

PLAN DE MEJORA

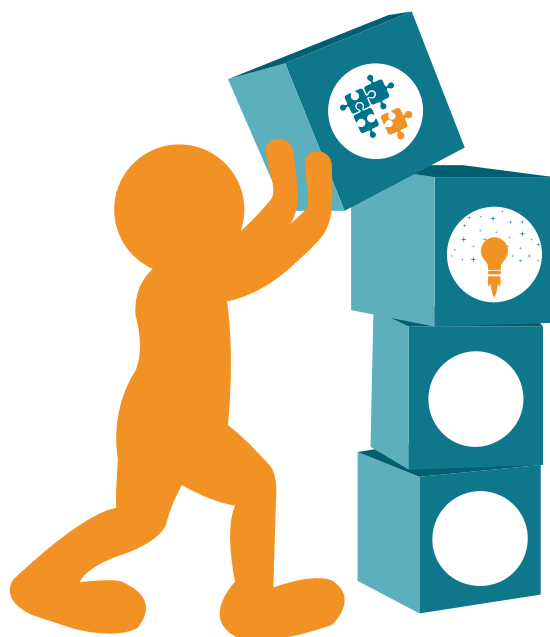
GRUPO
AMÁS



SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO
PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS



Definición del plan de mejora:

Experiencia de fusión e integración de ONG's para generar más Valor.

Área de gestión sobre la que se interviene:

EXPERIENCIA INNOVADORA GLOBAL QUE INTERVIENE SOBRE DIFERENTES ÁREAS DE GESTIÓN POR LA GLOBALIDAD DE LA PROPUESTA: MEJORA CONTINUA, ORIENTACIÓN A LA PERSONA, COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN, ETC.

Nombre de la entidad:

GRUPO AMÁS

Objetivo:

Dar una mejor respuesta a las personas con discapacidad y sus familias a través de la generación de un efecto multiplicador de oportunidades generado por elementos como la optimización de recursos, generación de programas transversales, profundización en la profesionalización, nueva estructuración y organización, etc.

Si quieres saber más, contacta con:

Daniel Alonso Cardador, Director de Calidad y Organización.
daniel.alonso@grupoamas.org, 697543635, www.grupoamas.org

Título completo del plan de mejora elegido y priorizado:	<p>Fusión e integración de Organizaciones para generar más Valor.</p>
Área de gestión a la que afecta principalmente el plan de mejora:	<p>Global, incluyendo Orientación a Usuarios, Evaluación y Mejora, etc.</p>
Problemas o necesidades que originan poner en marcha esta mejora:	<p>Como fruto de un trabajo en paralelo, pero conjunto y relacionado, organizaciones con más de 30 años deciden integrarse y fusionarse para afrontar nuevos retos y dar una mejor respuesta en diversos ámbitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejor y más completa respuesta a usuarios y familias. • Complementariedad de recursos orientados a personas. • Optimización de recursos (estructurales, profesionales, económicos, etc). • Mayor eficacia en funcionamiento y desarrollo de procesos. • Mayor robustez financiera. • Posibilidad de desarrollo en diferentes ámbitos: recursos para las personas, innovación, tecnológicos, etc. • Posibilidad de avanzar en una mayor profesionalización. • Posibilidad de afrontar una nueva realidad que se estaba generando con mayores garantías para la organización y para los diferentes grupos de interés que están en interrelación con la misma.
Motivos por los que habéis elegido esta mejora sobre otras:	<p>Globalidad, carácter innovador, importancia e impacto de la misma, resultados que ha posibilitado impulsar y lograr, replicabilidad en mayor o menor grado, participación de elementos de gestión como el liderazgo, la participación y la metodología.</p>
Qué resultados de éxito y qué escenario esperábais tener:	<p>En los prolegómenos de la fusión e integración de las organizaciones se desarrolló un acuerdo marco que apostaba por diversas líneas en relación a personas atendidas, profesionales de apoyo, recursos y otros que han sido una guía en una primera fase.</p> <p>Posteriormente y, en base a esos pilares, se desarrolló un primer Plan Estratégico que pivotaba sobre cinco áreas estratégicas y que acaba de finalizar, con resultados muy positivos vinculados al apoyo a las personas y desarrollo de metodologías, la sostenibilidad y el desarrollo organizativo, el crecimiento, el aseguramiento de la financiación y la reivindicación y el asociacionismo.</p>

La fusión supuso un impulso a todos los niveles que ha supuesto como resultado muchísimo más que la mera suma de los resultados de las partes, generándose un efecto multiplicador de oportunidades para las personas atendidas, de optimización de recursos materiales, humanos, económicos y tecnológicos y por último de elementos intangibles vinculados a la imagen y reputación corporativa y la generación de una nueva cultura organizativa.

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)

En estos últimos años se han desarrollado diferentes acciones o elementos claves:

1. Trabajo previo de los Órganos de Gobierno y Acuerdo Marco.
2. Generación de la Estructura Organizativa y Políticas transversales.
3. Trabajo sobre la imagen y cultura corporativa.
4. Importante proceso de Coaching Ejecutivo y Directivo.
5. Desarrollo y definición del Modelo Organizativo y de Gestión, cumplimentado con el Cuadro de Mando Integral.
6. Desarrollo de método de evaluación y seguimiento del proceso de integración, reflejado en herramienta para la evaluación anual.
7. Definición y trabajo sobre Mapa de Procesos.

Quién es el responsable del plan de mejora y quiénes participan en él:

Responsable: Órganos de Gobierno y Dirección General.

Participantes: Equipo directivo, profesionales, familias y usuarios.

Qué métodos o técnicas se usan:

Como se nombra en las acciones comentadas, han estado presentes diferentes metodologías de apoyo:

- Visitas entre las organizaciones de intercambio.
- Reuniones previas de trabajo entre órganos de gobierno.
- Sesiones de coaching individual y grupal.
- Apoyo en consultoría para imagen corporativa.
- Apoyo en consultoría sobre modelo organizativo.
- Búsqueda de otras experiencias asimilables o que no siendo como la presente se pudieran extraer aprendizajes.
- Reuniones de equipo.
- Desarrollo de modelo líder-coach.

**Qué productos
o materiales
físicos se
obtienen con
el plan:**

- Una nueva organización que posibilita muchas más oportunidades.
 - Plan Estratégico.
 - Modelo Organizativo y Cuadro de Mando.
 - Herramienta evaluadora del proceso de fusión.
 - Políticas establecidas.
 - Mapa procesos y manual procedimientos.
-

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?

Como principales factores de éxito se encuentran:

- La decisión y visión compartida en todo momento y sin fisuras por los órganos de gobierno y la dirección general.
- Visión compartida por usuarios y familias atendidas de que esta mejora les planteaba un abanico de oportunidades irrenunciable.
- El entorno como elemento reforzador y feedback positivo de las decisiones tomadas: el avance en optimización de recursos, competitividad, imagen y otros elementos ha sido clave para indicarnos lo positivo de las iniciativas acometidas.

Si la respuesta es no... ¿por qué no? ¿Qué se ha quedado sin hacer? ¿Ha sido un tema de recursos, de mala planificación, de mala gestión de tiempos, de falta de motivación, de falta de poder para llevarlo a cabo, de sobre saturación de trabajo...?

Todo se ha realizado, pero de cara a replicar es deseable insistir en la importancia de la cultura organizativa, los elementos vinculados a personas y la comunicación y posible resistencia al cambio.

¿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??

Los principales logros, contrastables en diferentes documentos y soportes a disposición, son:

- Logros obtenidos en usuarios (ver resultados Plan Estratégico).
- Estabilidad financiera.
- Mayor satisfacción grupos de interés.
- Eficiencia organizativa..

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?

Introduciríamos mayor foco en los aspectos comunicativos individuales entre los profesionales.