

MODELO ORGANIZATIVO

Plena inclusión Castilla y León

2018



Plena
inclusión
Castilla y León



Plena inclusión Castilla y León

Pº Hospital Militar, 40 local 34

47006 Valladolid

Tlfno. 983 320 116 Fax. 983 258 965

www.plenainclusioncyl.org

*** Reedición. Actualizado octubre 2019**

INDICE

Introducción	4
Claves del modelo organizativo	7
Valores	9
Las dimensiones	10
El modelo	18

INTRODUCCIÓN

La propuesta de Modelo Organizativo que se detalla a continuación responde a un proceso de modernización en el que está inmerso Plena Inclusión Castilla y León. Para ello la Federación en su conjunto se ha sumergido en un ejercicio de transformación cuyo resultado ha sido la aprobación del III Plan estratégico, la renovación de los Estatutos Sociales y, por último, la elaboración de un nuevo diseño organizativo. El mandato de este cambio se inicia en la Asamblea General Ordinaria celebrada el diez de junio de dos mil diecisiete en el que se aprueba el documento de reflexión “**Avanzando hacia la federación que queremos**” en él se aporta luz sobre los cimientos en base a los cuales se quiere construir la nueva organización.

Por tanto, se presenta un Modelo Organizativo al servicio de la estrategia de la Federación y su vocación es el de dar respuesta a una cuestión sencilla, pero a la vez de alta relevancia y con gran carga de complejidad, como es buscar la mejor fórmula para organizarnos y conseguir los retos marcados en el III Plan Estratégico de Plena inclusión Castilla y León. Un proyecto donde es importante señalar como elemento clave y sustancial que este es el Modelo Organizativo de toda la Federación concebida en su sentido más amplio como el entramado de las entidades socias y la propia estructura federativa y, por tanto, su implantación alcanzan a todas las organizaciones que la componen.

El procedimiento para su elaboración ha partido de un mini equipo de trabajo formado por gerentes de las entidades asociadas que habían participado en el diseño del III Plan Estratégico, como se anunciaba anteriormente, por la vinculación directa de la Estratégica con el Modelo. Tras la validación de la propuesta por parte de la Junta Directiva fue sometida a la voluntad del Foro de Dirigentes celebrado el día diecisiete de mayo en el que miembros de las Juntas Directivas de las entidades socias y gerentes compartieron un espacio para debatir, reflexionar y aportar en base a la propuesta presentada. Algunas de las ideas clave resultado de este Foro, que se incorporan tanto en el propio modelo como en su proceso de implantación, fueron:

- Garantizar la implantación de los **Proyectos en las entidades** “lo que suceda en la Federación tiene que llegar y calar en las entidades”.
- Generar proyectos viables y sostenibles incluso valorando la posibilidad de **proyectos que se autofinancien**.
- Desarrollar un proceso de implantación que permita una **estructura ágil y operativa**
- Respetar y tener en cuenta la **heterogeneidad de las entidades** que componen Plena inclusión Castilla y León.
- Lograr un modelo que fortalezca la **incidencia social** y el espíritu reivindicativo
- Apostar por las nuevas tecnologías para facilitar el **trabajo en red**
- Impulsar **proyectos innovadores** y que forjen un valor diferenciador con respecto a lo que ya se hace desde las entidades socias.



Finalmente es la Junta Directiva quien aprueba el nuevo Modelo y la Asamblea General, como órgano supremo, el que **ratifica este nuevo proyecto**. Por delante queda un camino para iniciar el proceso de implantación que permita llevar a cabo realmente los cambios propuestos, garantizando una transición armónica hacia el nuevo modelo, no desde la ruptura sino desde un **enfoque de progreso y crecimiento**, que permita ir acomodando tiempos, recursos y los esfuerzos necesarios para generar los cambios deseados.

CLAVES DEL MODELO ORGANIZATIVO

Un modelo organizativo para...

- Definir la forma de organizarnos de acuerdo a nuestra misión, al marco ideológico y a nuestra estrategia
- Mejorar la calidad de los procesos que se gestionan y los servicios y acciones que prestamos desde Plena inclusión Castilla y León
- Contar con un instrumento que ayude a evaluar el desempeño de Plena inclusión Castilla y León
- Fortalecer el sentimiento de pertenencia, de unidad y contribuir a que las asociaciones se sientan parte activa de la Federación clarificando estructuras, roles, funciones...

Un modelo organizativo dirigido a...

Todos los agentes, actores y estructuras que construyen el Movimiento Asociativo de Plena Inclusión en Castilla y León. Es decir, a todo lo que hace federación, a todos los que contribuyen o deben contribuir a un proyecto compartido liderado desde la Federación

 **Plena**
inclusión
Castilla y León



Características del modelo

Perspectiva sistémica: La Federación no es una estructura aislada, no puede estar formada por compartimentos estancos sino que debe concebirse como un conjunto de organizaciones compuestas por personas con discapacidad, socios, familiares, servicios, etc. Integrada, a su vez, en conjuntos organizativos más amplios, entre ellos, y como principal matriz la confederación española Plena Inclusión. Desde esta perspectiva sistémica es necesario señalar tres aspectos fundamentales que orientan la manera de organizarnos que queremos:

- Una federación que trabaja para aunar voluntades en un Proyecto Común.
- Una federación que trabaja orientada a las necesidades de sus clientes entidades.
- Una federación en la que sus entidades contribuyen y reciben



Cliente directo



Cliente indirecto

VALORES DE PLENA INCLUSIÓN

1. Una misión que cumplir.
2. Proyecto común.
3. Orientación a la entidad cliente.
4. Vertebración del movimiento asociativo.
5. Al servicio de una estrategia.
6. Apertura al entorno.
7. Cooperación y solidaridad.
8. Funcionamiento en red.
9. Liderazgo.
10. Participación.
11. Ética.
12. Transparencia.





LAS DIMENSIONES

Se establece un modelo organizativo con tres dimensiones o perspectivas. Cada una de éstas posee una naturaleza diferente y los órganos que contienen desempeñarán un rol de acuerdo a la dimensión en la que están integrados pero la piedra angular del modelo organizativo debe ser la coordinación y comunicación entre las diferentes dimensiones. Las sinergias se producen desde la claridad y la complementariedad de papeles. Todas las dimensiones y sus órganos están al servicio de un mismo proyecto común, marcada en su caso por cada Plan Estratégico, y cada uno, desde su perspectiva, deberá desde la corresponsabilidad ejecutar sus funciones para el logro de ese objetivo común.

Características del modelo

1. Dimensión estratégica.
2. Dimensión de gestión.
3. Dimensión operativa.

1. DIMENSIÓN ESTRATÉGICA

Esta dimensión hace referencia al gobierno del proyecto federativo, patrimonio de todas las entidades federadas, llevando a cabo la toma de decisiones estratégicas y tácticas y controlando los resultados y el cumplimiento de la misión. También compete a esta dimensión definir las reglas de convivencia y de representación en el marco de la Misión. Es el ámbito de la soberanía y la representatividad.

El Foro de dirigentes, formado por miembros de las Juntas Directivas y Gerentes de las entidades socias, es un espacio clave para garantizar la coordinación y el trabajo conjunto entre las dimensión estratégica y operativa.

Para dar continuidad al proyecto federativo es necesario que la dimensión estratégica y operativa estén en estrecha y permanente coordinación y colaboración para garantizar, cada uno desde su perspectiva, el logro del proyecto común. Por ello se establece que los miembros de la Junta Directiva, por designación del Presidente, asuman trabajos o responsabilidades en los proyectos o áreas que se determinen encaminados a garantizar el cumplimiento de las líneas marcadas desde la Dimensión estratégica.

Estos cometidos se desarrollarán de acuerdo con los órganos que componen esta dimensión y que vienen definidos en los Estatutos Sociales de Plena Inclusión Castilla y León y, por tanto, son estos los que delimitan sus tareas y funciones.

2. DIMENSIÓN DE GESTIÓN

Trata de la gestión para la consecución de los objetivos., es decir, su finalidad sería decidir el cómo y con qué vamos a lograr nuestra estrategia. Para facilitar esta labor se establece al Gerente de la Federación como el canal que garantice la fluidez de la información y la coordinación de una manera transversal entre todas las dimensiones

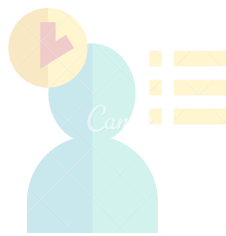
Consejo asesor

Órgano de apoyo a la Gerencia. Compuesto por un número limitado de vocalías no superior a cinco, más el gerente de la Federación. Sus miembros serán profesionales de las entidades asociadas designados a propuesta de la Gerencia de la Federación y ratificados por la Junta Directiva en base a un proceso transparente, democrático y abierto. La duración de los cargos será coincidente con el periodo estratégico tiempo tras el cual deberá iniciarse u nuevo proceso de selección. Los cometidos de este consejo son:

- Apoyo al desarrollo de las tareas y funciones de la Gerencia
- Visto bueno, designación de miembros del equipo de proyecto, seguimiento y supervisión de nuevos proyectos
- Asesoramiento a la Junta Directiva
- Supervisión de resultados y del cumplimiento de los objetivos marcados. Elaboración de Informes de evaluación
- Interlocución y participación en equipos de trabajo técnicos con la Administración.

El Consejo Asesor se reunirá con una periodicidad, al menos, mensual, y tantas veces como así se considere.

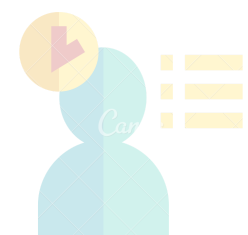




Foro de gerentes

Es un órgano de coordinación, planificación y apoyo a la gestión de la Federación y se compone por la totalidad de los gerentes de las entidades socias de la Federación. El Equipo de Gerentes se coordina y dirige por el gerente de la Federación. Deberá tener una periodicidad de reuniones, al menos, trimestral y cuantas veces sea necesario. Sus funciones será:

- Análisis, debate y valoración de las propuestas formuladas desde las diferentes dimensiones
- Abordaje de asuntos de relativos a la implantación de la estrategia
- Planificación y coordinación de las acciones a ejecutar para el desarrollo de los planes de acción anuales
- Establecer criterios homogéneos de implantación de la estrategia y elevarlos a los órganos de decisión
- Transferencia de conocimiento, información, experiencias...



Dimensión de gestión

Comité de Calidad e Igualdad de Oportunidades. Transversal a todas dimensiones

Es un órgano transversal gestor de la calidad compuesto por el responsable de calidad de la Federación y los responsables de las áreas de innovación, atención al cliente y gestión del entorno. Es la referencia en temas de calidad y la igualdad de oportunidades para todos los sectores y todas las dimensiones, desde la estratégica hasta la operativa, y se reunirá, al menos con una periodicidad trimestral. Se encarga de:

- Integrar todos los proyectos, iniciativas, actividades y apoyos generados desde los diferentes puntos de la organización
- Analizar la información asociada al grado de satisfacción de los clientes
- Dotar de una sistemática de trabajo transversal
- Proponer todas las acciones necesarias para conseguir una optimización del funcionamiento de la Federación en cuanto a la mejora continua.
- Establecer, planificar y desarrollar las acciones de implementación, seguimiento y valoración del Plan de Igualdad, promocionando los principios de igualdad y no discriminación.



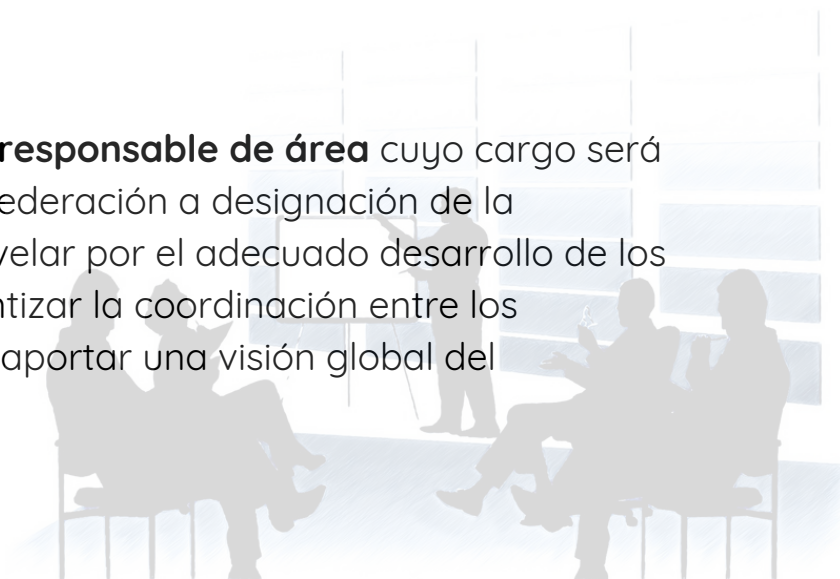
3. DIMENSIÓN OPERATIVA

En esta dimensión se trata todo lo que hace referencia al desarrollo y despliegue de proyectos, programas y, en definitiva a las acciones concretas para alcanzar los hitos marcados en la planificación. Para ello se apoyará en los técnicos de las diferentes entidades de la federación.

Las áreas de la Dimensión Operativa deben de responder a los objetivos o retos marcados en el Plan Estratégico vigente. De acuerdo al III Plan Estratégico de Plena Inclusión Castilla y León desde la perspectiva operativa se establecen tres grandes áreas.

- Innovación y gestión del conocimiento
- Atención al cliente
- Gestión del entorno

Cada una de estas áreas estará coordinada por un **responsable de área** cuyo cargo será desempeñado por un profesional del equipo de la Federación a designación de la Gerencia. Serán funciones del responsable de área velar por el adecuado desarrollo de los diferentes proyectos que integran dicha área, garantizar la coordinación entre los mismos, facilitar las condiciones para su desarrollo, aportar una visión global del desarrollo de área correspondiente...





Dimensión operativa

Tal y como se ha mencionado a lo largo de todo el modelo organizativo en esa dimensión también será fundamental garantizar la coordinación y comunicación con la dimensión estratégica y de gestión pues la operativa debe de responder a lo marcado por estas otras dos dimensiones.

Cada área está compuesta por un número indeterminado de proyectos, tantos como sean aprobados por el Consejo Asesor. Cada proyecto será liderado por un **equipo de proyecto** que estará compuesto por un número mínimo de tres personas y un número máximo de seis personas para garantizar su operatividad de los cuales, al menos uno, será un profesional de la federación y el resto de componentes podrán ser aquellos agentes que presenten la cualificación y capacitación más idónea para el desarrollo del proyecto bien sean estos profesionales, familiares, directivos, personas con discapacidad, voluntarios... El equipo de proyecto tiene una duración limitada. Nacerá cuando se cree el proyecto y se extinguirá cuando finalice el proyecto.





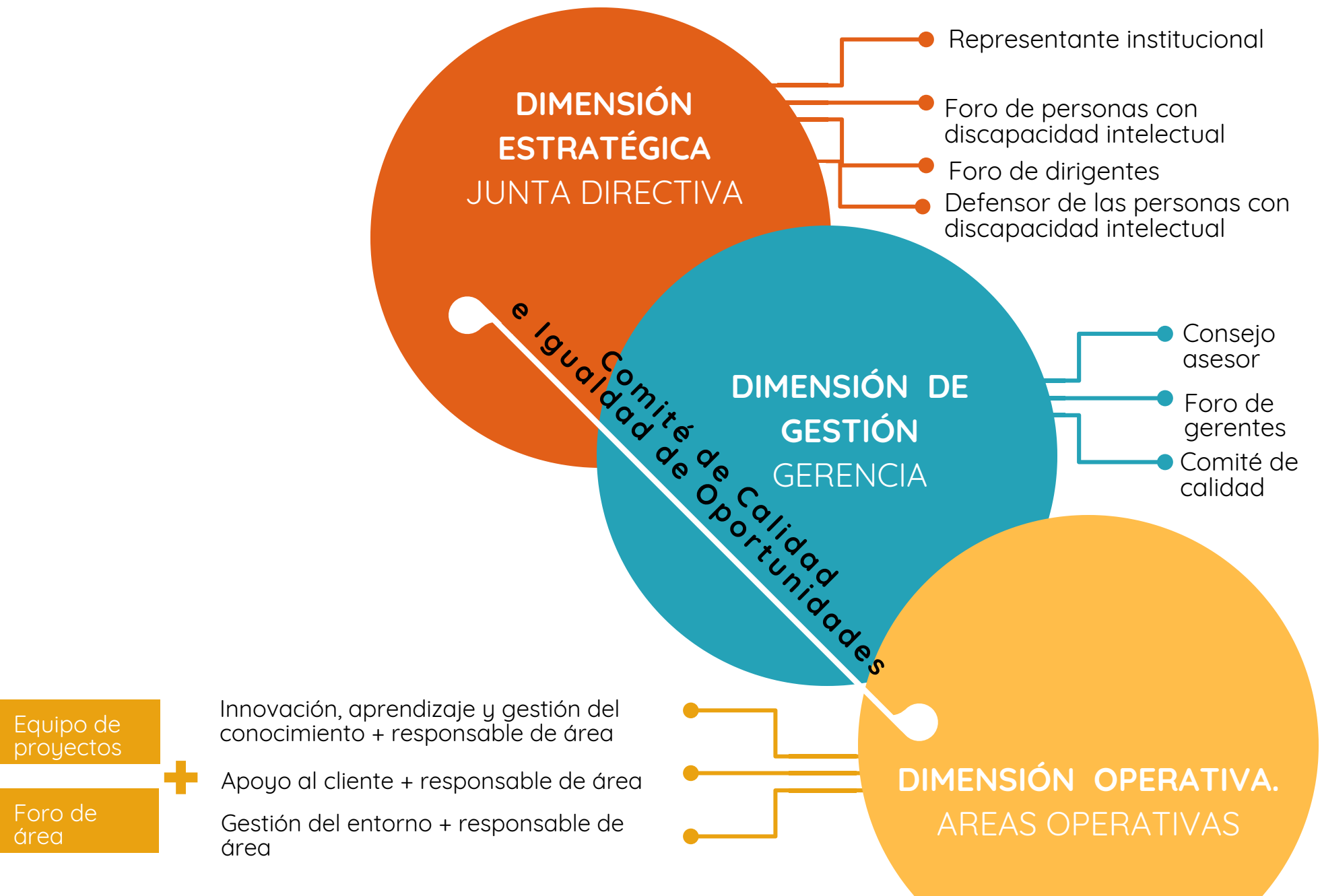
Dimensión operativa

Además se establece el **Foro del área**. Se trata de un formato abierto a los profesionales de todas las entidades, independientemente de que estas participen de manera directa o no en los proyectos integrados en el área. El objetivo del Foro es generar un espacio en el que se potencia el intercambio de experiencias y conocimiento, se genere sentimiento de pertenecía y cercanía con las cuestiones y ámbitos trabajados en la Federación desde la perspectiva operativa, se detecten necesidades, inquietudes, demandas emanadas de las propias entidades...

La información recogida en los Foros servirá como vía de entrada de información para el diseño de posteriores proyectos o para nutrir proyectos que ya se estén desarrollando siempre con el objetivo de fortalecer y potenciar el proyecto común. El Foro se reunirá dos veces al año. Cada Responsable de área será el encargado de convocar y liderar el Foro de su respectiva área. Se convocaran tantos Foros como áreas existan.

EL MODELO

ASAMBLEA DE SOCIOS



"La Misión del movimiento de la discapacidad intelectual en España es contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria".

MODELO ORGANIZATIVO

Plena inclusión Castilla y León

2018



**Plena
inclusión**
Castilla y León

Plena inclusión Castilla y León

Pº Hospital Militar, 40 local 34

47006 Valladolid

Tlfno. 983 320 116 Fax. 983 258 965

www.plenainclusioncyl.org