

INDICE

1. DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

- **Nombre:** Federación Provincial de Organizaciones de Personas con Discapacidad Intelectual, Autismo y Parálisis Cerebral de Cádiz, FEPROAMI.
- **Persona de contacto:** Begoña Corrales Pérez.
- **Cargo:** Gerente
- **e-mail:** b.corrales@feproami.org
- **Teléfono:** 956 474 620 - 619 035 753
- **Página web:** <http://feproami.org/>
- **Breve descripción de la actividad.** La Federación Provincial de Asociaciones de Personas con Discapacidad Intelectual, Autismo y Parálisis Cerebral de Cádiz, FEPROAMI, aglutina y representa a un total de 21 entidades miembro y trabaja para defender los derechos de más de 5.000 gaditanos y gaditanas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Entidad sin ánimo de lucro y Declarada de Utilidad Pública, se constituye en 1988. Misión de la federación: 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 permitan desarrollar sus planes de vida.
- **TITULO DE LA BUENA PRÁCTICA.**
 - APRENDIENDO A LIDERAR.

2. RESUMEN EJECUTIVO

- **Resultado obtenido.**
- **Principal lección aprendida.**
- **Nivel de posible aplicabilidad a otras organizaciones (alto/medio/bajo).**
- **Resumen de la Buena Práctica.**

En junio de 2015, se constituye en el seno de la federación, un Grupo de Trabajo con representantes de seis organizaciones miembro con cierto recorrido en la implantación de Sistemas de Gestión de Calidad, y con certificación de éstos por organismos externos, al fin de compartir conocimiento y reforzar el compromiso con la mejora continua. El grupo está conformado por las personas que en estas entidades lideran los equipos o comités de calidad.

Reservados todos los derechos. No se permite transmitir a terceros alguna parte de esta publicación, cualesquiera que sea el medio empleado –electrónico, mecánico, fotocopia, grabación, etc.- sin el permiso previo de la organización dueña de la buena práctica.

Este grupo de trabajo se denominó "Grupo de Aprendizaje y Buenas Prácticas" ha compartido y generado conocimiento, destacándose un nivel de cohesión elevado que lo hace eficaz y productivo.

Así pues, el resultado que queremos presentar es un Manual de Competencias del Liderazgo, en el que se ha identificado y definido las competencias deseables en los líderes de las entidades de apoyo a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Al mismo tiempo el Manual se completa con un mecanismo de autoevaluación que facilita, a posteriori, la comparación de resultados entre las organizaciones participantes.

El nivel de aplicabilidad a otras organizaciones es alto en todas las entidades enmarcadas en el tercer sector de acción social y especialmente aún más alto, en aquellas entidades pertenecientes al movimiento asociativo Plena Inclusión especialmente por el enfoque que se da en un apartado diseñado adhoc.

3. DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

3.1 Resultados

Como resultados esperados en la reunión inicial de constitución del grupo se proponía además de compartir conocimiento, elaborar documentos de trabajo propios de apoyo a los sistemas de gestión de las entidades participantes, incluyendo, entre otros, manuales de referencia y de apoyo para la autoevaluación y la mejora.

En cuanto a la línea de trabajo sobre el Liderazgo surge como resultado reflexionar sobre las competencias óptimas que debería poseer las personas que tiene un papel de liderazgo en nuestra entidades desde la visión y misión del movimiento asociativo de Plena Inclusión, que se concreta en un Manual de competencias del Liderazgo, como un aspecto común a todas las organizaciones federadas y con inquietud en cumplir la misión de prestar apoyos de calidad a las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo.

Así se procede a establecer las siguientes líneas de trabajo:

- Identificarlas competencias.
- Definir y desarrollar cada una de las competencias.
- Establecer propuesta de recursos y acciones de mejora para el desarrollo de las competencias.

Compartir valores y competencias nos permitirá en el futuro, poder abordar de manera conjunta, diseñar paquetes formativos, optimizar recursos, compartir buenas prácticas y comparar resultados claves.

3.2 Enfoque

El grupo diseña el trabajo desde una triple finalidad:

- Compartir conocimientos a través de la puesta en común de procesos clave del sistema de gestión de las organizaciones participantes, y en su caso, poder llegar a unificar procesos o al menos algunos de sus correspondientes indicadores.
- Elaborar documentos de trabajo propios, que vinieran a reforzar los sistemas de gestión, incluyendo, entre otros, manuales de referencia para la autoevaluación.
- Realizar comparaciones en los resultados obtenidos en los dos aspectos anteriores, es decir en la gestión de procesos compartidos, y/o en la implantación y desarrollo de nuevos mecanismos de evaluación/medición.

Tras el trabajo inicial del grupo más enfocado en los procesos clave de las organizaciones participantes, se determina como tarea fundamental antes de acometer nuevas tareas, conocer qué grado de acuerdo tenía el grupo sobre las competencias de los líderes de las organizaciones, y de ahí surge la propuesta, altamente aceptada de diseñar un Manual sobre las mismas. El grupo ha sido muy ambicioso, incluyendo un elevado número de competencias, pero había un alto acuerdo de mantener todas como un manual de máximos.

Para la elaboración del Manual el equipo de trabajo se ha venido reuniendo de forma presencial y con carácter bimensual, encomendándose tareas entre una cita y otra, y trabajando en tiempo real con la documentación compartida en una carpeta en GOOGLE DRIVE. Las reuniones se han llevado a cabo en las instalaciones de las entidades participantes, de manera rotatoria.

3.3 Despliegue

Una vez elaborado el Manual y a falta del diseño definitivo, ha sido compartido para recabar propuestas de mejoras a:

- Entidades miembro de la federación pertenecientes al Movimiento Asociativo Plena Inclusión.
- Entidades miembro de la federación no pertenecientes al Movimiento Asociativo Plena Inclusión, y que lo son de la Confederación Aspace.
- Profesional del ámbito de la gestión de personas y consultor de Plena Inclusión Confederación.
- Consultor externo experto en implantación sistemas de gestión en entidades del Tercer Sector y evaluador externo (EFQM + Norma ONG Con Calidad...)
- Personas/profesionales del ámbito de la propia federación provincial.

Actualmente se encuentra por lo tanto, en el período abierto de sugerencias, mejoras, etc. pero entendemos que su alto grado de definición lo hace viable para ser utilizado ya por cualquier entidad en la mejora de sus líderes.

Según se ha abordado y acordado en el seno del órgano de gobierno de la federación, el manual será "oficialmente" presentado en unas Jornadas que en materia de Liderazgo y coincidiendo con el 30 aniversario de constitución de la federación, se celebrarán en abril de 2018 en Cádiz.

3.4 Evaluación y Revisión

Todas las competencias están segmentadas en comportamientos o acciones que facilitan su asimilación e identificación de grados, evidenciando en niveles de:

- básico
- medio
- óptimo

En el proceso de autoevaluación, cada líder u organización podrá establecer en que nivel se encuentra en los tres bloques de competencias:

* conocimiento (SABER).

* habilidades (PODER).

* aptitudes (QUERER).

Este análisis podrá determinar qué áreas de mejora se deberá implementar y en qué nivel de cumplimiento desea quedarse.

Pero debemos dejar claro, que en el momento de presentar esta buena práctica, aún no hemos abordado de forma sistematizada este aspecto, aunque las líneas generales sí que se han determinado.

Como se ha indicado en la fase de Despliegue, en estos momentos estamos en el periodo de recepción de propuestas de mejora de entidades miembros y de otros profesionales.