

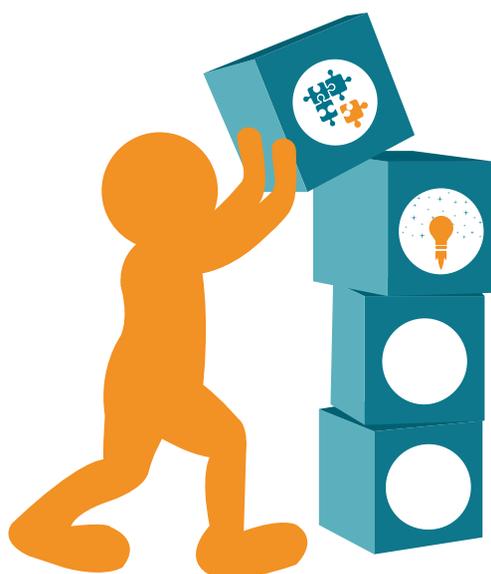
# PLAN DE MEJORA

---

Federación Provincial  
de Organizaciones  
de Personas con  
Discapacidad Intelectual,  
Autismo y Parálisis  
Cerebral de Cádiz

## FEPROAMI





### **Nombre del proyecto:**

Mejorando las competencias directivas a través del Grupo de Mejora y BBPP a través del Grupo de Mejora y BBPP.

### **Nombre de la entidad:**

FEPROAMI – Federación Provincial de Organizaciones de Personas con Discapacidad Intelectual, Autismo y Parálisis Cerebral de Cádiz.

### **Dirección de la entidad:**

Avda. Isaac Newton, 8 – Edificio 286 Módulos 1 y 2  
11500 El Puerto de Santa María (Cádiz)

### **Misión de la entidad:**

Ofrecer apoyos y oportunidades a las organizaciones que la conforman, así como a las personas con discapacidad intelectual, parálisis cerebral y autismo y a sus familias, representando y reivindicando derechos de ciudadanía que les permita desarrollar sus planes de vida.

### **Objetivo del proyecto:**

Generar un proceso de reflexión, análisis y mejora centrado en la determinación de las competencias deseables en los líderes de las organizaciones que conforman las organizaciones de prestación de apoyos a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo (pdid), dentro del movimiento asociativo, “Plena Inclusión”.

### **Si quieres saber más, contacta con:**

Begoña Corrales Pérez

**Objetivos principales del proyecto y valores de la entidad que lo caracterizan**

---

**Objetivos**

1. Identificar competencias deseables de los líderes de las entidades
2. Ayudar a reflexionar y determinar comportamientos deseables desde la perspectiva de los clientes finales ( personas con discapacidad intelectual o/y del desarrollo)
3. Establecer una sistemática documental que facilite la autoevaluación de competencias y la comparación entre entidades colaboradoras
4. Facilitar la elaboración de planes de formación y mejora del liderazgo

**Valores**

Este es un trabajo basado en los valores de rigen esta federación: hemos escuchando a los agentes implicados e incorporado sus propuestas de mejora (RESPECTO), sin cuestionar su capacidad y respetando en igual manera sus aportaciones (CONDUCTA ÉTICA)

Además, entendemos que con este trabajo, logramos un liderazgo que potencie la gestión eficiente de las personas y las organizaciones (EFICIENCIA/EFICACIA), facilitando un alto nivel de cooperación, capacitación y desarrollo de todos sus miembros (PARTICIPACIÓN, PROFESIONALIDAD Y MEJORA CONTINUA). Hemos iniciado un trabajo solidario y transparente, disponible para las entidades del sector, siendo leales con los principios del movimiento asociativo de Plena Inclusión y con los derechos de las personas con discapacidad.

**Problemas que han originado y argumentado la necesidad del proyecto**

---

El principal motivo del abordaje, por parte del grupo de trabajo, de las competencias de los líderes, proviene del deseo del mismo de reforzar la capacitación del rol del liderazgo, tanto político como técnico, de las organizaciones de apoyo a personas con discapacidad. El grupo de trabajo reconoce la alta implicación que tiene un “mal o un buen líder” en el desarrollo de las organizaciones, por lo tanto, en el cumplimiento de la misión de éstas, y por ende, al ser entidades de apoyo a personas, en el impacto real en la vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Por otro lado, en la búsqueda de evidencias de buenas prácticas e indicadores de resultados en los procesos estratégicos, el grupo tenía dificultades a la hora de establecer mecanismos de aprendizajes y comparación en el área del Liderazgo. El grupo reconocía tener algunas dificultades para abordar de manera positiva esta área fundamental.

Por tanto, lo crucial del rol y la necesidad de consensuar el tipo de rol, son los motivos que original este trabajo.

---

**Motivos por los que creéis que puede ser una buena práctica en el Sector**

Reconociendo que no existe en el tercer sector, ningún documento de esta índole, consideramos que esta buena práctica y sus productos pueden ser referente, y admite la transferibilidad. Asimismo, las acciones que de ahora en adelante, se establezca para la mejora de competencias directivas pueden suponer buenas prácticas aplicables igualmente en el Proceso Estratégico Liderazgo, de organizaciones afines.

**Resultados de éxito sobre las personas y entorno a medio y largo plazo** (cambio observable e impacto)

- En cuanto al proceso de enfoque y despliegue de nuestro trabajo, a corto plazo tenemos las aportaciones del proceso de autoevaluación del grupo focal de dirigentes políticos (5 personas) y técnicos (15 personas) que participaron en el chequeo de la prueba de autoevaluación y el grado de satisfacción con el mismo con relación a unos ítems sobre comprensión de la herramienta, grado de dificultad, ayuda en el proceso de autoevaluación, tiempo empleado y utilidad para la reflexión.
- En cuanto al uso de la estrategia diseñada para las entidades del sector, dos entidades la están aplicando para sus procesos estratégicos de liderazgo, pero en el momento de elaboración de este documento, no tenemos datos sobre el impacto.

**Identificación cliente**  
(identificar quiénes son, cuáles son sus necesidades, modo de captarlas, información que se le devuelve)

Responsables del ámbito político (Juntas Directivas o Patronatos, en su caso), y técnico de la gestión asociativa (directores/as de centros o servicios de apoyo a PDID).

Organizaciones del movimiento asociativo de Plena Inclusión.

**Modo de participación del cliente y otras partes interesadas en el proyecto**

Hasta el momento, hemos tenido dos oportunidades donde se ha presentado públicamente nuestro trabajo, entregando ejemplares del manual de competencias y haciendo campaña para animar a las entidades a que utilicen nuestra propuesta de capacitación del liderazgo:

1. Encuentro de Cádiz: 18 de abril de 2018.
2. Encuentro de Sevilla: 13 de septiembre de 2018.

En ambas oportunidades, acudieron organizaciones del sector social de la discapacidad y tuvieron oportunidad de conocer la propuesta de trabajo y nuestro interés en que utilicen nuestra propuesta de reflexión y mejora en la capacitación del liderazgo de las personas de su entidades.

**Enfoque de la mejora continua del proyecto**

El listado de competencias que determinamos como claves para los líderes de las organizaciones es amplio (total de veintidós competencias), cada una segmentada en tres niveles de grados y comportamientos asociados, por lo que el campo de mejora es muy alto.

## Qué acciones o fases de trabajo se abordan y calendario

(Indica las 4-5 actividades que se llevan a cabo para hacer realidad el plan de acción y asigne los tiempos de trabajo)

### Fase 1. LIDERAZGO.

- Necesidad de capacitación de los líderes de las entidades miembro.
- Reflexión sobre las posibles opciones y metodologías para abordar la tarea: (exigencias de mínimos/máximos).
- Consenso en la descripción de competencias deseables para los líderes de las asociaciones que gestionan servicios para personas con discapacidad.

### Fase 2. ELABORACIÓN DE MANUAL (abril 2016 - dic. 2017)

- Identificación de competencias.
- Definición y desarrollo de las competencias.
- Propuesta de recursos y acciones de mejora para el desarrollo de las competencias.

### Fase 3. HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN Y PILOTAJE (enero – abril 2018).

- Elaboración de Documento (uso individual o grupal), de reflexión sobre cumplimiento de competencias y establecimiento áreas de mejora para su desarrollo.
- Participación en pilotaje 15 líderes técnicos y políticos.

### Fase 4. PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O DEL DESARROLLO (febrero - marzo 2018)

- Invitación a participar a personas o grupos de autogestores de las entidades de FEPROAMI.
- Diseño de metodología de trabajo basada en Lectura Fácil para que las personas con DID determinen las conductas deseables y detestables de los líderes de sus entidades.
- Trabajo de consenso para concluir con los dos grupos de comportamientos.

### Fase 5. DIFUSIÓN DEL MANUAL (abril 2018 - actualidad).

- Jornadas sobre Liderazgo. Acto celebrado ad hoc para presentación del manual, al tiempo que se realiza una jornada técnica sobre BBPP en materia de Liderazgo. Salón de Actos del IFEF, Ayto. de Cádiz. Cádiz, 18 de abril de 2018.
- Presentación de las aportaciones del grupo de personas con discapacidad intelectual sobre los comportamientos detectables y deseables, además de dar algunas recomendaciones tanto a las entidades, como a la federación, para que las personas con discapacidad tenga presencia en los órganos de poder y de toma de decisión de sus entidades.

- Publicación en web y redes sociales + entrega del manual en soporte papel. Desde abril de 2018-actualidad.
- Reunión exposición a Gerentes de Plena Inclusión Confederación. Universidad Loyola Andalucía. Sevilla, 13 de septiembre de 2018.

### **Fase 6: ACCIONES DE CONTINUIDAD PARA EL FUTURO**

- Introducir en las competencias las conductas indicadas por el grupo de personas con discapacidad, además de hacer una versión en lectura fácil para la capacitación de los líderes con discapacidad.
- Diseñar un proceso estratégico de Liderazgo que sirva de ayuda y ejemplo a las entidades de sector, teniendo como recursos el trabajo generado por este grupo (manual y la herramienta de autoevaluación) así como el aprendizaje conjunto que se genere entre las entidades que se animen a implementarlo en sus entidades.
- Establecer indicadores de resultados deseados que permita establecer áreas de mejora y permita compararse y aprender conjuntamente.

#### **Recursos materiales, económicos... utilizados**

##### **Recursos materiales:**

El documento "Manual de Competencias del Liderazgo" es diseñado e impreso de manera gratuita, lo hace la Diputación Provincial de Cádiz, gracias a la alianza de la federación con ésta.

##### **Reuniones y otros:**

Los costes de asistencia (desplazamientos y/o dietas) a las reuniones de trabajo, jornadas, etc. son asumidos por cada una de las organizaciones.

Desarrollo de la Jornada de Liderazgo (Cádiz, 18 de abril), ocasiona gasto de participante/ponente en la misma, que es asumido por FEPROAMI.

#### **Quién es el responsable del proyecto y quiénes de la entidad participan en él (especificar papel si participan personas voluntarias)**

Grupo de Aprendizaje y Buenas Prácticas de Feproami. Conformado por Del Hoyo Reyes, Isabel (Autismo Cádiz); Belizón, Belén (Asansull); Medina, M<sup>a</sup> Ángeles y Soler, Mila (APADIS Bahía de Algeciras); Silva, Eva y Sánchez, Fátima (APA Minusválidos de Barbate); Horrillo, Jesús (La Fundación) y Corrales, Begoña (FEPROAMI).

El tiempo de dedicación al proyecto es asumido por cada una de las asociaciones de procedencia de los técnicos miembro del grupo de aprendizaje y buenas prácticas.

Coordinadora del Grupo: Begoña Corrales (FEPROAMI).

#### **Qué métodos o técnicas se utilizan en el desarrollo del proyecto**

- Trabajo en red, con sesiones de trabajo la mayoría presenciales, si bien alguna se ha efectuado vía skype, webex o similar.
- Sesiones individuales de trabajo, tras tareas acordadas en grupo.
- Jornadas comentadas previamente.
- Documentación de trabajo en google drive.

**¿Se esperan productos o materiales físicos derivados del desarrollo del proyecto? Definición**



- Manual de Competencias del Liderazgo. Diseño e impresión por parte de la Diputación Provincial de Cádiz, gracias a la alianza de la federación con esta administración pública. También publicado en la web de nuestra organización en formato pdf descargable.
- La herramienta que facilita al autoevaluación y la determinación de los planes de mejora (individuales o como entidad)
- La versión de Lectura Fácil.

**Sistema de evaluación**  
(planificación, indicadores, resultados y difusión)

### Indicadores de satisfacción:

1. Hemos diseñado una escala de satisfacción para que las personas que utilicen esta herramienta nos den su opinión sobre aspectos claves. Indicador de satisfacción

PREGUNTAS	POLÍTICO	TÉCNICO
Herramienta comprensible	3,2	4
Grado de dificultad para realizarla	3	2,8
Ayuda el proceso de autoevaluación	3,7	3,8
Refleja las competencias necesarias	4,7	4,4
Estimación adecuada del tiempo	3,2	3
Utilidad para la reflexión en la entidad	4	4,1

### Indicadores de rendimiento:

1. Número de peticiones de información o asesoramiento que llegue a FEPROAMI (vía mail y otros)
2. Número de entidades que se autoevalúe.

### Difusión:

1. Presentación a convocatorias de buenas prácticas
2. Mantenimiento y actualización de la información y documentación de ayuda en la web

**Innovación**  
(explicar qué de nuevo y diferente a supuesto a la entidad, cliente u otras partes interesadas)

Previo a la elaboración del manual, constatamos que no existe en el tercer sector, ningún documento de esta índole.

**Valor** (qué elementos aportan a otras entidades, o en otros contextos)

Documento de fácil transferibilidad en entidades del Tercer Sector, pero especialmente en el movimiento asociativo Plena Inclusión.

Alguna entidad de fuera de nuestra provincia, conocimiento la existencia del documento, ha solicitado el envío de manuales, para utilización de los mismos en el ámbito de su Junta Directiva.