

ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA ORGANIZATIVO

Eje: Proyecto Común (MPE3)

Dimensión: Estrategia, Calidad de Vida.

Plan de Mejora nº: 4

Objetivo: Plan estratégico de actualización del sistema organizativo de Autismo Cádiz que facilite la presencia y participación de los grupos de interés, especialmente en el caso de las personas con autismo.

1. DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Autismo Cádiz ha identificado en su autoevaluación una necesidad estratégica clave: revisar su sistema organizativo para lograr una toma de decisiones más ágil y flexible, garantizando al mismo tiempo la participación activa de los diferentes grupos de interés. Asimismo, la entidad apuesta por avanzar hacia un modelo más horizontal y participativo, que facilite la implicación directa de las personas con autismo en los distintos niveles organizativos, dotándolas de los recursos necesarios para hacer efectiva su participación.

El camino iniciado con el programa **“Participando”** requiere acompañarse de una revisión en profundidad del diseño organizativo de la entidad, así como de los reglamentos y marcos normativos que lo sustentan.

Este plan de mejora se articula en cuatro fases fundamentales, estrechamente vinculadas con los ejes de Calidad Plena y alineadas con los principios del Modelo de Calidad Plena y el enfoque EFQM.

FASE 1. Diagnóstico estratégico y de recursos: análisis de la situación de partida

Esta fase constituye la base del plan, ya que una organización como Autismo Cádiz no puede buscar financiación ni abordar cambios estructurales sin antes clarificar qué necesita sostener, qué impacto genera, cuál es su coste real y qué riesgos enfrenta.

Durante esta fase se abordará:

1.1. Un análisis exhaustivo del sistema organizativo actual, identificando aspectos críticos como la excesiva verticalidad, los cuellos de botella en la transmisión de información y las dificultades existentes en los procesos de toma de decisiones.

1.2. La evaluación del grado de participación real de las personas autistas, especialmente en los órganos de gobierno y en los espacios donde se definen aspectos clave de la entidad.

1.3. La identificación de la ausencia de documentación adaptada, que facilite la comprensión y expresión de las personas autistas y garantice una comunicación inclusiva.

1.4. La detección de la necesidad de nuevos perfiles profesionales, orientados a favorecer la cohesión interna de la entidad y la conexión externa con el ecosistema, así como a impulsar la búsqueda de oportunidades.

1.5. La valoración del nivel de desarrollo tecnológico disponible, con el fin de avanzar hacia soluciones innovadoras que permitan conservar el conocimiento de las personas autistas

y de la propia entidad, convirtiéndola en un referente de sabiduría, aprendizaje y buenos apoyos para la sociedad.

Todo ello orientado a construir una entidad más participativa desde una perspectiva ética que trascienda los recursos metodológicos o técnicos, y que se centre en escuchar, implicar y reconocer a las personas autistas como protagonistas de su propio proyecto vital dentro de Autismo Cádiz, y no solo como usuarias de servicios.

FASE 2. Construcción de la estructura organizativa y la descripción de los perfiles de competencias que la componen.

En esta fase se desarrollará mediante una serie de pasos ordenados que nos permita definir cómo se organizará Autismo Cádiz y qué capacidades debe tener cada rol:

2.1. Diagnóstico organizacional

Consiste en analizar la situación actual de la organización para identificar:

- Funciones existentes
- Procesos clave
- Duplicidad o ausencia de roles
- Necesidades estratégicas futuras
- Problemas de coordinación o comunicación

Este paso se ha nutrido por los resultados de mejora de la evaluación EFQM 2025, las peticiones de los grupos de interés de la entidad plasmandos en el IV Plan Estratégico vigente en la actualidad y los resultados del grupo de Autoevaluación del Sistema Calidad Plena.

2.2. Determinación de los objetivos organizacionales

Es fundamental establecer los objetivos estratégicos que la estructura debe apoyar. Autismo Cádiz, representado por el grupo de trabajo estratégico cuyo objetivo es actualizar el diseño organizacional que favorezca

- Posicionamiento positivo de la entidad como representante de las personas con autismo y sus familias en la sociedad
- Mejora de eficiencia, dando respuesta a las expectativas de sus miembros.
- Fortalecimiento del servicio y apoyos
- Optimización de recursos

2.3. Diseño de la estructura organizativa

En este punto del plan, se definirán cómo se organizarán las áreas y servicios

- Identificación de áreas funcionales
- Definición de niveles de toma de decisión
- Establecimiento de líneas de comunicación y participación
- Elaboración del organigrama, donde se determina quién depende de quién y cómo fluye el trabajo.

2.4. Identificación y descripción de perfiles profesionales

Se detallan los cargos necesarios dentro de la estructura, especificando:

- Nombre del puesto
- Propósito del cargo
- Funciones y responsabilidades
- Relaciones internas y externas
- Resultados esperados.

En definitiva, lo que se trata es de identificar para qué sirve cada uno de los puestos de la entidad.

2.5. Definición de perfiles de competencias

Para cada perfil se establecerán las competencias necesarias que garantiza que las capacidades adecuadas para su desempeño, tales como:

- **Competencias técnicas:** conocimientos específicos del área
- **Competencias conductuales:** habilidades sociales, liderazgo, trabajo en equipo
- **Competencias organizacionales:** alineación con valores y cultura institucional

Este punto está claramente ligado a la evaluación del desempeño, que se debe implementar en el proceso estratégico Personas (MPE2 Personas)

FASE 3. Validación e implementación del diseño organizativo

Se revisa la estructura y perfiles, asegurando que la propuesta es viable y comprendida por todos, con la aceptación de la Junta Directiva y ratificación de la asamblea de personas asociadas. Se presentan:

- Directivos, Responsables de áreas y Equipos de trabajo
- Asignación de cargos
- Capacitación del personal
- Ajustes en procesos internos (Macroproceso Estratégico Proyecto Común -MPE3-)

Convirtiendo la propuesta de diseño a una realidad operativa.

FASE 4. Seguimiento y mejora continua

Se evalúa periódicamente, con el objetivo de comprobar el grado de utilidad y eficiencia con el cumplimiento del propósito y la estrategia de la entidad:

- Funcionamiento de la estructura
- Desempeño de los puestos
- Necesidad de ajustes según cambios organizacionales

2. RESPONSABLE

- Mayka López Ginés, presidenta de Autismo Cádiz
- Grupo de Desarrollo Estratégico, liderado por Beatriz Mota Cepero

3. APOYOS NECESARIOS

Apoyos personales:

- Maika López, Beatriz Mota Cepero, Isabel del Hoyo, Pedro Sánchez y Carolina Pozo
- Responsable del sistema de calidad de la entidad: Andrés López.

Apoyos técnicos:

- Materiales en carpeta virtual “Nuestro Ecosistema”
- HRider
- Red Autismo Cádiz
- PowerBI (análisis de impacto)
- Web institucional (transparencia)
- Documentos divulgativos adaptados para los distintos grupos de interés.

Apoyos económicos:

- Cádiz Accesible, para la adaptación de documentos Recursos
- Mantenimiento de los recursos digitales
- Materiales impresos y digitales

4. FACTORES DEL ENTORNO

Factores que facilitan la actuación

- Reconocimiento EFQM +400

Asociación Provincial de Familiares y Personas con Trastorno del Espectro Autista
 Calle Rosadas s/n. 11510 Puerto Real. Cádiz. Tfno. 956472839 www.autismocadiz.org
 Declarada de Utilidad Pública, nº 36.324; N° Registro Provincial de Asociaciones: 967
 C.I.F.: G 11020989

- Requerimientos del IV Plan Estratégico de Autismo Cádiz
- Certificación Fundación Lealtad
- Reputación sólida y ética
- Formaciones para el fortalecimiento de instituciones, tanto por Plena Inclusión como Autismo España

Factores que pueden dificultar la actuación

- Resistencia al cambio y a la clarificación de funciones
- Lentitud en la toma de decisión
- Limitaciones de tiempo del equipo directivo
- Dificultades para hacer accesible la información

5. RESULTADOS ESPERADOS

- Implementación del nuevo sistema organizativo, descripciones de perfiles y funciones, tanto de unipersonales como de grupo de trabajo.
- Difusión entre los grupos de interés, con documentación accesible.
- Aumento de la satisfacción de los grupos de interés en los sondeos anuales.
- Mayor capacidad de respuesta a las necesidades de los grupos de interés y del ecosistema.
- Mayor capacidad de innovación y anticipación.

6. TEMPORALIZACIÓN

- Descripción y documentación del diseño organizativo:

Inicio: Enero 2026

Finalización: Diciembre 2026

- Descripción y documentación del desempeño directivo y profesional:

Inicio: Enero 2026

Finalización: Diciembre 2028

7. INDICADORES

7.1. Indicadores de proceso:

- Grado de desarrollo del Diseño Organizativo
- Nivel de implementación de los perfiles
- Adaptación del sistema de procesos de la organización.

7.2. Indicadores de resultado:

- Valoración del desempeño
- Identificación de resultados conseguidos anualmente

7.3. Indicadores de impacto:

- Incremento de actividades asociativas
- Estabilidad del sistema organizativo
- Eficacia en la respuesta a demandas de los grupos de interés

7.4. Indicadores de percepción:

- Percepción del funcionamiento de la entidad por parte de las personas asociadas
- Percepción de sostenibilidad futura por parte de equipos profesionales.
- Percepción de la credibilidad y transparencia del ecosistema

7.5. Indicadores de sostenibilidad:

- Revisión semestral del sistema organizativo y sus ajustes
- Publicación anual del Informe de Actividad del diseño organizativo.