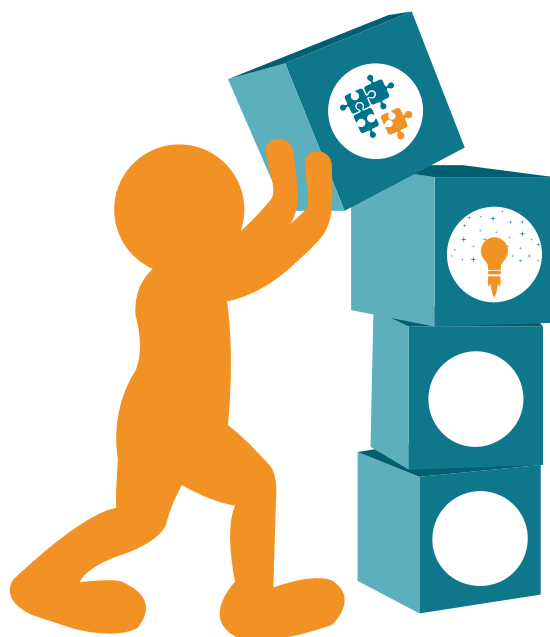


PLAN DE MEJORA

ASOCIACIÓN PARA
AYUDA AL TOXICÓMANO
Y SU REINSERCIÓN
SOCIAL
**COMUNIDAD
TERAPÉUTICA “ARCA
DE NOÉ”**





Definición del plan de mejora:

Elaboración, comunicación e implementación de los perfiles de cargo (Responsable de programa, psicóloga/o, educadores terapeutas y técnico de procesos de soporte.), Procedimiento de entrenamiento y misión, valores, visión y política de la organización.

Área de gestión sobre la que se interviene:

COMUNICACIÓN, EQUIPO HUMANO, CONTROL DE LA DOCUMENTACIÓN Y DIRECCIÓN

Nombre de la entidad:

ASOCIACIÓN PARA AYUDA AL TOXICÓMANO Y SU REINSERCIÓN SOCIAL.
COMUNIDAD TERAPÉUTICA "ARCA DE NOE"

Objetivo:

Con el apoyo de la dirección Identificar los cargos que se han creado en la nueva etapa de tecnificación y que intervienen en el programa terapeutico con sus correspondientes perfiles de cargo de acuerdo a la misión, valores, visión y política organizacional e implementar la puesta en marcha del procedimiento de entrenamiento, con el fin de facilitar la consecución de los objetivos del programa y mejorar la gestión.

Si quieres saber más, contacta con:

Carmen Ropero, 648.146.322, www.comunidadterapeuticaarcadenoe.blogspot.com.es

Título completo del plan de mejora elegido y priorizado:

Elaboración, comunicación e implementación de los perfiles de cargo (Responsable de programa, psicóloga/o, educadores terapeutas y técnico de procesos de soporte.), Procedimiento de entrenamiento y definición y documentación de misión, valores, visión y política de la organización.

Área de gestión a la que afecta principalmente el plan de mejora:

Gestión documental, gestión de personas, responsabilidad de la dirección y transparencia.

Problemas o necesidades que originan poner en marcha esta mejora:

- Responder a las exigencias de la Junta de Extremadura (SES) sin perder nuestra identidad y el control de la Comunidad Terapéutica.
- Responder a las necesidades de los clientes y adaptar nuestro saber hacer y experiencia al entorno con el que interactuamos.
- Continuar el proceso de tecnificación de la Comunidad Terapéutica "ARCA DE NOE" que iniciamos en 2005, cuando nuestros propósitos se cruzaron; ellos (A.P.A.T.Y.R.S.) evangélicos, con su saber hacer y su experiencia y las exigencias de la junta de Extremadura que les subvencionaba un tanto por ciento; por otro lado yo, la psicóloga, evangélica como ellos con la formación técnica necesaria para aportar el soporte que se requería, nos unimos en nuestra comunidad religiosa y decidimos trabajar juntos. Después de 15 años de arduo trabajo liderados por hombres de respeto de la Comunidad gitana evangélica de Extremadura en 1990.
- La poca formación limitaba a los hombres que gestionaban la comunidad terapéutica y la asociación a responder a los requerimientos de la administración, al punto que la comunicación con los funcionarios de la Secretaria Técnica de Drogodependencia era complicada al no manejar el lenguaje técnico de ellos pues los responsables de los procesos nuestros se expresaban de acuerdo a su cultura. Era imposible una comunicación en ambas vías.
- La junta directiva de APATYRS por sus tradiciones culturales gitanas no permitían la presencia de una mujer en sus reuniones, no permitían que una mujer asumiera responsabilidades sobre otro hombre ni que tomara decisiones.
- Necesidad de definir con claridad las responsabilidades de los nuevos cargos dentro del proceso y facilitar el trabajo en equipo e interdisciplinario.
- Tenemos poca financiación por lo que es necesario optimizar recursos y elevar la efectividad en los procesos.

Motivos por los que habéis elegido esta mejora sobre otras:

- Porque en estos 12 años hemos logrado avanzar y responder a las exigencias que se nos han planteado. Desde octubre de 2008 la Secretaria Técnica de Drogodependencias nos incluyó en el SISTEMA DE GESTION DE RECURSOS del Servicio Extremeño de Salud donde mensualmente reportamos la información de los usuarios que atendemos para las estadísticas y somos parte de la Red de Drogodependencias del SES de Extremadura. Desde el 2009 siendo mujer, la psicóloga es vocal de la junta directiva de APATYRS y desde el 2007 participo en todas las reuniones de la junta directiva.
- Logramos juntos combinar nuestras habilidades y nuestras cualidades y ampliamos la comunidad Terapéutica, hemos sido financiados por CAIXA, BANCAJA, SEXPE, DIPUTACION, CAJA EXTREMADURA, DIFERENTES CONSEJERIAS DE LA JUNTA DE EXTREMADURA.
- En esta nueva etapa estamos preparados y la junta directiva dispuesta a continuar creciendo por lo que siendo conscientes de la situación económica y para no frustrarnos con ambisiosos planes elegimos ir paso a paso pero firmemente.
- Aprovechar la oportunidad que nos ofrece el SEXPE a través de la Subvención de Empleo Social de contratar personal para realizar cargos que nos ayudaran a conseguir los objetivos del programa de Rehabilitación así como la misión, visión y política de la organización.

Qué resultados de éxito y qué escenario esperábais tener:

- Que los técnicos sean capaces de desarrollar sus funciones con facilidad a lo que concierne a identificarlas y que puedan trabajar en equipo interdisciplinariamente sin confundirse ni sentir que alguien está fuera de su sitio.
- Que nuestros usuarios perciban en el equipo técnico la sensación de unidad y organización. Lo cual esperamos se traduzca en un clima de seguridad y confianza para producir en ellos los cambios conductuales que buscamos.

Qué acciones o fases de trabajo se abordan y en qué días o semanas:

(Indica las 4-5 actividades que vais a llevar a cabo para hacer realidad el plan de acción y asignales los tiempos de trabajo)

1. Plantear la idea a la Junta directiva (entre el 2 y 3 de noviembre de 2016)
2. Hacer el análisis de cargos correspondientes (entre el 3 y 8 noviembre de 2016)
3. Reunir a los trabajadores, voluntarios y directivos para definir misión, visión, valores y política organizacional (entre el 7 y 10 noviembre de 2016)
4. Elaborar los perfiles de los cargos y el procedimiento de entrenamiento (entre el 10 y 11 noviembre de 2016)
5. Presentar para discusión y visto bueno toda la documentación a junta directiva y comunicar a la organización (12 noviembre de 2016)

Quién es el responsable del plan de mejora y quiénes participan en él:	Responsable: Carmen Isabel Roperó Guevara – Vicente Gutierrez Mendez. Participantes: Toda la organización.
Qué métodos o técnicas se usan:	Reuniones de trabajo, búsqueda de información, recogida de datos de manera sistematizada, sesiones de entrenamiento.
Qué productos o materiales físicos se obtienen con el plan:	Documentos.

Evaluación del plan de mejora:

REFLEXIONA Y COMPARTE...

¿Se ha hecho lo que estaba previsto en el plan de mejora? Si la respuesta es sí,... ¿qué tal ha sido la experiencia? ¿cuál ha sido el principal factor del éxito? ¿qué es lo que mejor ha funcionado?

La experiencia ha sido enriquecedora para todos y muy agradable a demás de contribuir a la autoestima colectiva de la organización.

¿Cuál ha sido el principal factor del éxito? La cercanía afectiva entre los miembros del equipo y la comunicación en todos los niveles de la organización.

¿Qué es lo que mejor ha funcionado? La comunicación.

¿Se han conseguido los resultados que estaban previstos? Si la respuesta es sí... ¿cuáles han sido los logros? ¿qué alcance positivo han tenido? ¿qué efectos no esperados en positivo han generado?

¿Cuáles han sido los logros? Hemos logrado conocer la norma de calidad, proponernos a alcanzar los estándares posibles, tener identificados los cargos y perfiles de los cargos que participan en el proceso de gestión del Programa Terapéutico y alinearlos con la misión, visión, valores y política de la organización.

¿Qué alcance positivo han tenido? Lo más grande e increíble de conseguir para nosotros es que seamos capaces de creer en nosotros mismos, valorarnos y comprender en que estamos trabajando y que toda la organización desde la junta directiva tenga claro la gestión de calidad por procesos.

¿Qué efectos no esperados en positivo han generado? La disposición a trabajar en todo lo que sea necesario.

Para las próximas mejoras que se lleven a cabo en la organización y teniendo en cuenta el aprendizaje obtenido: ¿qué cambiarías a la hora de planificar? ¿cómo harías el seguimiento de la ejecución de la mejora?

- Usaríamos indicadores de gestión cuantitativos a largo plazo.
- Haríamos evaluaciones de desempeño de los cargos.
- Evaluaríamos la satisfacción de los clientes.

- Se reestructuro el organigrama funcional de la siguiente manera.

