

CO-LIDERAZGO 360°



Objetivos de la práctica

La práctica CO-LIDERAZGO 360° busca mejorar el liderazgo en la Asociación APROSU y fomentar la participación de las personas en la Asociación.

El objetivo principal es **crear relaciones de confianza** y que duren en el tiempo, entre la Asociación, las personas y sus familias.

Para lograrlo, se transforma el modelo de liderazgo.

En este nuevo modelo,

las **personas con discapacidad intelectual y del desarrollo**

se implican en la toma de decisiones

y en la estrategia de la organización,

asegurando su **participación**.

Este modelo de liderazgo es ético, responsable e innovador, y sirve para impulsar que la Asociación cumpla su propósito:

Empoderar a las personas, por un futuro sin límites.

Esta práctica nace tras una reflexión dentro de la Asociación.

En esta reflexión, se vio que era necesario

implicar a las personas en la toma de decisiones de la organización,

además de organizar todos los apoyos que lo hagan posible.

Para eso, se debe transformar la organización y su cultura.

La Asociación asume la responsabilidad y el compromiso

de realizar acciones que transformen el modelo de liderazgo

y fomenten la participación e implicación

de las personas en la organización.

Estas acciones tienen como objetivo

transformar el modelo de liderazgo

y dar los apoyos que sean necesarios,

como información en Lectura Fácil,

materiales adaptados o profesionales de apoyo.

Con estos apoyos las personas pueden participar en la Asociación,

aportando valor y creando relaciones sostenibles.

Desarrollo de la práctica

Esta práctica comienza después de analizar los diferentes **grupos de interés**.

Los **grupos de interés** son grupos de personas que forman parte de la Asociación, o que están relacionados con ella.

Por ejemplo, las familias o las personas trabajadoras, son grupos de interés.

Nuestro **grupo de interés Premium**

son las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

En este análisis, se vio que era muy importante

que nuestro **grupo de interés Premium**

participe de forma real y activa

en las decisiones de la organización.

Esto supone una transformación

en la forma de trabajar y en la cultura de la entidad.

Se detectaron varias dificultades que impedían esa participación:

- La información no estaba adaptada a Lectura Fácil.
- Las personas con discapacidad no participaban en todos los comités.
- No había un profesional experto en accesibilidad cognitiva.
- Faltaba un manual con normas para tener reuniones y comunicaciones accesibles.
- No existía un comité de Validación, para adaptar y validar documentos en Lectura Fácil.

Después de detectar estas necesidades,
se decidió poner en marcha una serie de acciones
para impulsar la **participación real** de las personas.

Se creó un proyecto
dentro del Plan Estratégico de APROSU 2024 - 2027
con el nombre **Co-Liderazgo 360º**.

Este proyecto recoge acciones
que se desarrollan durante 4 años.
En este primer año,
y en los primeros meses del año 2025,
hemos cumplido casi todos los objetivos y actividades
que estaban planificadas
en los plazos y con los recursos previstos:

- Contratación de una persona experta
en Accesibilidad Cognitiva y Lectura Fácil.

- Formación en validación de documentos
a 8 personas con discapacidad.
Una persona con discapacidad intelectual
es la encargada de dar la formación con apoyo.

- Definir:
 - profesionales de apoyo
que lideren el proyecto Co-Liderazgo.
 - Comités.
 - Las personas participantes.
 - El personal de apoyo.
 - La metodología de trabajo en reuniones.

- Contratación de una persona con discapacidad como validadora en 2024, y otra más en 2025.
Se usó un contrato adaptado en Lectura Fácil.
- Creación y validación de la Guía de Cultura de la entidad en Lectura Fácil.
- Participación de personas con discapacidad en comités como:
 - Ética
 - Medioambiente
 - Accesibilidad
 - Comunicación
 - Igualdad
 - Validación

Además,

las personas recibieron formación específica sobre cada comité.

- Creación del Manual de Comunicación en Fácil Comprensión.
- Creación de códigos QR para facilitar el acceso a la red Wi-Fi y a información importante.

- Paneles y agendas visuales en la televisión del comedor de la residencia con información diaria.
Por ejemplo, qué profesionales están de turno, qué actividades hay programadas...
- Adaptación a Lectura Fácil de documentos importantes como:
 - Contratos de servicios
 - Cartera de servicios
 - Código Ético
 - Autorizaciones
 - Manifiesto de Voluntades Anticipadas
 - Plan Personalizado de Apoyo
 - Cuestionarios de percepción
 - Cuentas anuales
 - Orden del día y actas de reuniones
- Creación de canales de comunicación para pedir adaptaciones a Lectura Fácil.
- Creación en 2025 del Comité de Participación, con una persona con discapacidad como representante.
Este comité responde a peticiones surgidas en las Asambleas.
- Unificación de un Banco de Pictogramas en todos los servicios.

- Creación del subproceso Lectura Fácil dentro del proceso de accesibilidad.
- Creación de un sistema para codificar los documentos adaptados a Lectura Fácil.
- Activación del Canal Ético en la página web para que cualquier persona pueda enviar sugerencias, quejas o denuncias.
También se puede hacer con mensaje de voz.

Una de las principales dificultades

fue adaptar algunos aspectos de la organización.

Por ejemplo,

el horario y la duración de las reuniones.

Para mejorar esto, se creó un decálogo de prácticas

que está incluido en el Manual de Comunicación

en Fácil Comprensión.

Este decálogo se compartió con todas las personas trabajadoras.

Para hacer el seguimiento del proyecto
y su evaluación
se utiliza una plataforma llamada Scrumtegy.
En esta plataforma se registran los indicadores
y los posibles cambios del plan.

Pincha [aquí](#) para ver las evidencias.

Método empleado para la puesta en marcha

Esta práctica se llevó a cabo
siguiendo la metodología basada en proyectos.

Se siguieron estos pasos:

1. Análisis del grupo de interés
2. Detectar cuáles eran las necesidades
del grupo de interés Premium
para poder implicarse y participar

en la toma de decisiones de la entidad.

3. Elaborar el Plan Estratégico a través de Proyectos.

4. Diseñar el proyecto Co-Liderazgo 360º.

Este proyecto tiene acciones para los próximos 4 años.

En el proyecto se explica:

- Los objetivos.
- Las acciones se van a hacer y en qué orden.
- Quién es responsable de cada acción.
- Cómo saber si se están cumpliendo los objetivos, con indicadores y metas
- Cuándo se hará cada acción.
- Y qué hacer si algo no sale como se esperaba.

5. Hacer un seguimiento del proyecto.

Se usa una herramienta llamada Scrumtegy

para seguir el proyecto y comprobar

si se están cumpliendo los objetivos

o hay cambios importantes.

Además, el proyecto cuenta con un análisis DAFO,
para ver fortalezas, debilidades,
oportunidades y amenazas,
y con planes de contingencia,
que sirven para saber qué hacer,
si todo va bien o si hay problemas.

La Asociación APROSU pretende que, en el futuro,
una persona con discapacidad forme parte de la Junta Directiva.
Esto demuestra el compromiso de APROSU con la participación real.
Para lograrlo, será necesario dar apoyo
y formación a esa persona
para que pueda cumplir su función
con seguridad y confianza.

Principales resultados obtenidos.

Con el desarrollo de esta práctica
se han conseguido muchos resultados:

1. Más participación de las personas con discapacidad:

- 7 personas han empezado a participar
en comités importantes de la entidad.
- Las personas con discapacidad participan
en el proceso de acogida a las nuevas personas trabajadoras.
- Se ha desarrollado proyecto Calidad Plena,
con representación de personas con discapacidad.
- 2 personas con discapacidad han sido contratadas
como validadoras de textos en Lectura Fácil.

- Las personas con discapacidad
han dado formaciones sobre sus derechos
a otros grupos de interés.

2. Las personas están muy contentas con su participación.

- El 86% están contentas con su participación en la entidad.

Esto significa que, de 100 personas, 86 están contentas.

Esto es **casi todas** las personas.

- El 92% están contentas con la accesibilidad.

Esto incluye la Lectura Fácil y otras adaptaciones.

Esto significa que, de 100 personas, 92 están contentas.

Esto es **casi todas** las personas.

Más detalles:

- **Todas** las personas dicen

que se siente más segura cuando entiende la información.

- También dicen que ahora entienden mejor los documentos.

- **Todas** creen que la Lectura Fácil es muy importante.

El 96% quiere que se sigan adaptando documentos a Lectura Fácil.

Esto significa que, de 100 personas,

96 personas quieren que se sigan haciendo adaptaciones.

Esto es **casi todas** las personas.

3. Transformación en la cultura de la Asociación.

- Se ha cambiado el documento de actas de reunión
para que la participación sea más fácil.

Por ejemplo,

ahora se tiene en cuenta el horario

y la duración de las reuniones.

- Se ha creado una ficha para el puesto de Vocal
en la Junta Directiva.

Así, una persona con discapacidad
podrá ocupar ese puesto en el futuro.

- Todas las personas trabajadoras
han recibido formación sobre el Co-Liderazgo.

- Se ha hecho y difundido una Guía de Cultura
donde se explica este nuevo modelo de participación.

- Se han cambiado los Estatutos de la entidad.
Ahora está escrito que una persona con discapacidad intelectual
puede estar en la Junta Directiva.

Haz clic [aquí](#) para ver nuestro vídeo sobre los comités.

Aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para el tercer sector

Con la puesta en marcha de esta práctica,
se demuestra la importancia de escuchar a las personas
para saber qué necesitan.

Esto sirve para encontrar cuáles son las barreras
que les impiden participar
en la toma de decisiones de la organización.

Gracias a esto, se pueden hacer planes o proyectos
para eliminar esas barreras e impulsar la participación real
de las personas con discapacidad en sus entidades.

Además,
contar con una persona experta en accesibilidad cognitiva
facilita la adaptación y el desarrollo
de todas las acciones que sean necesarias
para asegurar la implicación y participación
de las personas con discapacidad.
Esto supone que la gestión sea más sencilla
e impulsa que las personas ganen autonomía y se empoderen.

El uso de tecnologías de Inteligencia Artificial
aporta herramientas útiles
en cuanto al apoyo a las personas con discapacidad.

Por ejemplo,
el uso de códigos QR,
o los traductores a Lectura Fácil,
que hacen más fácil y rápido
el proceso de adaptación de documentos.

Por último,
tener una Guía de Cultura y un Código Ético
fomenta que las personas trabajadoras y las familias
entiendan los valores y la meta de la asociación.
Así es más fácil trabajar juntas
para mejorar la participación de las personas con discapacidad.

Conclusiones

En general,

Ahora las personas con discapacidad participan más
en la toma de decisiones de la organización.

Ahora forman parte de comités, asambleas,
equipos de trabajo y grupos focales.

Se ha adaptado la información importante
y se han ofrecido los apoyos humanos y materiales que necesitan.
Gracias a estos cambios, las personas tienen más autonomía,
pueden tomar decisiones por sí mismas
y se sienten más seguras y empoderadas.

Todo esto ha sido posible
gracias a la transformación de la organización.
Ahora es más fácil
que las personas puedan participar de verdad.

Se trata de una práctica que demuestra,
a través de las reuniones y las acciones realizadas,
que las personas están comprometidas y motivadas,
y muestra que el grupo continúa activo con el paso del tiempo,
con su participación en comités, reuniones y formaciones.