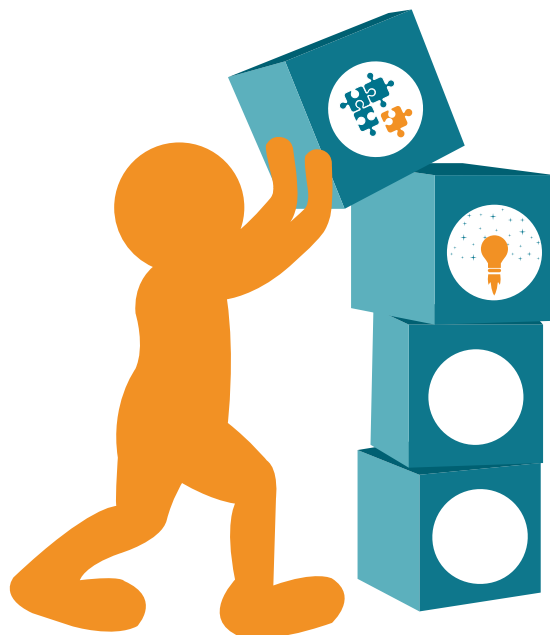


# PLAN DE MEJORA

---

FUNDACIÓN  
GIL GAYARRE





### Definición del plan de mejora:

La Fundación Gil Gayarre, dentro de su Plan Estratégico, cuenta con un **Plan de Personas** basado en el Modelo de Política de Personas del Proyecto LÍDER de Plena Inclusión.

Dentro de nuestro **Plan de Personas**, contamos con una dimensión cuyo objetivo es reconocer la labor de nuestros trabajadores. Uno de los puntos de esta dimensión hace referencia a la retribución, por lo que una de las acciones concretas que refleja es el incentivar el desarrollo de proyectos o actividades consideradas como Buenas Prácticas por parte de los trabajadores. Además, impulsa la creación de espacios de encuentro entre profesionales donde se comparte y se reconoce el buen trabajo realizado.

### Área de gestión sobre la que se interviene:

ÁREA DE PERSONAS

### Nombre de la entidad:

FUNDACIÓN GIL GAYARRE

### Objetivo:

Impulsar el desarrollo de acciones caracterizadas para poder ser expuestas, evidenciables y relevantes en relación a nuestra Misión, Visión y Valores. Estas deben surgir de la detección de necesidades o de expectativas de mejora. También deben de ser sistemáticas, eficaces, eficientes, sostenibles y flexibles. Están pensadas y realizadas por miembros

de un equipo o individualmente. Y quedarán documentadas para servir de referente y facilitar la mejora de los procesos propios, de otros servicios e incluso instituciones.

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

Nacho De Antonio García, [nacho@gilgayarre.org](mailto:nacho@gilgayarre.org). Teléfono: 669476279

<b>Título completo del plan de mejora elegido y priorizado:</b>	Nuestras Buenas Prácticas.
<b>Área de gestión a la que afecta principalmente el plan de mejora:</b>	Toda la Organización.
<b>Problemas o necesidades que originan poner en marcha esta mejora:</b>	<p>Necesidad de compartir y reconocer el valor de lo que hacemos internamente y que no siempre tenemos oportunidad de conocer todos los que formamos la Fundación.</p> <p>Ante la imposibilidad de reconocer económicamente el buen trabajo, compromiso y dedicación demostrados por nuestros profesionales, esta práctica es una buena manera de hacerlo.</p> <p>Eso genera una preocupación en los órganos de dirección de la Fundación Gil Gayarre que nos lleva a plantearnos de qué manera articular sistemas y foros de encuentro donde ese reconocimiento se haga patente y donde se ponga en valor el trabajo de las personas y los equipos a la vez que también se reconoce el esfuerzo de la Fundación por promover el bienestar profesional y el buen clima laboral.</p> <p>Dentro de las propuestas de mejora que el Área Técnica y de Calidad de la Fundación Gil Gayarre realiza regularmente como resultado de las evaluaciones del proceso de acreditación CALIDAD FEAPS aparece también ese bienestar profesional, ese reconocimiento y ese clima laboral como aspectos a mantener e, incluso, mejorar.</p>
<b>Motivos por los que habéis elegido esta mejora sobre otras:</b>	<p>Para nuestra entidad es muy importante promover y mantener el bienestar profesional y el buen clima laboral y en gran medida esto se logra propiciando el reconocimiento por el trabajo bien hecho y animando a compartir y celebrar dichos logros.</p> <p>Esta práctica está inspirada en la idea que tuvo inicialmente Plena Inclusión con su Certamen de Buenas Prácticas. Consideramos que resulta novedosa la forma de llevarlo a cabo a nivel interno, consideramos que el impacto en la organización ha sido muy positivo y sorprendente.</p> <p>También es una manera de compartir y gestionar el conocimiento. Se generan espacios de convivencia y encuentro entre profesionales fuera del trabajo diario.</p>

**Qué resultados de éxito y qué escenario esperábais tener:**

Uno de nuestros requisitos era que las prácticas presentadas fuesen trabajos basados en evidencias y necesidades contrastables, pero sobre todo documentados, para que así sirvieran como referente en el proceso de aprendizaje de los futuros modelos y prácticas a desarrollar.

Consideramos que la Buena Práctica ha generado un gran impacto en la Calidad de Vida tanto de las Personas con Discapacidad como de sus familias, puesto que sus necesidades detectadas en ciertos servicios han sido cubiertas gracias al desarrollo de novedosos modelos de trabajo.

Para los profesionales supone un gran reconocimiento a su motivación e implicación laboral por la mejora continua.

Y, en cuanto a la Entidad, también se percibe una notable mejora en la Calidad de los servicios que ofrecemos como organización, siendo estos resultados obtenidos acordes al cumplimiento de los objetivos fijados en nuestra Misión, Visión y Valores.

**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)

Desde el Equipo de Plan de Personas (formado por profesionales, familias y Personas con Discapacidad) se viene organizando desde el año 2010 el Certamen de Buenas Prácticas Internas.

1. La labor inicial del equipo en relación al certamen comienza por la divulgación de la convocatoria, creación de bases del certamen y conformación del jurado (agentes externos, familias, Personas con Discapacidad, Patronato...).
2. Una vez entregados los trabajos y tras las votaciones, pero sin ser públicos los resultados del jurado, se brinda la oportunidad de presentar las Buenas Prácticas al resto de la organización en unas jornadas.
3. Por último, en la Copa de Profesionales (fiesta de encuentro de profesionales que se celebra anualmente) se realiza la entrega de premios a los ganadores del certamen. Este es un encuentro anual para todos los trabajadores de la entidad, que se promueve desde el Equipo de Plan de Personas, con el objetivo de compartir un momento distendido que potencie los vínculos y el sentido de pertenencia.

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

El Equipo de Plan de Personas está formado por 10 personas: Profesionales de diferentes centros y servicios, persona con Discapacidad Intelectual y familia.

Además, contamos con el apoyo del Patronato, la Dirección a todos los niveles, ASPAFES (Asociación de Padres y Madres), el Área Económico-financiera y del resto de profesionales de la organización que siempre están dispuestos a colaborar.

Responsable: El Director del Área de Recursos Humanos.

Participantes: Los miembros del grupo de política de personas.

---

**Qué métodos o técnicas se usan:**

Reuniones mensuales de trabajo del Equipo de Política de Personas, reuniones informativas al resto de la Entidad, encuestas, paneles visuales y demás material divulgativo, la “fiesta” como método de reunión, etc...

---

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

Como “productos” podríamos destacar los propios trabajos presentados al Certamen, siempre en diversos formatos (con presencia cada vez más frecuente de los audiovisuales) pero, sin duda, lo que se ha revelado como lo más importante es el trabajo en equipo y la reflexión previa que lleva consigo cada uno de esos proyectos que se presentan para dar respuesta a necesidades reales de las personas con discapacidad intelectual, sus familias, otros profesionales o la Organización en su conjunto.

---

## Evaluación del plan de mejora:

REFLEXIONA Y COMPARTE...

### ¿Se ha hecho lo que estaba previsto en el plan de mejora?

Los resultados que hemos obtenido son el desarrollo de proyectos, considerados como Buenas Prácticas, que responden a detecciones de necesidades que han sido previamente evaluadas y que exigen una respuesta. De esta forma se evidencia una mejora permanente del servicio y los procesos, y como consecuencia, una mejora en la Calidad de Vida de las personas.

Gracias a nuestra necesidad de afrontar los diferentes retos de transformación que se nos plantean día a día, el desarrollo de **Certamen de Buenas Prácticas Internas FGG** ya cuenta con tres ediciones con periodicidad bianual y una cuarta en marcha. Nuestra finalidad es cumplir con el desarrollo de prácticas coherentes con el Modelo de Calidad Plena Inclusión y teniendo también como referente el Movimiento Asociativo Plena Inclusión.

### ¿Se han conseguido los resultados que estaban previstos?

Hemos puesto en marcha acciones que parten de necesidades detectadas por las Personas con Discapacidad, sus familias o la organización, que afectan a un proceso clave, servicio o actividades de atención directa. Estas han supuesto una mejora notable en los estándares de Calidad de todas las personas relacionadas con la Entidad y en los servicios que ofrecemos. Consideramos que han sido prácticas innovadoras, que han aprovechado los conocimientos más avanzados mediante nuevas formas de trabajo o mediante la adaptación de modelos ya existentes. Se han basado en datos y evidencias contrastables. Cuentan con garantía de continuidad y han generado movilizaciones internas de cambio.

La celebración del **Certamen** es una oportunidad para motivar a los profesionales y equipos de trabajo para el desarrollo e implantación de nuevas formas de intervenir. Vemos realmente positivo el posterior intercambio y difusión de dichas experiencias como facilitador del aprendizaje mutuo.

### 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?

El equipo de Plan de Personas sigue contando con el apoyo y compromiso de la Dirección para seguir desarrollando futuras ediciones.

Se creará una Biblioteca de Proyectos presentados en estas tres ediciones, que estará a disposición de todos los agentes de la organización, aun así, como proyecto de futuro se tiene pensado hacerlos aún más accesibles a través de nuestra Web y de nuestra aplicación informática de gestión.