



Red compartir: aprendizaje organizacional

Red compartir: organizational learning

Roberto Álvarez gerencia@ampros.org

Asociación Ampros

Jose María Franco tf@lantegi.com

Lantegi Batuak

Resumen

La Red Compartir nace entre Entidades que queremos mejorar nuestra gestión y colaborar con otras, poniendo en valor nuestro conocimiento y experiencia, contribuyendo a la mejora de la Calidad de Vida de las personas que reciben apoyos en nuestras entidades y sus familias. A través de una visión y valores compartidos, la Red despliega una metodología de trabajo, materializada en el desarrollo de grupos de trabajo independientes sobre aspectos importantes para la RED, así como encuentros anuales globales para la reflexión y puesta en común de resultados. Entre las 8 Entidades que formamos la Red (además de Plena Inclusión) representamos una masa social de más de 25.000 personas. Hemos elaborado un panel común de indicadores, aportando datos que nos permiten analizar tendencias y hacer reflexiones individuales y comparadas. Manejamos por tanto un volumen importante de datos relacionado con nuestros grupos de interés. Partiendo de los datos y con los resultados de los equipos, se elabora un informe de resultados dónde analizamos nuestros puntos fuertes y áreas de mejora como Red, siendo un espacio de reflexión compartido y punto de intercambio de conocimiento entre miembros, contando en ocasiones, con opiniones expertas de fuera de la RED.

Palabras clave

mejora, calidad, gestión, alianzas, resultados en personas.

Abstract:

The Compartir (share) Network was created by entities that want to improve our own management and collaborate with others by putting our knowledge and experience in value. This in turn contributes to the improvement of the Quality of Life of the people who receive support in our entities as well as their families.

Through a shared vision and values, the Network deploys a work methodology, based on the development of independent working groups on important aspects for the NETWORK, as well as global annual meetings for reflection and sharing results. Among the 8 Entities that form the Network (in addition to Plena Inclusión) we represent a social mass of more than 25,000 people. We have developed a common panel of indicators, providing data that allow us to analyse trends and make individual and comparative reflections. We therefore manage an important volume of data related to our stakeholders. Based on the data and the results of the teams, a report is prepared, where we analyse our strengths and areas for improvement of the Network. This is a shared space of reflection and a point of knowledge exchange between members, sometimes counting on expert opinions from outside the NETWORK.

Keywords

improvement, quality, management, alliances, results in people.

1. ANTECEDENTES. NECESIDAD DE LA RED

La búsqueda de mejora de la calidad de vida de las personas a las que apoyamos es un denominador común en las Organizaciones del sector de la discapacidad. En los últimos 50 años, las Entidades han evolucionado hasta convertirse en estructuras valoradas, dentro y fuera del tercer sector, tanto desde la óptica de su modelo de prestación de apoyos como desde su modelo de gestión y compromiso ético. Sin embargo en la mayoría de los casos, ese camino hacia la gestión avanzada basado en la cultura de la mejora ha sido emprendido por las entidades en solitario. Somos Organizaciones con una trayectoria consolidada, muy arraigadas dentro de nuestros respectivos ámbitos de actuación y territorios. Somos reconocidas en nuestros territorios por los apoyos que prestamos a las personas, hemos alcanzado diferentes niveles de desarrollo en cuanto a gestión, estableciendo alianzas puntuales entre Entidades, pero como sector nos encontramos en una situación de ausencia de datos globales, disponibles y fiables, lo que sin duda puede suponer una pérdida de oportunidades de mejora para las Organizaciones y por tanto para las personas a las que apoyamos.

En 2013 un grupo de organizaciones ponemos en valor la necesidad por un lado de generar datos que nos permitan extraer conclusiones como sector y mejorar juntos, y por otro, de apoyar a las Entidades en su camino hacia la gestión avanzada. Siempre sabiendo que puede haber diferentes desarrollos y estrategias más o menos sistematizadas entre las organizaciones pero todas tenemos una visión de a dónde queremos llegar y qué estamos haciendo para lograrlo.

2. FILOSOFÍA. IDENTIDAD DE LA RED

El nombre y el logo de la RED, pretenden evidenciar nuestra identidad, somos un grupo de Entidades que desde la singularidad de cada una, queremos compartir lo que hacemos, comparando resultados para mejorar juntos.



Fig.1: Logo Red Compartir

Misión de la RED: Somos un grupo de organizaciones del ámbito de la discapacidad que queremos mejorar nuestra gestión y colaborar con otras entidades del sector, mediante la puesta en valor del conocimiento y la experiencia compartidos, basados en modelos de Gestión Avanzada e Innovación, contribuyendo así a la generación de oportunidades y Calidad de Vida para las personas que reciben apoyos en nuestras entidades y sus familias, y la satisfacción de otros grupos de interés.

Visión: Ser una referencia útil en la gestión avanzada y el compromiso social, contribuyendo al desarrollo humano y organizacional sostenible en un marco ético y socialmente responsable.

Valores de la RED: Confianza, Compromiso, transparencia, Trabajo en red, Mejora continua, Creatividad e innovación.

3. RECORRIDO (CAMINO) EVOLUCIÓN-MASA SOCIAL-CRECIMIENTO

Como tal, la Red Compartir se crea en 2013, cuando cinco Organizaciones del norte de España, AMPROS, ANFAS, ATADES Huesca, GAUTENA y GORABIDE deciden darle un formato más estructurado a lo que hasta entonces había sido un intercambio puntual entre Organizaciones.

Los principales hitos relacionados con la incorporación de miembros en la historia de la Red Compartir son:

Junio 2013: Constitución de la RED Compartir. Primer Encuentro como Red

Enero 2014: Se unen a la Red Compartir dos entidades del ámbito del empleo y del desarrollo socio- laboral de las personas con discapacidad intelectual, TASUBINSA Y LANTEGI BATUAK

Octubre 2014: Se une a la RED Compartir la Confederación Plena Inclusión

Febrero 2016: Se une a la RED Compartir ASPANIAS Burgos.

Somos por tanto desde 2016, 8 Entidades más Plena Inclusión los miembros en activo de la RED Compartir. Las Entidades representamos una masa social de más de 25.000 personas (usuarios, familias, trabajadores, voluntarios...) entre ellas más de 10.500 personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y más de 8.200 familias.

El primer gran reto de la RED Compartir fue la construcción de un panel de indicadores compartido, visto como herramienta fundamental para el análisis de los datos. Nuestro objetivo como red es mejorar, pero para saber en qué mejorar y quién de entre los miembros de la red es quién más puede contribuir a mejorar en cada ámbito, necesitamos medir y ofrecer unos datos fiables para establecer comparaciones.

Para construir el panel se ha realizado un trabajo intenso y riguroso de selección de indicadores y consenso en cuanto a definición, fórmula, alcance, presentación del dato...

Cada Entidad miembro de la RED decide (las entidades fundadoras cuando se crea el panel y a partir de entonces cuando se incorpora un nuevo miembro) que indicadores le parece interesante compartir como Entidad y se compromete a aportar los datos ajustado a los criterios y plazos acordados. Cada entidad puede realizar el contraste de sus indicadores con el de las otras en función de sus necesidades (compartan o no el indicador).

Actualmente el panel está formado por 91 indicadores segmentados por criterios diferentes y agrupados en función, por un lado de los criterios de resultados del modelo EFQM y del grupo de interés principal sobre el que incide principalmente el indicador. Aunque la Red nace en 2013, tenemos datos para los indicadores principales desde 2009, lo que nos ha permitido ya realizar análisis de tendencias.

De los datos compartidos y sus tendencias, extraemos puntos fuertes y oportunidades de mejora como Red. La RED por tanto es una fuente de benchmarking para los miembros.

Los resultados los plasmamos en un informe anual de resultados que además es una evidencia de los resultados anuales de la Red y del espacio de reflexión compartido que hemos creado entre las Entidades.

4. HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍA

La metodología de trabajo de la RED Compartir se basa en una estrategia compartida, los Gerentes de las Entidades miembros son los que marcan las líneas de trabajo de la Red, que de despliegan básicamente a través de:

JORNADAS DE TRABAJO PRESENCIAL: Mínimo dos al año. Giran en torno a una temática principal marcada por la estrategia de la Red y además son un espacio para compartir los resultados del trabajo entre jornadas o de los equipos de mejora específicos.

TRABAJO ENTRE JORNADAS: Principalmente para alimentar el panel de indicadores y gestionar los datos, así como elaborar el informe y extraer las principales conclusiones derivadas del análisis de los datos y sus causas.

EQUIPOS DE TRABAJO ESPECÍFICOS: Para dar respuesta a los objetivos marcados por la estrategia de la Red, se han constituido equipos de trabajo específicos, que operan de forma independiente y reportan sus resultados a las RED.

Actualmente tenemos operativos los equipos siguientes, cada uno con sus objetivos y su planificación operativa:

- Gestión de las Organizaciones
- Calidad de vida
- Cuadro de Mando Plena Inclusión
- Impacto en Sociedad
- Satisfacción de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Envejecimiento
- Gestión de personas orientada a valores.

5. OPORTUNIDADES, APRENDIZAJES Y MEJORA

Identificamos oportunidades en primer lugar para los miembros de la Red,

- Cumplimiento de nuestra Misión como Red.
- Disponer de datos fiables que nos permitan analizar tendencias y apoyar la toma de decisiones.
- Identificación de oportunidades de mejora que aplicamos en nuestras Organizaciones.

Para las entidades no miembros de la Red

- Acompañamiento por parte de entidades con cierto recorrido en el ámbito de la gestión a otras entidades que comienzan su camino hacia la Gestión Avanzada contando con herramientas facilitadoras o el soporte para su desarrollo.
- Tener a su disposición datos de otras entidades que les permitan identificar sus Puntos Fuertes y Áreas de Mejora.

Para el sector de la discapacidad y la sociedad en general:

- Puesta en valor del conocimiento y la experiencia compartidos.
- Detección de claves de éxito y áreas de mejora.
- Aprovechamiento de sinergias, lo que en ocasiones significa generación de proyectos comunes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Brunstein, J.C., Schultheiss, O.C., Grässmann, R. (1998). Personal goals and emotional well-being: the moderating role of motive dispositions. *Journal of Personality and Social Psychology*. 75(2), 494-508.
- Cramm, J.M., Nieboer, A.P..(2011). *Estudio longitudinal del impacto de los padres sobre la calidad de vida de niños y adultos jóvenes con discapacidad intelectual*. Rotterdam. Universidad Erasmus.
- De Pablo-Blanco, C., & Rodríguez, M. (2010). *Manual práctico de discapacidad intelectual*. Madrid, España: Síntesis
- Shalock, R.. (2009). La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales. *Siglo Cero, Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 40(1), 229, 22-39.
- Schalock, R. L. (1997). Can the concept of Quality of Life make a difference?. *Quality of Life, Vol. 2*, (245-267).
- Schalock, L.R. (1997). *Quality of Life. Volume 11: Application to Persons With Disabilities*. Publicaciones de la American Association on Mental Retardation.
- Schalock, L.R y Verdugo. M.A. (2003). *Calidad de Vida. Manual para profesionales de la salud, la educación y los servicios sociales*. Madrid: Alianza Editorial.
- Van Loon, J.H.M. (2015). Planes individuales de apoyo: mejora de los resultados personales. *Siglo Cero Vol. 46* (1), n.º 253, 25-40
- Wallander, J. L., Schmitt, M. & Koot, H. M. (2001). Quality of life measurement in children and adolescents: Issues, instruments and applications. *Journal of Clinical Psychology*, 57 (4), 571-585.