

## FICHA PLAN DE TRANSFORMACIÓN HACIA ‘LOS SERVICIOS QUE QUEREMOS’

Durante los días 21 y 22 de noviembre de 2017 será el momento de compartir vuestro viaje de transformación con los demás, para ello te proponemos rellenar la siguiente plantilla con vuestro proyecto. Gracias a vuestro compromiso y colaboración, en Noviembre tendremos espacio para compartir el camino hacia “los servicios que queremos”.

### DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO

<b>NOMBRE DEL CENTRO</b>	Centros Ocupacionales Granja San José y San Luis Gonzaga (Fundación Gil Gayarre)
<b>CIST<sup>1</sup> (CÓDIGO DE IDENTIFICACIÓN DE SERVICIO EN TRANSFORMACIÓN)</b>	G28275071-CO-424 y G28275071-CO-431
<b>PLAN DE TRANSFORMACIÓN (TÍTULO)</b>	<b>Profesionales comprometidos</b>
<b>PERSONA DE REFERENCIA (NOMBRE Y MAIL)</b>	<i>Menchu García</i> <a href="mailto:mgarcia@gilgayarre.org">mgarcia@gilgayarre.org</a> <i>Iván Torres</i> <a href="mailto:itorres@gilgayarre.org">itorres@gilgayarre.org</a>

**RESUMEN DEL PROYECTO** (este texto es el que tiene que incorporarse al Huerto de ideas). Como orientación se ofrecen los siguientes apartados: justificación (en base a qué elegimos nuestro microproyecto), objetivos (qué nos proponíamos), desarrollo (cómo lo estamos haciendo), resultados (qué estamos logrando), conclusiones (qué estamos aprendiendo y podemos compartir).

<b>Título</b>	<b>Profesionales comprometidos</b>
<b>Justificación</b>	<p>La transformación de las organizaciones y servicios de apoyo a personas con discapacidades del desarrollo implica sustituir un modelo mental y organizativo que se centra en el sistema y la gestión más que en las personas para las que existe ese servicio. Un Servicio Centrado en el Sistema, en la organización, frente a un <b>Servicio Centrado en la Persona</b>.</p> <p>Se habla de transformación cuando es preciso un cambio cultural de la organización. En nuestro caso este cambio cultural es el cambio de paradigma que lleva de centrarnos en la discapacidad a centrarnos en la persona. Y para una eficaz transformación se requiere, al menos, una <b>‘masa crítica’ de compromiso de quienes forman la organización</b> y un <b>liderazgo que aliente y apoye la transformación, promoviendo el compromiso de los profesionales</b> para liderar el plan de transformación, dándoles poder para actuar.</p> <p>Schalock y Verdugo (2013) hablan de un marco para la transformación organizacional que contempla las siguientes estrategias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la persona en el centro (resultados personales y apoyos individualizados)</li> <li>• Organizaciones más ligeras (alineamiento, equipos de alto rendimiento)</li> <li>• Mejora continua de la calidad (construir capacidad, enfoque de cuadro de mando)</li> </ul>

<sup>1</sup> Disponible en la Intranet: [http://intranet.plenainclusion.org/Servicios/Transformacion/Lists/Transformacion\\_Centros/CIST.aspx](http://intranet.plenainclusion.org/Servicios/Transformacion/Lists/Transformacion_Centros/CIST.aspx)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistemas de información (perspectivas basadas en la ejecución, indicadores basados en la evidencia)</li> <li>• Liderazgo participativo (pensamiento expandido, sinergia).</li> </ul>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar un <b>sistema de gestión por competencias</b> orientado a la promoción y el desarrollo profesional para ser eficaces y eficientes.</li> <li>- Considerar a los <b>profesionales como un cliente más del centro ocupacional</b>, dedicando tiempo a <b>acompañarles en la vivencia de su trabajo y en el proceso de transformación</b>.</li> <li>- <b>Identificar, dar espacio y poner en valor a personas</b> que: <ul style="list-style-type: none"> <li>• tienen visión de futuro y aprenden a generar visión compartida con otros.</li> <li>• Son referentes para otros en su manera de hacer y relacionarse.</li> <li>• Construyen la misión y representan los valores de nuestra organización en el día a día.</li> <li>• Motivan y contagian, saben generar sinergias con otros.</li> </ul> </li> <li>- <b>Reconocer las fortalezas y debilidades de cada persona</b>, ofreciendo oportunidades de <b>crecimiento profesional</b> y elaborando <b>planes de mejora</b>.</li> </ul>
<b>Desarrollo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Todos los profesionales de cada uno de los dos centros ocupacionales de la Fundación Gil Gayarre se reunieron para elaborar las <b>competencias</b> básicas (clasificadas en tres grandes grupos: éticas, técnicas y relacionales) <b>que cualquier persona que da apoyos debe tener para poder afrontar la transformación de los centros</b> independientemente de su rol profesional habitual (trabajador social, psicólogo, maestro de taller...).</li> <li>2.- Representantes de cada uno de los grupos de trabajo se reúnen para <b>contrastar las competencias y unificarlas</b> generando un documento único y válido para cualquier trabajador del centro ocupacional.</li> <li>3.- <b>Plan de comunicación</b>: se anuncia a todos los profesionales de los dos centros los pasos a seguir para llevar a cabo el proceso de evaluación de competencias y desarrollo profesional.</li> <li>4.- <b>El equipo de dirección y coordinación de los dos centros ocupacionales es evaluado previamente sobre estas mismas competencias con una herramienta 360º</b> (evalúan el equipo de dirección de la FGG, los compañeros del equipo de dirección y coordinación de los Centros Ocupacionales, los equipos de profesionales de cada centro así como otros trabajadores de servicios generales). El equipo de dirección de la Fundación Gil Gayarre recoge las respuestas de estas encuestas y en una <b>entrevista de desarrollo profesional</b> hace una devolución individual. Teniendo en cuenta estos resultados, cada uno de los cuatro componentes del equipo de dirección y coordinación de los centros ocupacionales se compromete a elaborar y presentar su <b>plan de mejora</b>.</li> <li>5.- La dirección general lleva a cabo posteriormente una <b>devolución como equipo</b> que también conlleva su correspondiente <b>plan de mejora</b>.</li> <li>6.- Se pide a los profesionales que hagan una <b>autoevaluación individual</b> teniendo como referencia las competencias que ellos mismos han determinado.</li> <li>7.- El equipo de dirección y coordinación de cada centro <b>prepara</b> de forma previa <b>la entrevista</b> de cada profesional acordando los mensajes que se han de enviar a la persona evaluada.</li> <li>8.- Se llevan a cabo las <b>entrevistas de desarrollo profesional</b> según guión adjunto. La finalidad de las entrevistas es: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoconocimiento profesional (identificar sus logros y sus necesidades de apoyo).</li> <li>- Compartir las fortalezas y aspectos de mejora así como su visión de futuro (metas, sueños, aspiraciones...).</li> </ul> </li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer un compromiso de mejora.</li> </ul> <p>9.- <b>Seguimiento de los compromisos de mejora</b> de cada persona.</p>
<b>Resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hemos desarrollado <b>nuevas competencias como líderes</b>. Aprender a extraer el alma, la esencia, los sentimientos, los talentos, lo mejor de cada uno de los profesionales. Descubrir y conocer a los profesionales de otra manera y también, desde el equipo de dirección y coordinación, darnos a conocer.</li> <li>- <b>Hemos generado confianza y potenciado la autoconfianza de los profesionales</b> para generar responsabilidad y fomentar la innovación, pues los profesionales son más libres para expresar opiniones e ideas y utilizar la creatividad para buscar soluciones o nuevas formas de actuación.</li> <li>- Se ha practicado la <b>capacidad de aprendizaje individual y organizacional</b>.</li> <li>- Estamos potenciando un <b>equipo de profesionales comprometidos</b> con el plan de vida de cada persona y su familia.</li> <li>- Fomentamos la <b>motivación de los equipos y el establecimiento de nuevos roles profesionales</b>.</li> <li>- Se hace un <b>ejercicio de honestidad y humildad</b>, identificando y mejorando malas prácticas profesionales. Cuando buscas lo nuevo y distinto, el error no solo ha de ser justificable, sino recomendable.</li> <li>- Esta <b>experiencia ya ha empezado a ser replicada</b> en otros centros y servicios de la Fundación Gil Gayarre.</li> </ul>
<b>Conclusiones</b>	<p>Desde las organizaciones somos expertos en personas con discapacidad, en lo técnico. Esta experiencia parte de la siguiente idea: igual que hemos aprendido los conocimientos técnicos, podemos <b>desarrollar nuevas competencias emocionales</b>.</p> <p>La <b>confianza</b> es un concepto clave. No hay que tener miedo a equivocarse, a reconocer los errores y a evolucionar, sino estar convencidos de que <b>las personas son el mayor activo de cualquier organización</b>.</p> <p>En segundo lugar hay que aprender, confiar en uno mismo y en el otro, <b>descubrir lo que nos hace únicos</b> en la sociedad y en nuestro entorno y <b>apostar por algo nuevo</b>. Sobre todo <b>disfrutando de lo que hacemos</b>, porque si no se disfruta en el trabajo es imposible alcanzar la innovación.</p>

Junto con este resumen, puedes adjuntar en la [Web del Huerto de ideas](#) otros documentos o enlaces que enriquezcan el conocimiento del proyecto realizado (ver documento Procedimiento para presentar los avances en el proyecto de transformación dentro de la feria del encuentro de transformación “Los servicios de Buena Vejez y los Centros Ocupacionales que queremos”