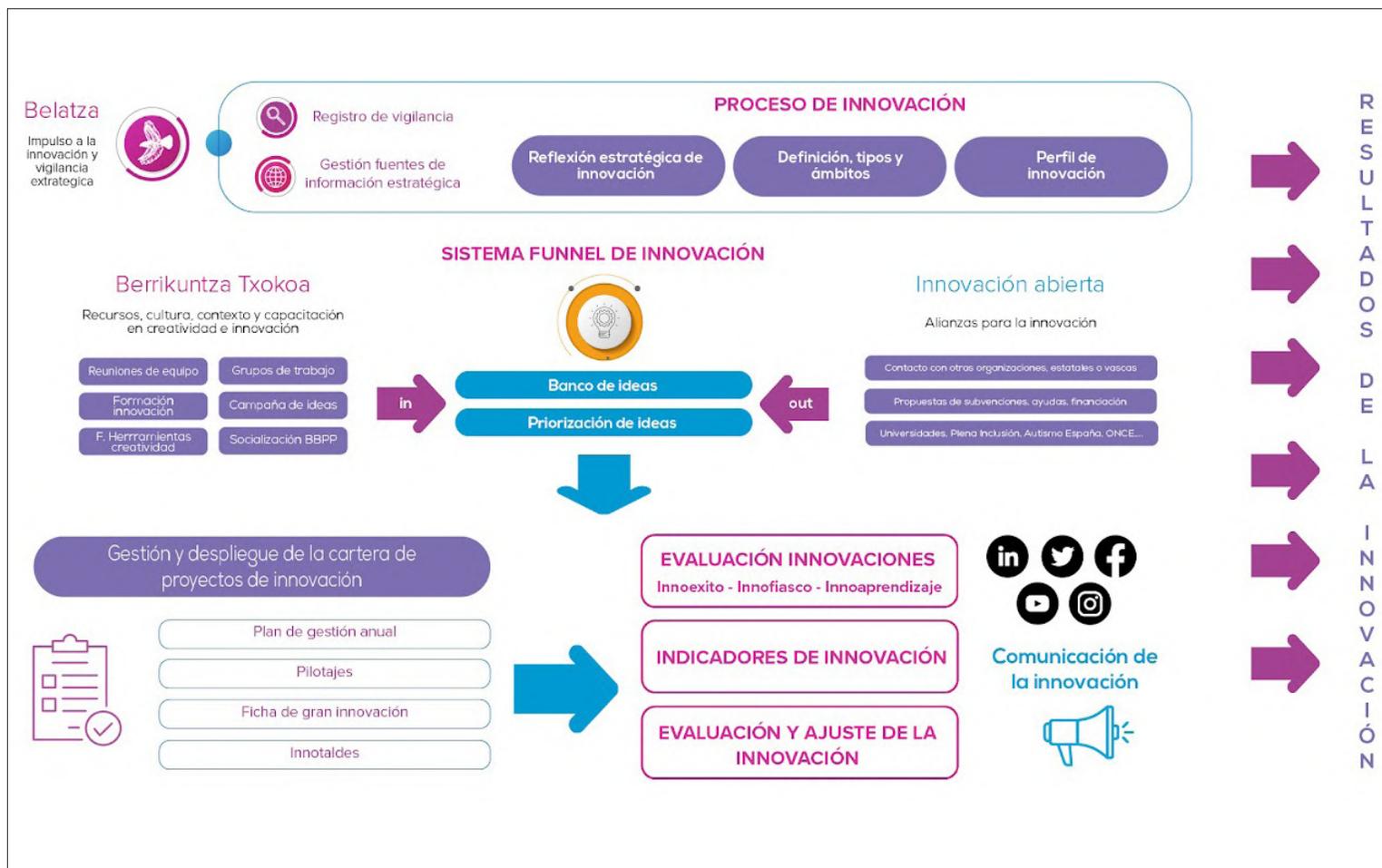
Participó en la red IRAS?	Si	X	No
---------------------------	----	---	----

1.4. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

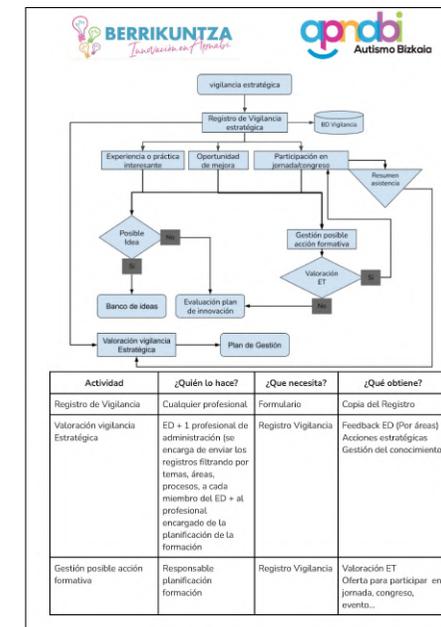
Nombre de CDE principal trabajado: CIUDADANOS Y COMUNIDADES SOSTENIBLES, PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

Asesor a asesor de Ingarugeta: URUE ALI

AI-2 Infografía de la innovación en APNABI



AI-3 Procedimiento de vigilancia estratégica



BERRIKUNTZA *Innovación en APNABI* **apnabi** Autismo Bizkaia

Procedimiento Vigilancia estratégica

Introducción:
La Vigilancia Estratégica, también entendida como Inteligencia Competitiva, es una herramienta de innovación al alcance de cualquier tipo de organización que permite captar información del exterior, analizarla y convertirla en conocimiento para tomar decisiones con menor riesgo y poder anticiparse a los cambios. Para que sea realmente efectiva, la vigilancia se debe realizar de manera sistemática (captura, análisis, difusión y explotación de la información), permitiendo a la organización estar alerta sobre las innovaciones susceptibles de crear oportunidades o amenazas e incrementar así su competitividad.

Objetivo:
El presente procedimiento tiene por objetivo registrar, canalizar y sistematizar las oportunidades y riesgos a los que se enfrenta APNABI para la planificación estratégica de la organización.

Alcance:
A la dirección de APNABI, planificación de la formación y gestión del conocimiento.

Definiciones:
Registro de vigilancia: Formulario en el que cualquier profesional puede describir información relevante para la organización de forma segmentada.
Belatza: Es el profesional que detecta una información de interés estratégico para APNABI y la registra en el formulario. Existen dos roles, definidos como "Belatza" y "Belatza handia". En cualquier momento un profesional puede tener uno de esos roles, que se diferencia esencialmente, por las competencias profesionales y funciones que desarrollamos habitualmente o en un momento determinado.

Operativa:
Se describe en el siguiente diagrama de flujo y su correspondiente cuadro explicativo.

AI-4 Memoria anual de gestión de la innovación

BERRIKUNTZA
Innovación en Apnabi

Memoria de gestión de Innovación 2022 y Jan 2023

- Presentación del Proyecto mejora de la empleabilidad desde el Centro Ocupacional para las personas con TEA, en el **postgrado de innovación social en servicios sociales de la UPV/EHU**
- Presentación del modelo APNABI de intervención personalizada en la

BERRIKUNTZA
Innovación en Apnabi

Memoria de gestión de Innovación 2022 y Jan 2023

- Desarrollar una nueva campaña y duplicar la participación de 2022 respecto al número de ideas y personas.
- Jornada de buenas prácticas**
 - Desarrollar en Octubre de 2023 una nueva jornada de buenas prácticas internas.
- Berrikuntza Txokoa**
 - Mejorar los datos de interacción de la plataforma y crear o desarrollar nuevos

BERRIKUNTZA
Innovación en Apnabi

Memoria de gestión de Innovación 2022 y Jan 2023

Cultura Innovadora

- Formación**
 - Diseñar y facilitar entornos que estimulen la creatividad (17 personas)
 - Liderazgo creativo Art for life (30 personas)
 - Coach & Play "Plan de salud" (17 personas)

BERRIKUNTZA
Innovación en Apnabi

Memoria de gestión de Innovación 2022 y Jan 2023

Vigilancia Estratégica

La Vigilancia Estratégica, también entendida como Inteligencia Competitiva, es una herramienta de innovación al alcance de cualquier tipo de organización que permite captar información del exterior, analizarla y convertirla en conocimiento para tomar decisiones con menor riesgo y poder anticiparse a los cambios. En APNABI Autismo Bizkaia en 2022 hemos mantenido nuestra dinámica de participación en foros y eventos de relevancia que nos permiten conocer los últimos avances en el sector. Igualmente accedimos a todos los boletines y redes que nos aporten información relevante para la planificación de nuevos proyectos.

- Congresos y Jornadas**
 - Congreso Autismo Europa (Cracovia)
 - Congreso Aetapi (Madrid)
 - Simposio internacional de la discapacidad Universidad de Salamanca
 - Jornada Diputación Foral de Bizkaia sobre atención temprana
 - Congreso internacional de deporte inclusivo y surf (Getxo).
 - Jornada online sobre Consentimiento Sexual en Personas con DI (Online)
 - Congreso: "Activando la geriatría y la gerontología"
 - Congreso: Ganamos en comunidad (Plena Inclusión) Valencia
 - Congreso Euskalt de gestión del talento, diversidad e inclusión
 - Congreso Emprendimiento y Discapacidad (Madrid)
- Participación**
 - Mesas de cultura y ocio inclusivo organizadas por la BSK
 - FEVAS Plena Inclusión EUSKADI
 - Autismo España
 - Comisiones de Autismo España, Empleo, Envejecimiento y vida independiente.
 - EHLABE
 - FORO ECA
 - Comisión Seguimiento empleo público Diputación Foral de Bizkaia.
- Boletines, RRSS y otros**
 - Se crea una pestaña en el registro de participación y alianzas para conocer las fuentes de vigilancia existentes y crear esa biblioteca virtual.
- Registro de vigilancia**
 - Solo se ha producido un registro en este año. Se valora la revisión e impulso de esta herramienta en 2023.

BERRIKUNTZA
Innovación en Apnabi

Memoria de gestión de Innovación 2022 y Jan 2023

- Aún así como podemos observar en esta tabla de datos, tomando de referencia la segunda línea y por lo tanto excluyendo las cargas de la "home de berrikuntza txokoa" por defecto en los dispositivos de las empresas, la página de Ideia Saria ha sido visitada 313 veces y por 165 usuarios/as lo que arroja un resultado muy positivo. Destacaban también en el tiempo medio dedicado a las visitas al banco de ideas y a la cartera de proyectos.

Resultado de la innovación

- Cartera de proyectos innovadores**
 - La cartera de innovación de 2022 contaba con 25 proyectos abiertos de los cuales 9 se han dado por concluidos con la siguiente valoración

AÑO	Nº PROYECTOS	RINDO EXITO	RINDO APRENDIZAJE	RINDO FRACASO	IMPACTO DIRECTO INDIRECTO PERSONAS	SERVICIOS IMPLANTADOS
2019	18	-	-	-	-	-
2020	26	5	6	0	-	-
2021	27	5	8	0	1.980	-
2022	27	6	2	2	132/7.362	6

- De los 27 proyectos cinco se plantearon como innovaciones abiertas, 16 como

BERRIKUNTZA
Innovación en Apnabi

Memoria de gestión de Innovación 2022 y Jan 2023

PLAN DE GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN 2023

El plan de gestión de 2023 que nos planteamos sigue haciendo hincapié en los ámbitos establecidos en nuestro primer plan de innovación. Sistematizar la innovación en la organización y crear una cultura de la innovación que permita a APNABI afrontar los retos del presente y futuro establecidos en la estrategia APNABI 20-30.

Vigilancia Estratégica

- Congresos y Jornadas**
 - Continuar participando en congresos y jornadas que permitan participar y desarrollar los proyectos más innovadores.
- Participación**
 - Continuar formando parte activa en todas aquellas iniciativas, grupos, comisiones, federaciones o asociaciones, en los ámbitos, tanto provinciales, autonómicos, estatales o europeos.
- Boletines, RRSS y otros**
 - Alimentar el nuevo registro.
- Registro de vigilancia**
 - Valorar su continuidad o ajuste, que permitan ser una herramienta útil par la vigilancia.

Cultura Innovadora

- Formación**
 - Formar a un mínimo de 60 profesionales en aspectos de la creatividad y la innovación.
- Banco de ideas**
 - Diseñar campañas que permitan tener un número mínimo de 20 ideas en 2023.
- Campaña de ideas**

AI-5 Berrikuntza Txokoa

BERRIKUNTZA TXOKOA

Resultados 2021

¿Qué es esto?

Es el espacio web que APNABI Autismo Bizkaia ha puesto a disposición del equipo profesional de la entidad para generar cultura de innovación en la organización.

La innovación es una condición imprescindible para la calidad de vida de las personas con TEA y sus familias, y el mantenimiento de la organización como un referente en la sociedad. Los factores de éxito del pasado hoy no son suficientes, hay que diferenciarse y adaptarse a las necesidades de las personas y resto de grupos de interés.

¡Ánimate y participa!

¿Tienes una IDEA que quieras compartir?

¿Quieres participar en IDEIA SARIAK?

¿Quieres compartir una INFORMACIÓN?

Así es nuestro mapa de innovación

Proceso de Innovación: Registro de vigilancia → Reflejo estratégico de innovación → Definición, test y análisis → Perfil de innovación

Sistema Funnel de Innovación: Ideas de Innovación → Banco de Ideas → Participación de Ideas → Innovación abierta

Evaluación Innovaciones: Identificar, analizar, innovar → Indicadores de Innovación → Evaluación y ajuste de la innovación

Comunicación de la innovación

Herramientas útiles

Diez ideas para estimular tu creatividad

Formación

"La única forma de tener buenas ideas es tener muchas ideas"

Linus Pauling

AI-6 Evaluación del perfil de innovación

AI-7 Cartera de innovación anual

Perfil de innovación en APNABI Autismo Bizkaia

Organización	APNABI Autismo Bizkaia Equipo Directivo + IFH consulting	Fecha	24/09/20
--------------	---	-------	----------

INNOVACIÓN EN LA ESTRATEGIA

INTENCION		
A11	¿Existen una planificación estratégica que tiene en cuenta conceptos o áreas de innovación?	Medio
A12	¿Qué recursos económicos se dedican a actividades de innovación? ¿cómo se destinan a innovación, desarrollo de información externa, empresa, inversión en formación en ámbitos innovadores, recursos en proyectos innovadores, recursos en TIC, etc. ...?	Aceptable
REPLANTEAMIENTO		
A21	¿La organización identifica los aspectos que definen su posicionamiento en términos de competitividad?	Aceptable
A22	¿La organización se replantea de manera habitual su estrategia que ofrece, a quién y con qué propuesta (diferencial) y modelo de negocio (procesos clave competitivos)?	Evoluciona
SISTEMÁTICA		
A3	¿La organización gestiona la innovación incorporándola a todos los ámbitos, asignando las responsabilidades necesarias para ello?	Bajo

CAPACIDAD DE INNOVACIÓN

ORGANIZACIÓN		
PROCESO DE INNOVACIÓN		
B11	¿Existen en la organización, según sistema de vigilancia que permite definir la información crítica de la organización, las fuentes de donde se obtienen, cómo se procesa y a quién se distribuye?	Bajo
B12	¿Identifica la organización oportunidades de innovación a partir de la información recogida del entorno (tecnológico, mercado, competencia, etc.) y de la propia organización (suergencias del personal, revisiones de procesos, etc.)?	Medio
B13	¿Se ha establecido en la organización un sistema para la generación y recogida de ideas para la innovación?	Bajo
B2	¿Se han establecido procedimientos para la selección y gestión de las ideas y proyectos de innovación a desarrollar?	Bajo
B21	¿La organización analiza el conocimiento y las competencias ya existentes en la misma son las adecuadas para realizar actividades de innovación en cualquier ámbito?	Medio
B22	¿Existen una estrategia de desarrollo y adaptación de tecnología y conocimiento de la organización?	Aceptable
B41	¿Se definen las especificaciones y características para el desarrollo de un nuevo proyecto innovador?	Bajo
B42	¿Existen una metodología en la organización para el desarrollo de nuevos productos y servicios / proyectos?	Bajo
B43	¿Cómo se gestiona el desarrollo de los nuevos proyectos, productos y servicios?	Aceptable
B51	¿En qué consiste el método de implantación de mejoras en la organización?	Aceptable
B52	¿Se llega al sector y "cliente" con los nuevos productos y servicios?	Aceptable
METODOLOGÍAS Y HERRAMIENTAS		
B6	¿Se utilizan metodologías y herramientas específicas de apoyo al desempeño de actividades del proceso de innovación en sus distintas fases o vigilancia y generación de ideas, B) focalización, C) capacitación, D) desarrollo y B) implementación?	Bajo
PROCESO DE I+D		
C1	¿Cómo se gestiona la actividad de I+D en la organización? (investigación + Desarrollo)	Medio
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		
D11	¿Cómo se gestiona el conocimiento de la organización? (documentación de procesos)	Aceptable
D12	¿Cuál es la cultura de la organización frente al intercambio y generación de conocimiento? (socialización del conocimiento, reuniones, ...)	Evoluciona
GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y TICs		
D21	¿Cuál es el conocimiento y uso de las tecnologías en la organización?	Evoluciona
D22	¿Cómo gestiona la organización la información relevante a la actividad de innovación?	Bajo
CULTURA Y PERSONAS		
PERSONAS		
E11	¿Se proporciona a las personas de la organización la formación necesaria para realizar actividades de innovación?	Medio
E12	¿Se fomenta la creatividad del personal para la aportación de ideas innovadoras?	Medio
DESARROLLO CORPORATIVO		
E21	¿Lidra el Equipo Directivo la innovación en la organización?	Aceptable
E22	¿Existen una política de empowerment (delegación de funciones)?	Aceptable
E23	¿Existen una política de comunicación desplegada en toda la organización que incluya aspectos relacionados con la innovación?	Aceptable
E24	¿Se fomenta el trabajo en equipo para mejorar la comunicación interna?	Evoluciona
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA		
E3	¿Existen en la empresa una cultura de Compromiso con la Sociedad?	Evoluciona

RESULTADOS

MEDICIÓN		
F1	¿Se han establecido objetivos claros, indicadores y mecanismos para medir los resultados de las innovaciones en los diferentes ámbitos en proceso, producción, mercado o actividad innovadora?	Bajo
INNOVACIONES LOGRADAS		
F21	¿Se han obtenido, en los últimos años, como consecuencia de la actividad innovadora de la organización, resultados en forma de mejora de los productos actuales o de nuevos productos?	Aceptable
F22	¿Se han obtenido, en los últimos años, como consecuencia de la actividad innovadora de la organización, resultados en forma de mejora en los servicios y productos?	Aceptable
F23	¿Se han obtenido, en los últimos años, como consecuencia de la actividad innovadora de la organización, resultados en clientes?	Aceptable
F24	¿Se han obtenido, en los últimos años, como consecuencia de la introducción de cambios en el modelo organizativo mejoras en la eficiencia y la competitividad de la organización?	Aceptable

CARTERA DE PROYECTOS INNOVADORES EN MARCHA O FINALIZADOS EN EL AÑO										EVALUACIÓN E IMPACTO			
Año de inicio	Fecha fin	EJE ESTRATÉGICO	Nombre y Breve explicación del proyecto	LIDERAZGO	Contacto	INNOVACIÓN ABIERTA	INNOVACIÓN INCREMENTAL O CONTINUA (II)	INNOVACIÓN RADICAL O RUPTURISTA (IR)	Grado de ejecución	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO INNOVATIVO	Se ha convertido en un nuevo programa, servicio, recurso, proceso, producto, procedimiento, estructurado	Nº de personas beneficiarias	OBSERVACIONES
2019	2022	PROYECTOS DE VIDA	Actividad laboral en inteligencia artificial en el Centro Operacional DUTAN. Un nuevo modelo de desarrollo socializador para las personas con TEA	Patricia P. Olaya G. (CO, Aslan)	taller@apnabi.org	NO		1		Se ha convertido en una nueva actividad productiva del CO y además permite identificar nuevas habilidades de las personas usuarias	Se han beneficiado 12 personas directamente y una de ellas ha conseguido ser contratada de forma indefinida por la empresa que nos subcontrata la actividad	Este proyecto forma parte del banco de ideas de innovación y ha sido seleccionado como una buena práctica dentro del postgrado de trabajo social e innovación de la UPV/EHU	
2020	2022	SOLEDAD	Mi Comunidad, soluciones innovadoras, comunitarias y personalizadas, a través de conversas y actividades diarias	Aritz R. (CADs)	aritz.rementeria@apnabi.org Alba.martin@apnabi.org sheila.lopez@apnabi.org susana.v@apnabi.org lara.sanchez@apnabi.org	SI		1	Ineficaz			No se ha podido llevar a cabo debido al boost	
2021	2022	PROYECTOS DE VIDA	Mujer y TEA, investigación a partir de testimonios	INNOTALDE		NO	1		Innovado	Vídeo mujeres TEA	4062 visualizaciones en Youtube	La idea en el 2023 es traducirlo en inglés.	
2021	2022	ORGANIZACIÓN	Sistema unificado y territorializado en la gestión de compras.	Mireya G. (Admin)	mireya@apnabi.org	NO	1		Ineficaz	No		No ha resultado una herramienta adecuada (SAGE) para este seguimiento. Se ha dividido las compras y el mantenimiento de los centros, con dos formularios diferentes que recogen las necesidades de los servicios. Se está realizando un seguimiento semestral para valorar posibles mejoras.	
2021	2022	MODELO APNABI	Diseño de un modelo de formación en comunicación de las personas con TEA centrada en la persona	Susana V (Grupo comunicación)	susanav@apnabi.org	NO	1			Se ha convertido en una programa formativo en comunicación de las personas con TEA: formación teórica y seguimiento personalizado; formación integral para todos los agentes que apoyan a la persona y personas TEA	16 profesionales. 4 personas con TEA	Pendiente de finir en el 2023 la implantación de esta formación y acompañamiento en SAAC	
2021	2022	MODELO APNABI	Accesibilidad compartiendo conocimiento	INNOTALDE		NO	1			Se ha creado un recurso que está disponible en abierto, a través de la página web de APNABI	300+1500+1600 (profesionales y familias y personas TEA)	Se publica en 2022 y durante 2023 se despliega de manera pública.	
2021	2022	PROYECTOS DE VIDA	EMTEA: Empoderamiento de las personas con TEA. Generar la cultura, las herramientas y acciones necesarias para el empoderamiento de las personas con TEA.	Pti (Programa EMCA)	marialuisa.arenas@apnabi.org	NO		1		Se ha creado este nuevo servicio dentro de área. Con una metodología específica	Actualmente 4 personas están recibiendo apoyo para desplegar su proyecto y uno de ellos ya es una realidad		
2021	2022	PROYECTOS DE VIDA	Aula OPTEA: Proyecto de formación para la capacitación de personas con TEA ante los concursos de empleo público de personas con D.	Pti (Programa Formación y Capacitación)	eca@apnabi.org	NO		1		Este proyecto se ha convertido en un nuevo recurso durante 2022 de forma estable. Hasta el momento este recurso se ofrece dentro de un modelo de subvención y ahora es una propuesta continua combinada con el pago de cuota y la financiación con subvenciones.	En estos 2 años hemos prestado apoyo ha 100 personas para poder afrontar los procesos de oposición al empleo público.	Este recurso de apoyo va a mantenerse por medio del nuevo centro que se abre en 2023	
2022	2022	MODELO APNABI / PROYECTOS DE VIDA	Creación del primer campo de voluntariado juvenil para personas con TEA	APNABI LAN (Iban, Pti, Jefaturas CAD)	lan@apnabi.org	NO	1		Inoperante	La idea es repetir la experiencia ya que la valoración es muy positiva		Debido al poco tiempo que se ha tenido para su desarrollo ha resultado difícil alcanzar el impacto deseado.	
2019	2023	PROYECTOS DE VIDA	Programa intervención personas Adultas de atención diurna en el entorno escolar	(CADs)		NO	1						
2020	2023	ORGANIZACIÓN	Organización saludable.	Mireya G. (Admin)	mireya@apnabi.org	NO	1		SI		300	En 2022 se finalizó el diagnóstico. En 2023 se informó a los equipos de las conclusiones y de las acciones a desarrollar. Se han elaborado indicadores de seguimiento y un plan de despliegue y	
2020	2023	ORGANIZACIÓN	La transferencia efectiva del conocimiento en la organización	Mireya G.	mireya@apnabi.org	NO	1		SI		300+1200+1200 (profesionales y familias y personas TEA)	En 2022 se han desarrollado varias acciones derivadas de este proyecto: 1) Campa Euskalti de gestión del conocimiento 2) Campaña de ideas de transferencia del conocimiento 3) Visita a entidades que gestionan de forma eficaz y efectiva el conocimiento. En 2023 hay prevista una jornada formativa y elaborar el mapa del conocimiento de Apnabi.	
2020	2023	PROYECTOS DE VIDA	Programa específico de intervención clínica en las áreas de cognición, regulación emocional, sensorial, conductual y de las habilidades sociales en edad infantil/juvenil	Montxe C. Raquel S. (Consultas)	raquel.sedano@apnabi.org	NO	1			No se ha podido finalizar el trabajo ya que no se ha instalado la herramienta aun así hemos conseguido centrar las bases para un nuevo proyecto más amplio.		Durante 2023 vamos a desarrollar un nuevo proyecto de la mano de Plena Inclusión y el INICO que nos permita crear un nuevo servicio de acompañamiento a las personas en proceso de empowerment en el ámbito	
2022	2023	PROYECTOS DE VIDA / SOCIEDAD	Asa Food. Validación de aplicación tecnológica para la gestión de los menús	Susana V	susanav@apnabi.org	NO		1		Aplicación		Pendiente en el 2023 publicar la aplicaciones	
2022	2023	SOLEDAD	Seguimiento de cuotas y detección de familias en riesgo	INNOTALDE		NO	1			Se ha revisado el procedimiento de involucración y se decide sistematizar las reuniones entre gestión económica y apoyo a familias para comentar los casos y establecer medidas personalizadas. En 2023 con el nuevo programa sinergia, esperamos poder compartir en tiempo real la situación de cuotas de familias y mejorar el proceso.			
2022	2023	MODELO APNABI / PROYECTOS DE VIDA	Coordinación en la intervención, provisión de apoyos y planes	Jefaturas CAD, Dirección CADs	helduak@apnabi.org	NO	1						
2022	2023	MODELO APNABI / PROYECTOS DE VIDA	Creación de una herramienta que facilite a los profesionales de apoyo de personas adultas, la protección y seguridad de su intimidad	INNOTALDE		NO	1						
2022	2023	PROYECTOS DE VIDA	Exi life Atención multigénera a la vida independiente y el emprendimiento	Iban H. Susana V. (Vida Adulta)	helduak@apnabi.org	NO		1					
2022	2023	MODELO APNABI	Empoderamiento y Participación.	Claustro C. Aldamiz	egui@apnabi.org	NO		1					
2022	2023	PROYECTOS DE VIDA	Boost Campo Tecnológico mapa de habilidades para la empleabilidad en la zona de la programación.	Pti, C2B	marialuisa.arenas@apnabi.org	SI		1		Inoperante		NO se han conseguido los objetivos planteados ya que se han producido problemas con la entidad colaboradora que han impedido completar las acciones como se habían planteado. Aun así la formación ha	
2022	2023	PROYECTOS DE VIDA	PILOTAJE EN DUA (Diseño Universal de Aprendizaje)	COLEGIO ALDAMIZ CON PLENA INCLUSION	egui@apnabi.org	SI		1			12	Se retras su inicio a 2023 debido a las dificultades encontradas para la participación de profesionales debido a la conflictividad laboral sufrida en 2022.	

AI-8 Banco de ideas

Nº	Fecha temporal	Propuesta / Idea	¿A quién se dirige esta idea? ¿A quién beneficia?	¿A quién se le encargará que lleve a cabo esta idea?	¿Si no se le encarga a nadie, qué rol vamos a jugar nosotros?	¿Cómo habéis o han pensado llevar a cabo esta idea?	¿Qué recursos necesitáis para llevar a cabo esta idea?	¿Qué riesgos veis en esta idea?	¿Qué impacto positivo se espera de esta idea?	¿Qué impacto negativo se espera de esta idea?	SEGURIDAD	VALORACIÓN
16	2022-05-19	Creación de un banco de ideas para personas con TEA y sus familias. Este banco de ideas serviría para que las personas con TEA y sus familias pudieran compartir sus ideas y experiencias sobre el TEA y sus familias.	Las personas con TEA y sus familias.	El equipo de APNABI.	El equipo de APNABI.	El equipo de APNABI.	El equipo de APNABI.	El equipo de APNABI.	El equipo de APNABI.	El equipo de APNABI.	Alto	Alto
17	2022-05-19	Creación de un banco de ideas para personas con TEA y sus familias. Este banco de ideas serviría para que las personas con TEA y sus familias pudieran compartir sus ideas y experiencias sobre el TEA y sus familias.	Las personas con TEA y sus familias.	El equipo de APNABI.	El equipo de APNABI.	El equipo de APNABI.	El equipo de APNABI.	El equipo de APNABI.	El equipo de APNABI.	El equipo de APNABI.	Alto	Alto
18	2022-05-19	Creación de un banco de ideas para personas con TEA y sus familias. Este banco de ideas serviría para que las personas con TEA y sus familias pudieran compartir sus ideas y experiencias sobre el TEA y sus familias.	Las personas con TEA y sus familias.	El equipo de APNABI.	El equipo de APNABI.	El equipo de APNABI.	El equipo de APNABI.	El equipo de APNABI.	El equipo de APNABI.	El equipo de APNABI.	Alto	Alto

AI-9 Priorización de ideas de innovación

Nº Zbik.	Propuesta o idea/proyecto Proposamena edo ideia/proiektua	Puntuación Puntuazioa	CRITERIOS PRIORIZACIÓN LEHENESTEKO IRIZPIDEAK			Puntuación Total Guztira	Conclusiones Ondorioak
			Máxima Gehienekoak	Media Erdibidekoa	Mínima Txikiak		
6	Crear un protocolo de intimidad en el área de vida adulta. Determinar un pautas básicas que aseguren y protejan el derecho a la intimidad e imagen personal de las personas con TEA.	7	2	2	3	7	Creemos que esta idea se encuentra alineada con el Plan estratégico y con un impacto muy positivo en las personas con TEA a las que ofrecemos apoyos y que evidencia nuestro compromiso con el punto 3 de nuestro Código Ético. Esta iniciativa genera sinergias con las estrategias de desarrolladas en la organización en materia de sexualidad y ética. Por ello consideramos que un Innotalde constituido por personas que trabajen con personas adultas, en diferentes ámbitos y con la participación de las propias personas puede ser la herramienta más eficaz.
8	En el hogar fruz hemos formado un grupo de música llamado foragido foragine, tenemos ya cuatro canciones compuestas con su música y letra, nos gustaría poder grabar un cd y poder distribuirlo y dar a conocer el grupo.	5	2	2	1	5	Necesidad de replantear la idea pero es una idea de gran impacto en las personas y que va muy alineada con el PE y los Planes de vida de las personas. Esta idea nos parece muy innovadora y que busca dar respuestas a inquietudes que nacen del conocimiento de las personas y de las estrategias de intervención.
10	"Calculadora laboral" para la estimación de la jornada, tema horas, horarios, salario...	4	1	3	1	4	Tras analizar la idea consideramos que puede tener un impacto muy positivo en la organización y la gestión de personas. Además de tratarse de una idea útil consideramos que su implantación puede ser sencilla. De todas formas es algo que debe evaluar la empresa gestora de la plataforma y que difícilmente puede desarrollar APNABI de forma autónoma.
11	Elaboración de una base de datos de especialistas médicos.	6	1	2	3	6	Desde el equipo evaluador consideramos que esta idea es interesante ya que da respuesta a las necesidades de las familias y que puede incidir positivamente en la vida de las personas. Pero desde el equipo evaluador consideramos que desarrollar esta idea puede ocasionar problemas éticos que consideramos deben ser abordados desde el GRE (Grupo de reflexión ética) como un dilema ético y creemos que deberíamos esperar a sus conclusiones para poder abordar esta idea.
18	Compartir las experiencias y actividades acerca de la igualdad que se realizan en los diversos centros, áreas, etc	5	1	3	1	5	Consideramos que esta idea está enraizada en como la organización comparte el conocimiento y de que herramientas se disponen. Entendemos que más que una idea se define una necesidad. De todas formas creemos que la idea ganadora del concurso de ideas puede ser algo que facilite responder a esta necesidad. También creemos que el APNABI GAIAR para profesionales puede ser una buena herramienta para compartir estas experiencias.
24	Micromecenazgo para la financiación de necesidades concretas de los servicios.	6	2	2	2	6	Esta idea cuenta con un buen desarrollo y está muy orientada a las necesidades detectadas en el PE de APNABI, de todas formas consideramos que debe ser el área de administración quien decida si es necesario crear un proyecto en este momento que ponga en marcha esta idea o si ya existe una línea a este respecto.
29	Feria de personas con TEA creadoras de un Innotalde para la creación de un Innotalde.	7	1	3	3	7	Nos ha parecido una idea muy interesante y creemos que podría ser desarrollada en 2023 por medio de un innotalde que concrete en mejor medida que tipo de acción se podría desarrollar. Se traslada al equipo directivo para poder incluir en el plan 2023
30	Crear baños accesibles y seguros para las personas con más necesidades de apoyo en el aso del área de atención diurna.	6	2	2	2	6	Consideramos que es una idea que solo requiere de inversión y se valora importante por el concepto de personalización y beneficio. Se solicita Identificar indicadores, definir mejor el proyecto y un presupuesto.

Nº	Propuestas descartadas Baztertutako proposamenak	1	2	3	4
7	Vínculo con entidades deportivas	1	2	1	4
9	Grupo de Cultura intervivientes	1	2	1	4
25	Comisión de relaciones internacionales.	1	2	1	3
26	Filosofía, estoicismo y Formación (filosofía vs coaching mv wonderful)	1	1	1	3
27	Radio Apnabi - podcast	1	1	1	3
28	Reconocimiento profesional	1	2	1	4

BANCO DE IDEAS

¿QUÉ ES EL BANCO DE IDEAS?
El Banco de Ideas es un registro que recoge todas las ideas y aportaciones, propuestas de las diferentes personas, colectivos o grupos de interés de la organización.

¿POR QUÉ Y PARA QUÉ EL BANCO DE IDEAS?
Las ideas se depositan en el banco. Del banco de ideas surgen acciones o proyectos de innovación que se priorizan, se valoran y pueden ser incorporados a la cartera de proyectos.

¿CÓMO SE UTILIZA?
1- Las personas responsables del banco de ideas recogerán las ideas en un documento.
2- Una vez al mes revisarán el seguimiento de las mismas y lo comunicarán al equipo evaluador.
3- El equipo evaluador se reúne y filtra las ideas, según criterios de impacto y adecuación a la estrategia.
4- Todas las ideas se analizan y se hace seguimiento de las medidas tomadas.

aniba.basarnet@apnabi.org [Cambiar de cuenta](#)

* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo electrónico *

Registrar aniba.basarnet@apnabi.org como el correo que se incluirá al enviar mi respuesta

Propuesta / Idea *

A la hora de presentar tu idea, ten en cuenta que el equipo evaluador se centrará en el impacto de esta en el Plan Estratégico y su impacto en las personas con TEA y sus familias.

Tu respuesta

¿A quién se dirige esta idea? ¿A quién beneficia? *

Por ejemplo: A las personas usuarias de un servicio, a todas las personas con TEA, a las familias, al equipo profesional, al medio ambiente, la inclusión social, la accesibilidad universal, a la red de asociaciones, a la estructura organizativa...

Tu respuesta

¿Tu idea participa en el concurso Idea Sariak 2023? Recuerda que solo serán válidas las ideas registradas antes del 1 de mayo de 2023.

Sí
 No

¿Quién propone la idea? *

Es una propuesta personal
 Un equipo profesional de área o centro
 Un equipo de trabajo transversal
 Una comisión de APNABI

Signante Bombar formulario

BANCO DE IDEAS

¿QUÉ ES EL BANCO DE IDEAS?
El banco de ideas es un registro que recoge todas las ideas y aportaciones, propuestas de las diferentes personas, colectivos y grupos de interés de la organización.

¿POR QUÉ Y PARA QUÉ EL BANCO DE IDEAS?
Las ideas se depositan en el banco. Del banco de ideas surgen acciones o proyectos de innovación que se priorizan, se valoran y pueden ser incorporados a la cartera de proyectos.

¿CÓMO SE UTILIZA?
1- Las personas responsables del banco de ideas recogerán las ideas en un documento.
2- Una vez al mes revisarán el seguimiento de las mismas y lo comunicarán al equipo evaluador.
3- El equipo evaluador se reúne y filtra las ideas, según criterios de impacto y adecuación a la estrategia.
4- Todas las ideas se analizan y se hace seguimiento de las medidas tomadas.

[Cambiar de cuenta](#)

* Indica que la pregunta es obligatoria

AI-10 Soportes que facilitan la comprensión de la innovación

Plan de innovación APNABI Autismo Bizkaia 20>30

LA INNOVACIÓN ESTÁ EN EL ADN DE APNABI

¿Qué es?
La innovación, la introducción de nuevos o mejorados servicios o procesos, es una condición imprescindible para la calidad de vida de las personas con un trastorno del espectro del autismo (TEA) y sus familias, y el mantenimiento de APNABI Autismo Bizkaia como un referente en la sociedad. Por esta razón, la innovación es una prioridad estratégica para la asociación.
En APNABI Autismo Bizkaia entendemos por innovación desde la mejora continua incremental hasta la más significativa o radical, que provoca cambios significativos en los resultados obtenidos en los servicios, programas, procesos o gestión de la organización.

¿Para qué un Plan de Innovación en APNABI?
APNABI busca poner en valor el trabajo ya realizado en ese ámbito y reforzar la idea de su importancia, y de continuar en esa dirección. El Plan de Innovación tiene los siguientes objetivos:

- Recopilar todos los esfuerzos realizados en los últimos años para dar respuesta a los desafíos estratégicos prioritarios.
- Promover la participación de todas las personas en el desarrollo del ámbito de la innovación para continuar innovando.
- Enfocar los esfuerzos futuros para dar respuesta a los objetivos identificados en la estrategia e impulsar la innovación.

¿Y YO, CÓMO PUEDO CONTRIBUIR?

Vigilancia estratégica:
Todas las personas realizamos vigilancia, continuamente. Si ves algo interesante a través de una noticia, formación, congreso, en redes sociales, etc.; ¡comparte tu inspiración! ¡No te pongas límites!

Banco de ideas:
¡Este es el lugar en el que puedes expresar tu creatividad! Aporta tus ideas, todas son válidas si crees que pueden ayudar o impactar positivamente en la vida de las personas con TEA, la organización o la sociedad en general.

Participación en proyectos e implementación:
Tus propias ideas o las de otras personas necesitarán de apoyo e impulso grupal para desarrollarse, crecer y alcanzar el éxito. Habrá innotalides o grupos de trabajo que estarán abiertos a tu contribución.

Apoyos a lo largo de la vida
Somos Familia Gara

AI-11 Innotaldeak



¿Qué son los Innotaldeak?



¿QUÉ SON LOS INNOTALDES?

Son proyectos orientados a la consecución de Innovaciones continuas o Incrementales que contienen pautas de trabajo que favorecen:

- la participación real de todas las personas
- el desarrollo de líderes internos con habilidades para la Innovación y la creatividad
- la obtención rápida de resultados en los distintos ámbitos de la Innovación (Estrategia, Personas/clientes, personas, sociedad...)
- el reconocimiento y valoración de las innovaciones obtenidas y demuestran que: la Innovación se puede sistematizar y medir

El Innotalde cumple con la premisa de la metodología SMART.

- Specific (Específica).
- Measurable w/Measurement (Medibles).
- Achievable (Alcanzables).
- Relevant (Relevante).
- Time-Oriented (Limitados en el Tiempo).

SENCILLO	MEDIBLE	AUTOCONTENIDO	RESULTADOS	TIEMPO
Pequeñas innovaciones en las que no sea necesario involucrar un alto número de recursos ni humanos ni materiales, ni temporales.	Pequeñas innovaciones para las que puedan identificarse indicadores que permitan su medición, de forma que se cuente con datos en el momento de comenzar el proyecto y estos puedan compararse con los datos al final del mismo para comprobar la evolución.	El equipo debe disponer tanto del conocimiento y experiencia precisas para la resolución de los problemas que se planteen, como de la suficiente autonomía y capacidad de decisión.	Problemas para los que se obtengan resultados con un valor reconocible por algún grupo de interés de la organización y que puedan plantearse de una forma cuantitativa a través de indicadores.	Problemas cuya solución pueda tramitarse en un espacio de tiempo corto (máximo 3 meses) y con un consumo reducido de recursos (máximo 6 reuniones).
DESIGNACIÓN EQUIPO	DISEÑO	LANZAMIENTO	DESARROLLO	CIERRE
Líder+Responsable(s) de áreas	Definición contenidos reuniones, duración...	Definición Plan de Acción	Reuniones hasta llegare a las soluciones a implementar	Recogida datos y Conclusiones

- Proyectos que no necesitan de grandes recursos, ni económicos, ni materiales, ni temporales. Proyectos que parten de una base que permite alcanzar unos resultados fácilmente medibles.
- Los y las participantes disponen ya de contenido, conocimiento y experiencia que permiten obtener un plan de acción rápidamente.
- Proyectos en los que los indicadores provocan resultados fácilmente reconocibles en nuestros grupos de interés.
- Proyectos que dan respuesta en un periodo de tiempo corto, 3 o 4 meses máximo y con un número de reuniones corto (6 u 8 máximo).

Un ejemplo de innotalde:

Una profesional tiene una idea para la creación de un sistema de validación de texto en lectura fácil por parte de personas usuarias de APNABI.

Un equipo tiene una idea para diseñar un manual de acogida para personas usuarias de CAD.

Otros aspectos importantes de los Innotalides son: Los Innotalides en ocasiones pueden precisar del apoyo de profesionales y podrán ir como una acción formativa. En este caso el apoyo consistirá en un profesional de la creatividad o experto en la materia que ayude a plasmar ese proyecto.

APNABI Autismo Bizkaia Innovación 20>30

APNABI Autismo Bizkaia Berrikuntza 20>30

¡Escanéalo para acceder al tto y empezar a participar!
¡Recuerda añadirlo a tu barra de marcadores!

Eskaneatu txokora sartu eta parte hartzen hasteko
Gogoratu zure markagailu-barrara gehitzea!

CONTEXTO DE INNOVACIÓN BERRIKUNTZAREN TESTUINGURUA

- Rolak / Erroreak
- Estrategia / Estrategiak
- Oportunitades / Aukerak
- Misión / Misioa
- Vigila / Ikuslegia
- Necesidades / Beharrak

ANÁLISIS VIGILANCIA ZAINTZAREN ANALISIA

SELECCIÓN AUKERAKETA

IDEACIÓN IDEAGINTZA

IMPLEMENTACIÓN INPREMINTAZIOA

PILOTEO PILGATISA

COMUNICACIÓN KOMUNIKAZIOA

EVALUACIÓN ABALAZIOA

RESULTADOS EMAITZAK

AI-12 Ficha para el registro de proyectos de innovación (ejemplo APNABI LAN y Kabi espazioa)




FICHA REGISTRO DE PROYECTOS

Título del proyecto:	Diseño de una herramienta de identificación de indicadores de envejecimiento en personas del CO ApnabiLan		
Reto al que se enfrenta, a qué necesidad responde:	El envejecimiento de las personas con autismo.		
Ejes Estratégicos a los que da respuesta el proyecto: <i>(puede dar respuesta a más de uno, si tienes dudas visita https://estrategia.apnabi.eus/)</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Proyectos de Vida <input type="checkbox"/> Somos Familia <input type="checkbox"/> Modelo APNABI <input type="checkbox"/> Sociedad <input type="checkbox"/> Organización innovadora, saludable y sostenible		
Año de Inicio:	2022	Duración prevista:	2023
Número esperado de personas beneficiarias, durante la ejecución del proyecto:	20-200		
Si tu proyecto no tiene un impacto directo sobre personas sino sobre otro aspecto describe el impacto esperado:			
Breve descripción:	Este proyecto comienza en el año 2022 como propuesta alternativa al trabajo que se está realizando con las personas usuarias de CAD y Hogares, teniendo en cuenta las características específicas del colectivo representado en el Centro Ocupacional. Se adapta y revisa la herramienta de registro de indicadores que se está usando y se compara con las existentes en otras organizaciones como Lantegi Batuak o Fundación Usoa.		
Entidades o personas aliadas:			
Si se trata de una Innovación Abierta, registra que entidad lidera el proyecto:			
¿Recibe financiación?	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No		



FICHA REGISTRO DE PROYECTOS

Título del proyecto:	EkiLife (Se cambia el nombre a Kabi en 2023) Atención multitarea a la vida independiente y el emprendimiento		
Reto al que se enfrenta, a qué necesidad responde:	Para las personas con TEA, en la mayoría de ocasiones, emprender hacia el camino de la vida independiente ha sido muy difícil, encontrándose con una gran cantidad de obstáculos. El concepto de emprender normalmente se asocia a los negocios pero se puede extender a todos los ámbitos, hogar, empleo, ocio, amistades, vida sexual, de las personas con más dificultades, ya que es algo que en otros colectivos se interpreta de forma natural y para el cual toda persona adulta ha desarrollado habilidades que le facilitan ese camino, pero no es el caso de las personas con TEA. Desde el área de atención a la edad adulta de APNABI, cada vez vemos más personas con TEA y familias que quieren encontrar un espacio donde poder desarrollar un proyecto de vida único. Este espacio debe contar con programas y profesionales que orienten y apoyen estos proyectos personales mediante la formación, las conexiones, la escucha, el apoyo mutuo, la personalización, desde una visión innovadora. Las personas deben encontrarse en un camino diferente al que emprendieron sus alts y amas cuando conocieron su diagnóstico y apostaron por el apoyo de APNABI, esta realidad motiva generar este espacio disruptivo.		
Ejes Estratégicos a los que da respuesta el proyecto: <i>(puede dar respuesta a más de uno, si tienes dudas visita https://estrategia.apnabi.eus/)</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Proyectos de Vida <input type="checkbox"/> Somos Familia <input checked="" type="checkbox"/> Modelo APNABI <input checked="" type="checkbox"/> Sociedad <input type="checkbox"/> Organización innovadora, saludable y sostenible		
Año de Inicio:	2022	Duración prevista:	3 años
Número esperado de personas beneficiarias, durante la ejecución del proyecto:	200 personas		
Si tu proyecto no tiene un impacto directo sobre personas sino sobre otro aspecto describe			



el impacto esperado:			
Breve descripción:	EKI LIFE se trata de un proyecto disruptivo ya que marca un punto y a parte en la oferta en cada persona, diseñando los apoyos que cada persona necesita para poder desarrollar su proyecto de vida independiente. <p>Para ello se pone en marcha esta oficina que ofrecerá los siguientes servicios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación • Talleres para el desarrollo de habilidades para la vida independiente • Apoyo y orientación para la emancipación juvenil • Orientación e intermediación inmobiliaria. • Ocio inclusivo y vacaciones. • Orientación e intermediación laboral en la empresa ordinaria. • Apoyo al emprendimiento empresarial. • Alquiler de oficinas físicas y virtuales a personas con discapacidad. Pondremos a disposición de cada persona el potencial del que dispone APNABI Autismo Bizkaia. <p style="color: #007bff; font-weight: bold;">Proyecto constructivo</p>		
Entidades o personas aliadas:	Pendiente, posible financiación pública privada		
Si se trata de una Innovación Abierta, registra que entidad lidera el proyecto:			
¿Recibe financiación?	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No		