



F U N D A C I Ó N

Juan Carlos Pérez Santamaría

**PLAN
ESTRATÉGICO**
2021 - 2025

INDICE

1. Introducción
2. Metodología
3. Misión, Visión y Valores
4. Análisis y diagnóstico
5. Ejes y objetivos
6. Programas y proyectos

1. Introducción

El presente Plan Estratégico se realiza para definir la estrategia a medio plazo de la FUNDACIÓN JUAN CARLOS PÉREZ SANTAMARÍA: las directrices y el comportamiento para el cumplimiento de sus fines fundacionales.

2. Metodología

La metodología seguida para la realización de este Plan Estratégico ha sido la propuesta por el Patronato para el cumplimiento del objetivo anteriormente citado:

1. Creación de grupo de trabajo del Plan Estratégico.

Con fecha 10 de noviembre de 2020 se constituye un grupo de trabajo con el objetivo de elaborar el presente Plan Estratégico y facilitar la participación de los integrantes del órgano de representación y equipo técnico.

2. Definición de Misión, Visión y Valores de la FUNDACIÓN.

La Misión, Visión y Valores de la FUNDACIÓN fueron definidas para el cumplimiento de los fines fundacionales la entidad, con fecha de 17 de marzo de 2010.

3. Diagnostico de la FUNDACIÓN.

Para realizar el diagnóstico hemos realizado una matriz DAFO, en la que hemos indicado debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la entidad. Una herramienta eficaz para extraer conclusiones y propuestas operativas a partir de los análisis de la entidad.

Para elaborar la matriz DAFO, se ha procedido en primer lugar al análisis interno de la FUNDACIÓN:

- Las *debilidades* son todos aquellos aspectos existentes en la entidad, en el momento actual, que pueden suponer un freno al desarrollo de su misión y visión, y que exigen estrategias de corrección.
- Las *fortalezas* son todos aquellos aspectos existentes en la entidad, en el momento actual, que pueden suponer ventajas para el logro de su misión y visión, y que deben ser potenciadas.

El pensamiento estratégico exige tener en cuenta también los factores externos, que no pueden ser manejados de manera directa desde la FUNDACIÓN, pero sobre los que puede desarrollar estrategias que favorezcan sus efectos positivos y limiten los negativos:

- Las *amenazas* son aquellos procesos sobre los que se debe prevenir y preveer estrategias que reduzcan sus efectos negativos o los transformen en positivos.
- Las *oportunidades* son aquellos procesos que gravitan dentro de los ejes de actuación de la entidad y sobre los que ésta debe desarrollar estrategias que permitan aprovecharlas.

Posteriormente hemos relacionado dichos aspectos entre sí, para establecer su nivel de interacción y detectar las áreas en las que tendremos que concentrar esfuerzos.

Entre diciembre 2020 y enero 2021 se ha realizado una *encuesta de valoración del plan estratégico* anterior de Fundación JCPS, recogiendo propuestas para la formulación del Plan Estratégico 2021-2025.

4. Generación de estrategias y objetivos.

Del diagnóstico se extrae la información necesaria para definir las estrategias de la FUNDACIÓN, y los objetivos que componen cada uno de esos ejes.

5. Seguimiento del Plan Estratégico.

El seguimiento del Plan Estratégico se hace a través de los indicadores planteados para cada uno de los objetivos y para cada eje estratégico.

3. Misión, Visión y Valores

Misión

Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y la de sus familias.

Visión

Ser reconocidos como un referente de organización social sin ánimo de lucro innovadora, abierta al entorno, cuya acción esté orientada a la calidad en la integración social y laboral de las personas con discapacidad.

Valores

Valores orientados hacia las personas:

- El respeto por *la dignidad humana y la defensa de los derechos*.
- *La solidaridad* entre las personas de la organización y entre éstas y los usuarios de los servicios, como principio básico que debe regir las relaciones humanas.

Valores centrados en la Organización:

- *La orientación al cliente* como principal valor de la *gestión de calidad*, es decir, gestionar toda la organización a medida de las necesidades y las expectativas de sus destinatarios finales.
- *La participación* de todas las personas, ya sean voluntarios, profesionales o clientes, valor primordial para conseguir una mayor motivación y un mayor acierto en los servicios.
- *Descentralización* de la toma de decisiones, *corresponsabilidad* y *compromiso* de todas las personas implicadas de la organización.
- *Profesionalidad* orientada hacia el trabajo bien hecho, en función de los criterios técnicos y científicos más avanzados, así como con una estricta ética profesional.
- *Innovación* y búsqueda de nuevas ideas, conocimientos y prácticas, para el desarrollo de nuevos proyectos.
- *La gestión de la globalidad de la misión* de la organización en su quehacer cotidiano, para no caer en la burocracia y perder el sentido de la misión.

Valores orientados a la Sociedad:

- *La transparencia* en la gestión de los recursos y la demostración de su eficiencia en la gestión de los recursos.
- *La responsabilidad social* y el compromiso permanente de la Fundación hacia esa responsabilidad. Es lo que en definitiva le asegurará su legitimación y, por tanto, su continuidad.

4. Análisis y Diagnóstico.

PERSPECTIVA DEMOGRÁFICA:

Para atender a las necesidades del colectivo de personas con discapacidad, se hace indispensable conocer sus circunstancias, cuantificarlos, saber qué limitaciones tienen, con qué severidad, y si disponen de ayudas y cuidados. Además, es importante comprender la realidad social y la calidad de vida de estas personas, como su acceso al empleo, el apoyo familiar, la discriminación o las barreras a las que se enfrentan.

A estos efectos, el INE con el apoyo del Ministerio de Sanidad y Política Social y el sector de la discapacidad, llevó a cabo durante 2008 la Encuesta de Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD-2008), que viene a actualizar la encuesta realizada en 1999.¹

En 2008 hay 4.100.000 personas con discapacidad en España, que viven en domicilios particulares o en centros residenciales, lo que supone el 9% de la población. Cabe señalar que hay 3.850.000 personas con discapacidad o limitación residentes en hogares, equivalente al 8,5% de la población.

La EDAD-2008 indica que la movilidad es la limitación más habitual, detectándose que el 67,2% de estas personas presentan limitaciones para *moverse o trasladar objetos*, el 55,3% tienen problemas relacionados con las *tareas domésticas* y el 48,4% con las *tareas del cuidado e higiene personal*.

Refiriéndonos a las personas con discapacidad física de gran dependencia, de los diferentes tipos de discapacidades, son de gran relevancia los que afectan a las actividades básicas de la vida diaria (ABVD), que comprenden las actividades más elementales de la persona que le permiten desenvolverse con un mínimo de autonomía, ya que están relacionadas con la dependencia. El número de estas personas supone el 6,7% de la población.

Las ayudas técnicas y personales facilitan la vida de las personas con discapacidad. Elementos como sillas de ruedas, bastones o audífonos, disminuyen la severidad de la discapacidad, al igual que sucede cuando reciben cuidados o asistencia de otras personas.

¹ Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia. Instituto Nacional de Estadística, 2008.

En este sentido, la efectiva atención a la discapacidad y la dependencia no puede obviar a su entorno familiar y relacional: los cuidadores. Aunque el perfil de los cuidadores es muy variado, por lo general se trata de familiares, que se hacen cargo de una gran cantidad de tareas y que hacen un uso escaso de los servicios de apoyo formal, lo que les pone en una situación de alta vulnerabilidad. El asumir el papel de cuidador constituye, pues, una importante fuente de estrés, que incrementa el riesgo de padecer diversos problemas físicos, así como importantes alteraciones emocionales.²

En el terreno del empleo, la discapacidad y la RSE, según la EDAD-2008, en este año encontramos un total de 1.480.000 personas con discapacidad en edad de trabajar, es decir, con edades comprendidas entre 16 y 64 años. De ellas, el 41,0% recibía algún tipo de pensión (contributiva o no), un 28,3% trabajaba y un 7,2% estaba desempleada.

La situación por sexos es notablemente diferente: el porcentaje de mujeres que trabajaba era casi 10 puntos porcentuales inferior al de los hombres.

PERSPECTIVA DIAGNÓSTICA:

Por lo que respecta a nuestro primer área de intervención, la atención a las personas con discapacidad física de gran dependencia, cabe señalar que hasta la puesta en marcha del CAI “COCEMFE Alicante” y la Vivienda con Apoyo, ambos recursos ubicados en Petrer y gestionados por la Fundación JCPS, en la provincia de Alicante no existía ninguna plaza pública para personas con discapacidades físicas (autónomos o dependientes), lo que se veía reflejado, en el mejor-peor de los casos, en la institucionalización en centros de tercera edad de aquellas personas con discapacidad física que necesitaban de la ayuda de terceras personas para las actividades de la vida diaria.

Por otra parte, las familias que cuentan con una persona con discapacidad de gran dependencia, pueden encontrar serias dificultades para integrarse a nivel social y laboral, debido a la falta de recursos específicos que atiendan en régimen residencial o de día a estas personas, ya que dedican gran parte de su tiempo a atender al familiar dependiente.

Fundación JCPS publicó en su Web en 2015 los resultados de la Encuesta “Necesidades de las personas con discapacidad y/o dependencia que viven en hogares”, en la que participaron 114 personas con discapacidad de la provincia de Alicante. Dicha encuesta, de elaboración propia, fue realizada con la colaboración de Servicios Sociales Municipales y Centros de Salud de la zona, así como de las Asociaciones federadas en COCEMFE Alicante. Entre sus resultados cabe destacar:

- Las principales tareas para las que precisan apoyos son las tareas domésticas (79%), otros cuidados personales (57%) y vestirse (54%).

² Crespo López, M. y López Martínez, J. *El apoyo a los cuidadores de familiares mayores dependientes en el hogar*. IMSERSO, 2007.

- El 70% compartiría vivienda con otra persona con discapacidad.
- El 46% de los encuestados prefiere la Vivienda con Apoyo como alternativa de alojamiento al propio hogar.

Finalmente, cabe señalar que el aumento de la esperanza de vida nos ha llevado a incluir nuevas líneas estratégicas a medio plazo, que den respuesta a las necesidades de las personas mayores con discapacidad física y/u orgánica.

En la encuesta de valoración del plan estratégico 2016-2020, realizada a personas usuarias, familiares y trabajadoras de la Fundación JCPS, se propone la puesta en marcha de proyectos de asistencia personal y vida independiente, con el fin de favorecer la desinstitucionalización y la prestación de estos servicios en el medio comunitario. También se recoge la propuesta de impulsar iniciativas de voluntariado intergeneracional.

En el plano del empleo, la discapacidad y la RSE, en 2006 se publica el estudio “Las personas con discapacidad en la empresa de 50 y más trabajadores: balance y perspectivas en la provincia de Alicante”, editado por COCEMFE Alicante (Federación de Asociaciones de Discapacitados Físicos de la provincia de Alicante), con la financiación del Fondo Social Europeo (a través de Fundación Luis Vives) y de la Agencia de Desarrollo Local del Excmo. Ayuntamiento de Alicante, con la colaboración de Cámara de Comercio de Alicante, COEPA y los sindicatos CC.OO. y UGT.

El análisis diagnóstico de nuestro segundo área de intervención, empleo, discapacidad y RSE, se apoya en la fundamentación demográfica que hemos visto en la EDAD-2008, en la experiencia y base de datos del Servicio de Integración Laboral de COCEMFE Alicante y los Servicios Públicos de Empleo, así como en los resultados obtenidos en este estudio, realizado mediante encuesta directa a 400 empresas de la provincia con 50 o más trabajadores, y mediante entrevista y grupos de trabajo con los principales agentes implicados en la integración sociolaboral del colectivo de personas con discapacidad.

Destacamos los siguientes resultados del estudio:

- Las empresas con 50 o más trabajadores están obligadas por ley a contar con un 2% de trabajadores con discapacidad en su plantilla, o acogerse a las medidas alternativas establecidas, en base a unas causas de excepcionalidad.
- Tan sólo el 33% de las empresas encuestadas tiene “algún trabajador con discapacidad en plantilla”, y el restante 67% no cuenta con ninguno.

- De las empresas que no poseen trabajadores con discapacidad, un considerable 61% declara no saber dónde dirigirse a la hora de querer contratar.
- La gran mayoría de las empresas alicantinas (87%) encuestadas desconocen las causas de excepcionalidad a las que se pueden acoger.
- Sólo el 19% de las empresas que no cuentan con personas con discapacidad cumplen los preceptos legislativos acogiéndose a algunas de las medidas alternativas, lo que supone el 13% de las empresas encuestadas.
- Hasta el 96% de las empresas encuestadas que cuentan con trabajadores con discapacidad afirma tener un nivel de satisfacción “algo satisfecho” (48%) o “muy satisfecho” (48%).

Por otra parte, en 2007 se publica el estudio “La cuota de reserva del 2% del empleo para personas con discapacidad y la aplicación de medidas alternativas en empresas con más de 50 trabajadores”, editado por el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte y la Universidad Carlos III de Madrid. Los resultados del mismo indican unos *porcentajes de cumplimiento de la reserva en la Comunidad Valenciana* muy similares a los obtenidos en el estudio de COCEMFE Alicante: 27,7% en 2004, 27,4% en 2005 y 31,7% en 2006.

PERSPECTIVA LEGISLATIVA:

A nivel mundial, la [Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad](#) y su Protocolo facultativo fue aprobada el 13 de diciembre de 2006, en la sede de Naciones Unidas de Nueva York (www.un.org/esa/socdev/enable).

Su propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Destacamos que nunca una convención de las Naciones Unidas había reunido un número tan elevado de signatarios en el día de su apertura a la firma. Se trata del primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI y la primera convención de derechos humanos que se abre a la firma de las organizaciones regionales de integración. Señala un “cambio paradigmático” de las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad.

En el estado español, destacamos por su relación con los ejes estratégicos de la Fundación la siguiente normativa de referencia:

- **Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos**, así como la reglamentación que con posterioridad se ha realizado sobre esta norma marco, que pronto cumplirá los treinta años desde su aprobación.
- **Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.**
- **Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.**

Por lo que respecta a la **Comunidad Valenciana**, territorio donde la Fundación inicia su actividad, encontramos la siguiente legislación de referencia:

- **Ley 5/1997, de 25 de junio, de la Generalitat Valenciana**, por la que se regula el Sistema de Servicios Sociales en el Ámbito de la Comunidad Valenciana.
- **Ley 11/2003, de 10 de abril, sobre el Estatuto de las personas con discapacidad.**
- **Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana y desarrollo normativo que la complementa.**

Debemos destacar en este punto que, la normativa europea, estatal y autonómica actual, gira en torno al modelo de atención integral y centrado en la persona que ha inspirado la actividad de la Fundación JCPCS desde su puesta en marcha. Se observa una clara tendencia hacia la oferta de programas, servicios y prestaciones en el ámbito comunitario, en detrimento de los centros, que deberán adaptarse hacia ese nuevo enfoque en los próximos años.

Matriz DAFO:

Análisis de los factores internos:

Debilidades

- Financiación condicionada a subvenciones públicas y privadas, así como a donaciones.
- Capacidad económica/liquidez limitada, para hacer frente a nuevos proyectos o inversiones.
- Falta de personal dedicado a la elaboración de contenido propio en redes sociales.
- Dedicación no exclusiva al área de desarrollo institucional y procuración de fondos.

Fortalezas

- Modelo de gestión que integra la contratación de personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión como línea estratégica.
- Apertura de servicios a la comunidad (cocina, fisioterapia, otros).
- Experiencia de COCEMFE Alicante, entidad impulsora de la Fundación y cuyos directivos forman parte del Patronato.
- Implicación de los miembros del Patronato y Equipo profesional.
- Proximidad y visibilidad de las acciones de la Fundación, relacionado con las acciones de responsabilidad social de las empresas de la zona.

Análisis de los factores externos:

Amenazas

- Crisis sanitaria y económica derivada de la misma, que puede suponer una limitación para la obtención de subvenciones, donaciones y prestación de servicios.
- Financiación condicionada a subvenciones públicas y privadas.
- Competencia con otras entidades.
- Inestabilidad de las políticas sociales, especialmente en materia de discapacidad y atención a la dependencia.

Oportunidades

- Normativa Europea que avanza en la cobertura de necesidades de las personas con discapacidad y/o dependientes, favoreciendo al Tercer Sector.
- Cambios demográficos: envejecimiento de la población.
- Posibles alianzas estratégicas: educación, asociaciones sociales y deportivas, agentes sociales, otros.

Interacción de variables y áreas de intervención:

A la vista del análisis y diagnóstico anterior, la Fundación centrará sus esfuerzos en tres grandes ejes estratégicos, dirigidos a corregir las debilidades, potenciar las fortalezas, y a reducir los efectos negativos de las amenazas, desarrollando estrategias que permitan aprovechar las oportunidades citadas.

Nuestro Plan Estratégico enfoca estos retos como favorables para:

- *Generación de empleo en recursos de atención a la dependencia.* El apoyo de la Administración a estos recursos genera puestos de trabajo, así como ingresos para las arcas públicas (Seguridad Social, IRPF e IVA).
- *Contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.* Las subvenciones y bonificaciones para la contratación pueden ser, ahora más que nunca, un importante incentivo para las empresas.

A tenor de todo lo expuesto, los ejes estratégicos de la Fundación en los próximos cinco años son los siguientes:

Eje 1: Proyección de la Entidad.

Las líneas estratégicas en este eje están enfocadas a la continuar realizando acciones de imagen y comunicación que den *reconocimiento* a la Fundación, generen *confianza* en la misma y sirvan para lograr su *estabilidad económica*.

En el periodo marcado para este plan se debe dar respuesta a la necesidad de dotarnos de personal dedicado al desarrollo institucional y procuración de fondos.

Eje 2: Atención a personas con discapacidad física de gran dependencia.

Área de intervención dirigida a la atención de personas con discapacidad física de gran dependencia, que centra sus principales esfuerzos en la *gestión de la residencia y centro de día COCEMFE Alicante*, la vivienda con apoyo *Petrer I*, el servicio de asistencia personal y el servicio de promoción de la autonomía personal, así como las alianzas/estrategias necesarias para garantizar su *viabilidad económica-financiera*.

Por otra parte, se pretende generar *otros recursos de carácter innovador* que atiendan a este sector de la discapacidad, tanto de forma directa como de forma indirecta, y especialmente aquellos que den respuesta a las necesidades de las personas mayores con discapacidad.

Eje 3: Empleo, discapacidad y Responsabilidad Social Empresarial.

En el cruce de las variables de diagnóstico expuestas, y entendiendo que la integración laboral es la mejor herramienta de integración social, en este área de intervención se plantean acciones de fomento de la *Responsabilidad Social Empresarial* y de cumplimiento de la *reserva obligatoria de puestos de trabajo* a favor de personas con discapacidad.

Por otro lado, pretendemos mejorar las posibilidades de inserción del colectivo a través de la formación y el empleo protegido, como paso previo al mercado ordinario de trabajo.

5. Ejes, Líneas estratégicas y Objetivos.

EJE I: PROYECCIÓN DE LA ENTIDAD.			
Línea estratégica 1	Difundir la imagen corporativa de la Fundación a través de un nuevo Plan de Imagen y Comunicación.		
	Objetivo 1	Elaborar un nuevo Plan de Imagen y Comunicación	2021-2022
	Objetivo 2	Difundir la imagen corporativa de la entidad en acciones de imagen y comunicación.	2021-2025
	Objetivo 3	Página Web.	2021-2025
	Objetivo 4	Redes Sociales: Facebook, Twitter, LinkedIn, YouTube, Instagram y nuevas tendencias.	2021-2025
Línea estratégica 2	Lograr la estabilidad económica de la Fundación y establecer lazos duraderos con las entidades financiadoras, cumpliendo con sus requerimientos y demostrando el buen uso que hace de sus recursos.		
	Objetivo 1	Canalizar las <i>donaciones</i> obtenidas hacia los fines de interés social de la Fundación.	2021-2025
	Objetivo 2	Solicitar <i>subvenciones</i> públicas y privadas.	2021-2025
	Objetivo 3	Establecer <i>convenios</i> con entidades financieras (bancos y cajas de ahorro).	2021-2025
	Objetivo 4	Rentabilizar los <i>servicios</i> prestados por la Fundación.	2021-2025
	Objetivo 5	Potenciar el grupo de "Amigos de la Fundación" y la creación de un grupo de personas colaboradoras como socias de la misma.	2021-2025
Línea estratégica 3	Dotarnos de personal y nuevas herramientas para el desarrollo institucional y la procuración de fondos.		
	Objetivo 1	Seleccionar personal propio o externo.	2022
	Objetivo 2	Redactar un Plan de desarrollo institucional y procuración de fondos.	2022
	Objetivo 3	Poner en marcha acciones de desarrollo institucional y procuración de fondos.	2023-2025

EJE 2: ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DE GRAN DEPENDENCIA			
Línea estratégica 3	Gestionar la residencia y centro de día COCEMFE Alicante		
	Objetivo 1	Atender a 38 personas en residencia.	2021-2025
	Objetivo 2	Valorar la idoneidad del recurso de centro de día para las personas con discapacidad física y orgánica, tomando una decisión al respecto de mantener el objetivo de iniciarlo.	2022-2023
	Objetivo 3	Poner en marcha un servicio de promoción de la autonomía personal.	2022-2025
	Objetivo 4	Avanzar en la prestación de servicios externos (cocina, rehabilitación funcional).	2022-2025
Línea estratégica 4	Gestionar la vivienda con apoyo y valorar nuevas iniciativas similares		
	Objetivo 1	Atender a 3 personas con discapacidad física y orgánica en la vivienda con apoyo <i>Petrer I</i> , con plaza pública concertada.	2021-2025
	Objetivo 2	Valorar la puesta en marcha de otras iniciativas de vivienda con apoyo para personas con discapacidad física y orgánica.	2021-2025
Línea estratégica 5	Crear nuevos recursos que den respuesta a las necesidades de las personas mayores con discapacidad física y/u orgánica.		
	Objetivo 1	Emplear técnicas de recogida de opinión que nos permitan tener en cuenta las preferencias y proyectos de vida de las personas mayores con discapacidad, para la definición y creación de nuevos recursos.	2021-2025
	Objetivo 2	Buscar fórmulas de financiación y colaboración para poner en marcha nuevos proyectos de vivienda con apoyo para personas mayores con discapacidad.	2022-2025
Línea estratégica 6	Iniciar gestiones para la puesta en marcha de otros servicios de atención a personas con discapacidad física y/u orgánica.		
	Objetivo 1	Oficina de vida independiente (OVI) y asistencia personal.	2023-2025
	Objetivo 2	Formación de cuidadores informales	2023-2025



EJE 3: EMPLEO, DISCAPACIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Línea estratégica 7	Fomentar la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).		
	Objetivo 1	Crear alianzas con entidades relacionadas con la RSE.	2022-2025
	Objetivo 2	Crear un foro de encuentro relacionado con la RSE en la provincia de Alicante.	2022-2025
	Objetivo 3	Posicionar nuestra entidad como stakeholder válido para las empresas que se acogen a fórmulas de RSE.	2022-2025
Línea estratégica 8	Favorecer el cumplimiento de la reserva del 2% a favor de trabajadores/as con discapacidad, en las empresas de 50 o más trabajadores/as.		
	Objetivo 1	Realizar una campaña anual de información y sensibilización empresarial.	2021-2025
	Objetivo 2	Establecer alianzas con administración y sector empresarial para el cumplimiento de la legislación en materia de empleo y discapacidad.	2021-2025
	Objetivo 3	Canalizar las donaciones recibidas hacia servicios, proyectos y actividades que favorezcan la integración laboral de personas con discapacidad.	2021-2025
Línea estratégica 9	Mejorar las posibilidades de integración sociolaboral del colectivo de personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social		
	Objetivo 1	Organizar cursos y talleres de formación dirigidos a personas con discapacidad.	2021-2025
	Objetivo 2	Afianzar la alianza con COCEMFE Alicante y ACTÚA CEE para la realización de sus actividades empresariales	2021-2025
	Objetivo 3	Buscar nuevos yacimientos de empleo para el colectivo.	2021-2025

6. Programas y Proyectos.

Eje 1: Proyección de la Entidad.

PROGRAMA: Plan de comunicación de la Fundación 2021-2025.

PROGRAMA: Amigos de la Fundación Juan Carlos Pérez Santamaría.

PROGRAMA: Plan de desarrollo institucional y captación de fondos 2022-2025.

Eje 2: Atención a personas con discapacidad física de gran dependencia.

PROGRAMA: Residencia y centro de día *COCEMFE Alicante* en Petrer.

PROGRAMA: Promoción de la autonomía personal.

PROGRAMA: Vivienda con apoyo *Petrer I*.

PROGRAMA: Asistencia personal y Oficina de Vida Independiente.

PROGRAMA: Formación de cuidadores informales.

Eje 3: Empleo, discapacidad y Responsabilidad Social Empresarial.

PROGRAMA: Campaña de información empresarial y sindical sobre empleo, discapacidad y Responsabilidad Social Empresarial.

PROYECTOS:

- Reserva obligatoria del 2% de puestos de trabajo a favor de personas con discapacidad, en las empresas de 50 o más trabajadores.
- Foros de encuentro con grupos de interés sobre empleo y discapacidad.

PROGRAMA: Mejora de las condiciones de empleabilidad.

PROYECTOS:

- Cursos y Talleres de formación.
- Empleo protegido: Centro Especial de Empleo (CEE).



F U N D A C I Ó N

Juan Carlos Pérez Santamaría

c/ Biscaia, 33 - 03610 Petrer (Alicante)
Tel. 96 695 18 40 - info@fundacionjcps.org

www.fundacionjcps.org



[fundacionjcps](https://www.instagram.com/fundacionjcps)