

CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO



sede social:
avda. de los sauces, 61
28935 Móstoles (Madrid)

dirección y administración:
c/ parla, 1
28914 Leganés (Madrid)
t. 91 694 53 06

email y contacto:
fundacionamas@fundacion-amas.org
www.fundacion-amas.org

CÓDIGO DE CONDUCTA y BUEN GOBIERNO

Índice

<u>1. Preámbulo: Nuestro Valor son las Personas</u>	3
<u>2. Objeto</u>	5
<u>3. Principios</u>	7
<u>3.1. Resultado y Sostenibilidad</u>	7
a) <u>Liderazgo y Cultura Corporativa</u>	7
b) <u>Planificación Estratégica</u>	9
c) <u>Gestión Económica Financiera</u>	9
<u>3.2. Mercado y Grupos de Interés</u>	11
a) <u>Comunicación</u>	11
b) <u>Responsabilidad Social</u>	11
<u>3.3. Procesos Internos</u>	13
a) <u>Modelo Técnico</u>	13
<u>3.4. Aprendizaje y Crecimiento</u>	14
a) <u>Gestión de Recursos Materiales</u>	14
b) <u>Política de Personas</u>	15
c) <u>Sistema de Gestión</u>	15



sede social:
avda. de los sauces, 61
28935 Móstoles (Madrid)

dirección y administración:
c/ parla, 1
28914 Leganés (Madrid)
t. 91 694 53 06

email y contacto:
fundacionamas@fundacion-amas.org
www.fundacion-amas.org

1. Preámbulo: Nuestro Valor son las Personas

La MISIÓN de Fundación AMÁS es:

- contribuir a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia
- puedan desarrollar su proyecto de vida,
- así como a promover su inclusión como ciudadano de pleno derecho,
- contribuyendo a la creación de una sociedad más justa y solidaria.

La persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia está, así, en el centro de nuestro objeto y es nuestra razón de ser, concibiéndolo como un ciudadano más de la sociedad.

Además, la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia participa en la planificación, el desarrollo y evaluación de la actividad de AMÁS a la vez que recibe apoyos para el desarrollo de su propio proyecto de vida de acuerdo con sus necesidades, gustos y anhelos particulares y únicos.

Por todo ello, la organización debe preocuparse por impulsar y garantizar mecanismos de comunicación, participación y transparencia en todas estas fases organizativas, empoderando a la persona con discapacidad o del desarrollo como auténtico protagonista con poder real.

Fundación AMÁS asume las afirmaciones del Congreso de Toledo 10 acerca de la definición de poderes de las entidades del movimiento asociativo FEAPS con el que nuestra organización se alinea:

- ✓ EL PODER FORMAL, POLÍTICO E INSTITUCIONAL LEGITIMADO, deviene del ejercicio de la DEMOCRACIA REPRESENTATIVA de quienes tienen facultad estatutaria de hacerlo mediante su voz y su voto. ASAMBLEA GENERAL DE SOCIOS, JUNTA DIRECTIVA, PATRONATO y PRESIDENTE. La manera de llegar y de ejercer el poder institucional debe ser y parecer legal, justa y hecha bajo procesos que generen LEGITIMACIÓN y que esta sea percibida como tal.
- ✓ El poder ejecutivo lo representa la Dirección General, quienes ejercen un poder formal basado en la autoridad que les da el saber profesional y en los poderes que se les confiere por el PODER POLÍTICO. Los gerentes y directores pueden tener una alta capacidad de INFLUENCIA en el poder político.
- ✓ EL PODER TÉCNICO lo representan los profesionales. Ejercen un poder formal basado en la autoridad que les da el saber profesional y en la autoridad que les corresponde según su ámbito de responsabilidad en las tomas de decisiones profesionales sobre medidas o tratamientos que sólo pueden adoptar los profesionales desde su saber y desde sus



sede social:
avda. de los sauces, 61
28935 Móstoles (Madrid)

dirección y administración:
c/ parla, 1
28914 Leganés (Madrid)
t. 91 694 53 06

email y contacto:
fundacionamas@fundacion-amas.org
www.fundacion-amas.org

correspondientes códigos deontológicos. Los profesionales pueden tener una alta capacidad de INFLUENCIA directa en el poder ejecutivo e indirecta en el político.

- ✓ Hay personas y colectivos caracterizados por su fragilidad y vulnerabilidad que tienen siempre un déficit en la capacidad de poder que les corresponde por derecho, por lo que, en línea de lo comentado anteriormente, el EMPODERAMIENTO, la PARTICIPACIÓN y la capacidad de ejercer INFLUENCIA se convertirán en ejes fundamentales de cara a personas con discapacidad o del desarrollo y familias, siendo necesario una relación equilibrada entre PODER FORMAL y estos elementos.
- ✓ Por último, la organización tendrá relación con otros grupos de interés y entorno social y económico a los que se le ofrecerá la oportunidad de ser parte activa de la organización, siempre desde el compromiso con la persona con discapacidad o del desarrollo y su familia.

Para liderar una organización basada en el empoderamiento, la participación y la diversificación de fuentes de influencia en la toma de decisiones formales, es necesario desempeñar un ejercicio de LIDERAZGO ético, integrador de visiones, basado en valores, transparente, altamente comunicativo y no sólo se debe centralizar en una persona y no siempre debe estar ubicada en exclusiva en el poder formal.

El liderazgo de Fundación AMÁS se sustenta sobre siete VALORES que han sido elegidos como base para expresar y construir el presente y el futuro de la organización:

Honestidad
Independencia
Universalidad
Compromiso con las personas
La familia
Modernidad
Inclusión.

Nuestra Organización y los miembros de su comunidad tiene como premisas el cumplimiento de su MISIÓN y persigue una VISIÓN clara que consiste en.

ser reconocidos como una organización líder en el sector de atención personas con discapacidad y sus familias a través de un modelo organizacional de referencia, que está basado en la gestión por valores.



sede social:
avda. de los sauces, 61
28935 Móstoles (Madrid)

dirección y administración:
c/ parla, 1
28914 Leganés (Madrid)
t. 91 694 53 06

email y contacto:
fundacionamas@fundacion-amas.org
www.fundacion-amas.org

2. Objeto

¿Qué entendemos por Buen Gobierno?

Nos referimos al conjunto de normas y principios de actuación en lo que se refiere a la conducta de sus miembros y que éstos voluntariamente asumen que regulan el diseño, funcionamiento y control de los órganos de gobierno de la organización, para garantizar que el gobierno de las organizaciones:

1. Está claramente orientado a proteger los derechos e intereses de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias como principal grupo de interés.
2. Es coherente con el marco estratégico marcado.
3. Vela por el cumplimiento ético de su misión.
4. Promueve y garantiza los mecanismos de participación, empoderamiento e influencia de los grupos de interés de la organización en su gestión.
5. Asegura la transparencia y la comunicación en todos los asuntos relevantes de la organización.
6. Busca evidencias de los cambios y resultados generados e impulsa desde su ámbito de responsabilidad un cambio organizacional que, a su vez, impacte en el entorno.

¿Para qué un Código de Buen Gobierno?

Además de las seis grandes líneas expresadas anteriormente, la existencia y asunción personal real de este Código debe servir para:

- ✓ Promover y reforzar un determinado estilo de dirección, gobierno y liderazgo siendo una referencia del buen ejercicio del gobierno.
- ✓ Orientar la toma de decisiones de acuerdo con un conjunto de valores, normas y principios compartidos y conocidos por todos.



sede social:
avda. de los sauces, 61
28935 Móstoles (Madrid)

dirección y administración:
c/ parla, 1
28914 Leganés (Madrid)
t. 91 694 53 06

email y contacto:
fundacionamas@fundacion-amas.org
www.fundacion-amas.org

- ✓ Garantizar la coherencia de las prácticas de gobierno (“hacer lo que decimos”), existiendo un marco de monitorización de las mismas y generando relaciones de confianza con los grupos de interés.
- ✓ Generar confianza en los diferentes grupos de interés y la sociedad en general.
- ✓ Materializar y plasmar nuestra cultura organizativa.

Desplegar nuestra misión en clave de orientación a la construcción de una sociedad inclusiva y solidaria.

Destinatarios

Los destinatarios principales del Código de Buen Gobierno son los dirigentes y responsables del gobierno de Fundación AMÁS, (miembros de juntas directivas, patronatos, directores generales, direcciones de área y servicio, etc.) ya que serán ellos los responsables de aplicar y velar por los criterios contenidos en el mismo.

Pero también está dirigido a los diferentes grupos de interés que pudieran verse implicados o afectados por las decisiones o actuaciones de éstos, pudiendo pedir cuentas sobre la gestión de la organización, de acuerdo con un enfoque circular que refuerce el empoderamiento participativo.

Estructura

Este Código parte de un preámbulo introductorio que pone a la persona con discapacidad o del desarrollo y a la familia como puntos de partida y ejes de nuestra Misión para comenzar a explicarnos el significado de Buen Gobierno y el objetivo de establecer un Código que lo regule. A continuación, se presentan los principios reguladores siguiendo el esquema del Modelo Organizativo y de Gestión de Fundación AMÁS, cuya estructura está basada en las cuatro perspectivas del Cuadro de Mando Integral que se describen en el Mapa Estratégico de Kaplan y Norton.

Perspectiva de Resultado / Sostenibilidad

La Perspectiva de Resultado implica cómo se garantiza la Sostenibilidad del proyecto de la Organización en el tiempo, para lo cual Fundación AMÁS establece los ejes de:

Liderazgo y Cultura Corporativa

Planificación Estratégica

Gestión Económica Financiera



sede social:
avda. de los sauces, 61
28935 Móstoles (Madrid)

dirección y administración:
c/ parla, 1
28914 Leganés (Madrid)
t. 91 694 53 06

email y contacto:
fundacionamas@fundacion-amas.org
www.fundacion-amas.org

Perspectiva de Mercado / Grupos de Interés

La Perspectiva de Mercado implica cómo se enfoca la propuesta de valor a los **Grupos de Interés**, para lo cual Fundación AMÁS establece los ejes de:

Comunicación

Responsabilidad Social

Perspectiva de Procesos Internos

La Perspectiva de **Procesos Internos** implica cómo se construye la propuesta de valor, para lo cual Fundación AMÁS establece el eje de:

Modelo Técnico

Perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento

La perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento implica cómo se desarrollan los **capitales humanos, materiales y organizacionales**, para lo cual Fundación AMÁS establece los ejes de:

Gestión de Recursos Materiales

Política de Personas

Sistema de Gestión

3. Principios

3.1. Resultado y Sostenibilidad

En Fundación AMÁS entendemos la Sostenibilidad como la capacidad para buscar colectivamente soluciones con nuestros grupos de interés y transformar de forma positiva y perdurable en el tiempo a nuestra Organización y la sociedad en la que vivimos.

a) Liderazgo y Cultura Corporativa.

SER MODELOS DE REFERENCIA, ESTAR IMPLICADOS, PREPARARSE, PARTICIPAR Y TENER REPRESENTATIVIDAD BAJO LOS VALORES ORGANIZATIVOS.

El Proyecto de Fundación AMÁS trata de buscar un posicionamiento de la Organización que dé respuesta coherente a todos los grupos de interés, siendo el hilo conductor del mismo la construcción de una visión común: **“Fundación AMÁS: ser un referente”**.

Un aspecto clave del Modelo Organizativo y de Gestión del Fundación AMÁS es que los Órganos de Gobierno (Patronato y Juntas Directivas y sus Asambleas Generales), así como el Equipo Directivo desarrollen, compartan y se encuentren **altamente implicados con el Proyecto** de la



sede social:
avda. de los sauces, 61
28935 Móstoles (Madrid)

dirección y administración:
c/ parla, 1
28914 Leganés (Madrid)
t. 91 694 53 06

email y contacto:
fundacionamas@fundacion-amas.org
www.fundacion-amas.org



Organización, mostrando un liderazgo activo y una actividad institucional frecuente y de alto nivel, mostrando una alta implicación y motivación por el presente y futuro de la organización.

En este sentido estos órganos deben actuar como **modelo de referencia** para que las personas de Fundación AMÁS puedan desarrollar acciones y comportamientos que logren un éxito sostenido en la Organización. A estos órganos les corresponde la tarea de orientar las actividades, garantizar la fidelidad de la misma a sus principios institucionales e impulsar el dinamismo innovador y creativo que permita a la Organización realizar un auténtico y ejemplar servicio público.

Los/as líderes deben contar con la **preparación necesaria** para reforzar el Proyecto Global entre las personas de la Organización y fuera de esta, para lo cual se requiere de procesos formativos y de conocimiento del sector (Feaps en Forma o similar para Patronatos y Juntas Directivas) y alta preparación especializada del área correspondiente de responsabilidad y del sector de la discapacidad para Equipo de Dirección. De igual modo, se sigue el estilo de liderazgo denominado líder coach basado en dos conceptos: Liderazgo = hacer que las cosas ocurran y coach = desarrollo de colaboradores. El líder coach basa su forma de hacer en la conversación y en materializar cualquier proyecto en compromisos con unos objetivos concretos, conocidos y participados.

Los/as líderes deben **anticipar los cambios** que se avecinan en el sector e **impulsar relaciones** con administraciones públicas, ayuntamientos, Comunidad Autónoma, empresas y sector (FEAPS, AEDIS...). La posición de Fundación AMÁS está sujeta a su adaptación a los cambios de la sociedad a la que se dirige (innovaciones tecnológicas, globalización, cambios demográficos y migratorios, prioridades sociales, cambios políticos, responsabilidad e iniciativas empresariales, etc.). Las tendencias de estos factores deben ser conocidos, comprendidos y contrastados externamente por los/las líderes de cara a poder ser trasladados y asumidos por el conjunto de la Organización, por lo que se debe impulsar la **participación** en foros, encuentros, redes, unidades de desarrollo sectorial y otros foros y **ámbitos de intercambio, representatividad e interés**, lo cual se hará con la preparación adecuada y representando los valores organizativos.

Honestidad
Independencia
Universalidad
Compromiso con las personas
La familia
Modernidad
Inclusión.



sede social:
avda. de los sauces, 61
28935 Móstoles (Madrid)

dirección y administración:
c/ parla, 1
28914 Leganés (Madrid)
t. 91 694 53 06

email y contacto:
fundacionamas@fundacion-amas.org
www.fundacion-amas.org

b) Planificación Estratégica.

ESTABLECER DIRECTRICES, VELAR Y GARANTIZAR PRINCIPIOS DE PARTICIPACIÓN, INFLUENCIA Y EMPODERAMIENTO, COMUNICAR Y EVALUAR.

A través de la Planificación Estratégica, se pretende centrar y posicionar el Proyecto de Fundación AMÁS de la mano de los grupos de interés, desarrollando y desplegando para ello políticas, planes, objetivos y procesos que permitan lograr un éxito sostenido en el entorno.

Patronato y Juntas Directivas establecerán las **directrices básicas de la Planificación**, las cuales junto a las necesidades y expectativas de grupos de interés y los resultados de análisis internos y de aprendizaje son fuentes para la generación y diseño de los objetivos estratégicos. Resulta especialmente relevante que la comprensión del entorno externo e interno sea anticipatoria y se lleve a cabo de forma estructurada y sistemática, recogiendo y analizándose toda información que pueda resultar de interés para la Organización.

La definición, comunicación y actualización del Proyecto de la Organización debe llevarse a cabo de forma participativa y estar integrado dentro de un Proceso sistemático de Planificación Estratégica. En la definición y actualización participarán de forma estructurada todos los grupos de interés, partiendo la iniciativa de los órganos de gobierno, los cuales **velarán** por el adecuado desarrollo de la misma, garantizando los **principios de participación, influencia y empoderamiento de la persona con discapacidad o del desarrollo y la familia**. La nueva propuesta posteriormente se pasa al resto de la Organización para su debate y reformulación, a través de Grupos de Trabajo creados al efecto, siendo finalmente los Órganos de Gobierno quienes establecen el cierre y redacción definitiva de los mismos.

Los/las líderes realizan una constante e ingente **labor comunicativa y de validación y evaluación** del Proyecto de Fundación AMÁS, adaptándola a todos los soportes y canales de comunicación con los grupos de interés, informándoles, motivándoles e implicándoles. Igualmente supervisará el adecuado desarrollo del mismo evaluándolo y haciendo un seguimiento del mismo.

c) Gestión Económica Financiera.

VELAR POR PRINCIPIOS DE COHERENCIA, LEGALIDAD, PRUDENCIA, SEGURIDAD, NO ESPECULACIÓN Y PONER MEDIOS ANTE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES.

A través de una adecuada y eficaz gestión económica y financiera de la organización, Fundación AMÁS pretende obtener y optimizar los recursos, que permitan el desarrollo de su Proyecto en consonancia con su Misión, Visión y Valores haciéndolo sostenible de cara a futuro.



sede social:
avda. de los sauces, 61
28935 Móstoles (Madrid)

dirección y administración:
c/ parla, 1
28914 Leganés (Madrid)
t. 91 694 53 06

email y contacto:
fundacionamas@fundacion-amas.org
www.fundacion-amas.org

Vinculado a la Ejecución de los Proyectos, la Selección de los Colaboradores, así como el desarrollo de la propia actividad, los órganos de Gobierno de Fundación AMÁS velarán por el adecuado respeto de unos Principios Básicos que guíen la adecuada gestión en lo relativo a las Inversiones y Gestión Financiera.

1. **Coherencia** con los criterios éticos, principios y valores del Fundación AMÁS, siempre dentro de la legalidad vigente, impulsando si es posible en terceros valores éticos y morales de justicia social, la solidaridad, el respeto a los derechos humanos y la protección del medio ambiente.
2. Compatibilidad de las inversiones con la estructura jurídica de cada organización miembro de la Fundación, con su presupuesto y con el flujo de caja previsto, teniendo en cuenta elementos o requisitos propios de éstas (dotación Fundacional, Protectorado, etc.), ajustándose a la legalidad.
3. Seguimiento de criterios de prudencia, basados, en la **no asunción de riesgos y en la diversificación** por clases de activos y por activos específicos dentro de cada clase.
4. Correspondencia entre inversiones y periodos de ejecución de proyectos.
5. Presencia de criterios de **Seguridad, Liquidez, Rentabilidad, Diversificación y No especulación.**

Se deben evitar situaciones que puedan suponer un **conflicto entre intereses** personales y los de Fundación AMÁS y abstenerse de representar a la sociedad o intervenir o influir en la toma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, él mismo o un tercero ligado a él por cualquier relación económica, familiar o profesional significativa tuviera un interés personal.

En definitiva, lo que se espera de los Órganos de Gobierno...

- **SER MODELOS DE REFERENCIA, ESTAR IMPLICADOS, PREPARARSE, PARTICIPAR Y TENER REPRESENTATIVIDAD BAJO LOS VALORES ORGANIZATIVOS. (Liderazgo y Cultura Corporativa).**
- **ESTABLECER DIRECTRICES, VELAR Y GARANTIZAR PRINCIPIOS DE PARTICIPACIÓN, INFLUENCIA Y EMPODERAMIENTO, COMUNICAR, EVALUAR. (Planificación Estratégica).**
- **VELAR POR PRINCIPIOS DE COHERENCIA, LEGALIDAD, PRUDENCIA, SEGURIDAD, NO ESPECULACIÓN Y PONER MEDIOS ANTE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES. (Gestión Económica y Financiera)**

En caso de encontrarse en situación de conflicto se debe de comunicar y poner en conocimiento.



sede social:
avda. de los sauces, 61
28935 Móstoles (Madrid)

dirección y administración:
c/ parla, 1
28914 Leganés (Madrid)
t. 91 694 53 06

email y contacto:
fundacionamas@fundacion-amas.org
www.fundacion-amas.org

3.2. Mercado y Grupos de Interés

En Fundación AMÁS entendemos que los proyectos con contenido social requieren de un ecosistema que vincule personas-organizaciones sociales-financiadores.

a) Comunicación.

SER REFERENTE Y MODÉLICO, VELAR POR LA TRASPARENCIA, TENER VISIÓN ESTRATÉGICA, REFORZAR EL VALOR Y PRESTIGIO ORGANIZACIONAL, CUIDAR LA REPERCUSIÓN DE NUESTROS ACTOS Y COMUNICACIONES.

En Fundación AMÁS, trabajamos fundamentalmente por transmitir interna y externamente “quiénes somos y qué hacemos”. El objetivo es **reforzar el valor, la reputación y el prestigio** del Proyecto de la Fundación con la finalidad de mantener la **credibilidad** de la Organización ante terceros, acercarse a los **grupos de interés**, poner en valor el modelo técnico de intervención y el compromiso de los equipos de profesionales y voluntarios, establecer canales de **colaboración y captación de recursos** y ayudar a fortalecer el sector desde la colaboración y la autonomía de las diferentes organizaciones.

La proyección de la imagen corporativa es una labor constante que debe servir para identificar a la Organización y su proyecto y en dicha proyección los órganos de gobierno juegan un papel fundamental, debiendo ser **referentes y modélicos** y teniendo en cuenta siempre los Valores y principios de la organización, siempre desde **transparencia**.

La comunicación externa debe estar orientada a proyectar a la Organización de manera **estratégica**, por lo que se debe tener en cuenta la Planificación existente y la importante **repercusión** que se puede originar en nuestro actuar a través de los diferentes medios en los que se comunica (de manera personal, telefónica, redes sociales, visitas, representación en actos, etc.).

b) Responsabilidad Social.

EJERCER UN GOBIERNO ABIERTO, TRANSPARENTE Y ÉTICO, CERCANO A LOS GRUPOS DE INTERÉS, QUE DEFienda PRINCIPIOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y MEDIOAMBIENTALES RESPONSABLES.

Fundación AMÁS entiende la Responsabilidad Social como una estrategia de competitividad de la Organización que va más allá del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes. El buen gobierno garantizará la respuesta a las preocupaciones de los grupos de interés en aspectos sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos, además



sede social:
avda. de los sauces, 61
28935 Móstoles (Madrid)

dirección y administración:
c/ parla, 1
28914 Leganés (Madrid)
t. 91 694 53 06

email y contacto:
fundacionamas@fundacion-amas.org
www.fundacion-amas.org

de establecer una relación de cooperación con el ámbito empresarial que beneficia a ambas partes.

La Responsabilidad Social debe partir de un gobierno **abierto, transparente y ético** de la Organización. La implantación de una cultura de Responsabilidad Social debe asentarse sobre la transparencia en la administración de las organizaciones. Desde Fundación AMÁS se entiende que dotar de información a los grupos de interés permite incrementar su confianza, promoviendo que se identifiquen y participen en mayor medida. Las empresas, las personas, los colaboradores, los socios y los financiadores de proyectos deben contar con la máxima apertura y acceso a la información económica y de las actividades que les atañen de la forma más inmediata y transparente posible.

La Responsabilidad Social debe avanzar mediante la **relación y el diálogo transparente con los grupos de interés**, relación por la que velarán los órganos de gobierno. Junto con ello impulsarán actuaciones que respeten los diferentes ámbitos de la Responsabilidad Social: gestión económica responsable, respeto al medioambiente, adecuación de las políticas laborales y de personas y salud y seguridad en el trabajo, etc., propiciando incluso colaboraciones con terceros más desfavorecidos en clave de acción social.

Además, la Responsabilidad Social debe colaborar en la generación **de ideas innovadoras** y de nuevos servicios, ámbito que será respaldado y fomentado por dichos órganos.

En definitiva, lo que se espera de los Órganos de Gobierno...

- SER REFERENTE Y MODÉLICO, VELAR POR LA TRASPARENCIA, TENER VISIÓN ESTRATÉGICA, REFORZAR EL VALOR Y PRESTIGIO ORGANIZACIONAL, CUIDAR LA REPERCUSIÓN DE NUESTROS ACTOS Y COMUNICACIONES. (Comunicación).

- EJERCER UN GOBIERNO ABIERTO, TRANSPARENTE Y ÉTICO, CERCANO A LOS GRUPOS DE INTERÉS, QUE DEFienda PRINCIPIOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y MEDIOAMBIENTALES RESPONSABLES. (Responsabilidad Social).



sede social:
avda. de los sauces, 61
28935 Móstoles (Madrid)

dirección y administración:
c/ parla, 1
28914 Leganés (Madrid)
t. 91 694 53 06

email y contacto:
fundacionamas@fundacion-amas.org
www.fundacion-amas.org

3.3. Procesos Internos

Fundación AMÁS asume el Modelo de Calidad de Vida de FEAPS, entendiendo la calidad como resultado de la interacción de tres componentes esenciales: calidad de vida (para las personas con discapacidad y sus familias), calidad en la gestión y ética.

a) Modelo Técnico.

VELAR POR EL EJERCICIO DE LA PLENA CIUDADANÍA DE CADA PERSONA, HACIENDOLO DE MANERA COMPATIBLE Y EQUILIBRADA CON LA GESTIÓN E IMPULSANDO VALORES DE INNOVACIÓN.

Fundación AMÁS se identifica con la misión compartida de FEAPS de contribuir a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su **proyecto de vida**, así como a promover su inclusión como **ciudadano** de pleno derecho, contribuyendo a la creación de una **sociedad** más justa y solidaria. En este marco, el Modelo de Calidad FEAPS se desarrolla en Fundación AMÁS a través de un Modelo Técnico de Atención y Apoyo a personas que incluye diferentes líneas de desarrollo con carácter transversal.

La complejidad del Modelo Técnico consiste en conjugar las directrices incluidas en nuestra misión con una buena **gestión** y la **transformación** progresiva de los servicios, tratando de imprimir una mayor orientación a las personas a través de un modelo de apoyos personalizados e inclusivos.

En esta línea, y siempre desde la clara separación y división de poderes formales y responsabilidades otorgadas, los órganos de gobierno deben de facilitar dichas líneas de trabajo, poniendo los **medios** razonables, justos y oportunos para su consecución sostenible y sostenida, convirtiéndose en velador, garante y **equilibrador** de los logros de trabajo y las posibilidades que la gestión permita.

Así mismo se impulsarán valores como la **innovación** y el convertirse en **referencia** en determinadas materias y reconocerán los esfuerzos de ello, junto con los medios humanos que posibilitan el desarrollo y puesta en práctica de este Modelo Técnico.

En definitiva, lo que se espera de los Órganos de Gobierno...

- VELAR POR EL EJERCICIO DE LA PLENA CIUDADANÍA DE CADA PERSONA, HACIENDOLO DE MANERA COMPATIBLE Y EQUILIBRADA CON LA GESTIÓN E IMPULSANDO VALORES DE INNOVACIÓN. (Modelo Técnico).



sede social:
avda. de los sauces, 61
28935 Móstoles (Madrid)

dirección y administración:
c/ parla, 1
28914 Leganés (Madrid)
t. 91 694 53 06

email y contacto:
fundacionamas@fundacion-amas.org
www.fundacion-amas.org

3.4. Aprendizaje y Crecimiento

En Fundación AMÁS entendemos que los recursos materiales, humanos y organizativos deben estar al servicio de la innovación. Innovar es encontrar nuevos o mejorados usos a los recursos de que ya disponemos.

a) Gestión de Recursos Materiales.

PROMOVER UNA EFICAZ, EFICIENTE, ÓPTIMA Y TRANSPARENTE GESTIÓN DE LOS RECURSOS (INSTALACIONES, COMPRAS, ORGANIZACIÓN), PROMOVRIENDO LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA MISMA.

La actividad de Fundación AMÁS precisa de un soporte y de una serie de servicios complementarios capaces de aportar **valor añadido** y garantizar el cumplimiento de la misión. Las necesidades de realizar mejoras en los medios técnicos y/o las instalaciones surgen de los focos de actividad y se concretan anualmente en los planes de inversión.

Igualmente, las nuevas tecnologías suponen un referente para la organización y un canal que facilita el desarrollo de la actividad y posibilita una mejor gestión. Otro elemento de vital importancia en lo referente a recursos viene representado por la optimización en la gestión de las compras.

Los órganos de gobierno deben impulsar y animar a la **eficiente gestión** de dichos recursos materiales, manteniéndose unas **instalaciones y servicios** reconocidos, punteros y de óptima calidad, siempre guardando el **equilibrio** con la gestión, propiciando una **optimización** en la organización de los recursos existentes y en la gestión de compras y avalando el empleo de las **nuevas tecnologías**, entendiendo estas como elemento de inversión para una mejor y más eficaz gestión.

La gestión y selección de proveedores se regirá por criterios de **objetividad y transparencia**, conciliando el interés de la organización en la obtención de las mejores condiciones en el suministro, con la conveniencia de mantener **relaciones estables con proveedores éticos y responsables**, aspectos que serán defendidos por los órganos de gobierno.

Así mismo, se evitarán situaciones que puedan suponer un **conflicto entre intereses personales y organizativos**, absteniéndose de representar a la sociedad o intervenir o influir en la toma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, él mismo o un tercero ligado a él por cualquier relación económica, familiar o profesional significativa tuviera un interés personal.



sede social:
avda. de los sauces, 61
28935 Móstoles (Madrid)

dirección y administración:
c/ parla, 1
28914 Leganés (Madrid)
t. 91 694 53 06

email y contacto:
fundacionamas@fundacion-amas.org
www.fundacion-amas.org

b) Política de Personas.

CONSIDERAR EL CAPITAL HUMANO COMO ESTRATÉGICO, BUSCANDO SU COMPROMISO Y REALIZACIÓN A TRAVÉS DE ELEMENTOS COMO LA CONCILIACIÓN, EL RECONOCIMIENTO Y LA COMUNICACIÓN.

Fundación AMÁS considera **clave el capital humano**, focalizando la Política de Personas en el desarrollo de profesionales que aporten valor añadido, generando **ilusión, identificación y compromiso** hacia el Proyecto de la Organización y alcanzando con ello su **realización** profesional y personal.

El **equilibrio** entre el proyecto personal de la persona, la empresa y la sociedad se logrará a través del trabajo en liderazgo y estilos de Dirección, Perspectiva de Género, Calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo del equilibrio familia-trabajo, desarrollo de competencias y diseño de carreras profesionales e igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad.

Los órganos de gobierno auspician, promueven y publicitan de manera positiva la política de personas como un **elemento estratégico** de las relaciones laborales, velando en la medida de sus posibilidades y conocimiento por el adecuado cumplimiento, respeto, gestión y uso de la misma, analizando periódicamente las repercusiones e implicaciones de ésta.

En el área de los derechos laborales, además de todos los concernientes a la legalidad, Fundación AMÁS propicia y anima a la libre afiliación sindical y la negociación colectiva, no interfiriendo en modo alguno en el establecimiento, funcionamiento o administración de dichas organizaciones de trabajadores o de negociación colectiva y manteniendo con estos foros una **comunicación** cercana y fluida en clave de **avance conjunto**.

c) Sistema de Gestión.

CONSIDERAR LA CALIDAD Y LOS SISTEMAS DE GESTIÓN COMO ESTRATEGIAS CLAVE PARA LIDERAR PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN GLOBAL Y GENERACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL, VELANDO POR LA SASTISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS.

Fundación AMÁS entiende la Calidad y los Sistemas de Gestión como una **estrategia clave** que debe situarse en la primera línea de la Organización con el fin de liderar procesos de **transformación global** de la Organización que persigan los resultados establecidos en el Proyecto de la Organización.



sede social:
avda. de los sauces, 61
28935 Móstoles (Madrid)

dirección y administración:
c/ parla, 1
28914 Leganés (Madrid)
t. 91 694 53 06

email y contacto:
fundacionamas@fundacion-amas.org
www.fundacion-amas.org

En definitiva, lo que se espera de los Órganos de Gobierno...

- PROMOVER UNA EFICAZ, EFICIENTE, ÓPTIMA Y TRANSPARENTE GESTIÓN DE LOS RECURSOS (INSTALACIONES, COMPRAS, ORGANIZACIÓN), PROMOVRIENDO LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA MISMA. (Gestión de Recursos Materiales).

CONSIDERAR EL CAPITAL HUMANO COMO ESTRATÉGICO, BUSCANDO SU COMPROMISO Y REALIZACIÓN A TRAVÉS DE ELEMENTOS COMO LA CONCILIACIÓN, EL RECONOCIMIENTO Y LA COMUNICACIÓN. (Política de Personas).

CONSIDERAR LA CALIDAD Y LOS SISTEMAS DE GESTIÓN COMO ESTRATEGIAS CLAVE PARA LIDERAR PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN GLOBAL Y GENERACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL, VELANDO POR LA SASTISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS. (Sistemas

Los órganos de gobierno impulsarán y facilitarán la implantación de una verdadera **cultura** de calidad que asiente unos fuertes pilares para el estable desarrollo organizativo. En este sentido es primordial el **apoyo** de las personas que dirigen la organización.

Fundación AMÁS procura la mejor **satisfacción** de las expectativas de sus clientes y desarrolla un esfuerzo de anticipación en el conocimiento de sus necesidades, comprometiéndose con la calidad de sus productos y servicios prestados, aspecto sobre el que el gobierno mantendrá especial vigilancia. La implantación de los Sistemas de Gestión debe llevarse a cabo de forma participativa y consensuada, implementando tecnologías de la Información facilitadoras y metodologías innovadoras, aspectos que serán facilitados en la medida de las posibilidades de cada momento.

Respecto a otros sistemas se facilitará su impulso y desarrollo, tanto en la garantía de confidencialidad respecto de la información de terceros, la Seguridad y Salud en el trabajo, el respeto al medioambiente, la Seguridad Alimentaria, la gestión ética y responsable, etc.



sede social:
avda. de los sauces, 61
28935 Móstoles (Madrid)

dirección y administración:
c/ parla, 1
28914 Leganés (Madrid)
t. 91 694 53 06

email y contacto:
fundacionamas@fundacion-amas.org
www.fundacion-amas.org

En definitiva, lo que se espera de los Órganos de Gobierno...

- **PROMOVER UNA EFICAZ, EFICIENTE, ÓPTIMA Y TRANSPARENTE GESTIÓN DE LOS RECURSOS (INSTALACIONES, COMPRAS, ORGANIZACIÓN), PROMOVRIENDO LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA MISMA. (Gestión de Recursos Materiales).**

CONSIDERAR EL CAPITAL HUMANO COMO ESTRATÉGICO, BUSCANDO SU COMPROMISO Y REALIZACIÓN A TRAVÉS DE ELEMENTOS COMO LA CONCILIACIÓN, EL RECONOCIMIENTO Y LA COMUNICACIÓN. (Política de Personas).

CONSIDERAR LA CALIDAD Y LOS SISTEMAS DE GESTIÓN COMO ESTRATEGIAS CLAVE PARA LIDERAR PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN GLOBAL Y GENERACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL, VELANDO POR LA SASTISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS. (Sistemas de Gestión).

Abril 2024



Fdo. Carlos Emilio Pérez Méndez
Presidente de Fundación AMÁS



sede social:
avda. de los sauces, 61
28935 Móstoles (Madrid)

dirección y administración:
c/ parla, 1
28914 Leganés (Madrid)
t. 91 694 53 06

email y contacto:
fundacionamas@fundacion-amas.org
www.fundacion-amas.org