

REDISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA SOSTENIBILIDAD DEL RELEVO GENERACIONAL

EVA MORALES ATECA
ARGIA FUNDAZIOA 2026

¿QUIÉNES SOMOS?

EL PROPÓSITO DE ARGIA es "Liberar cautivos de su mente por la enfermedad mental grave".

La misión de Argia es "acompañar a las personas con trastorno mental grave y a su entorno afectivo a mejorar su calidad de vida e imagen pública. Vemos imprescindible el desarrollo en red de la innovación y el conocimiento.

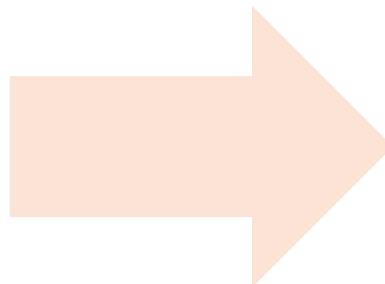


SITUACIÓN DE PARTIDA: contextualización del problema



El Patronato: nos dota de un Propósito, una Misión y unos Valores.

Los **elementos estables de la Estrategia:** orientan la acción y fundamentan la toma de decisiones.

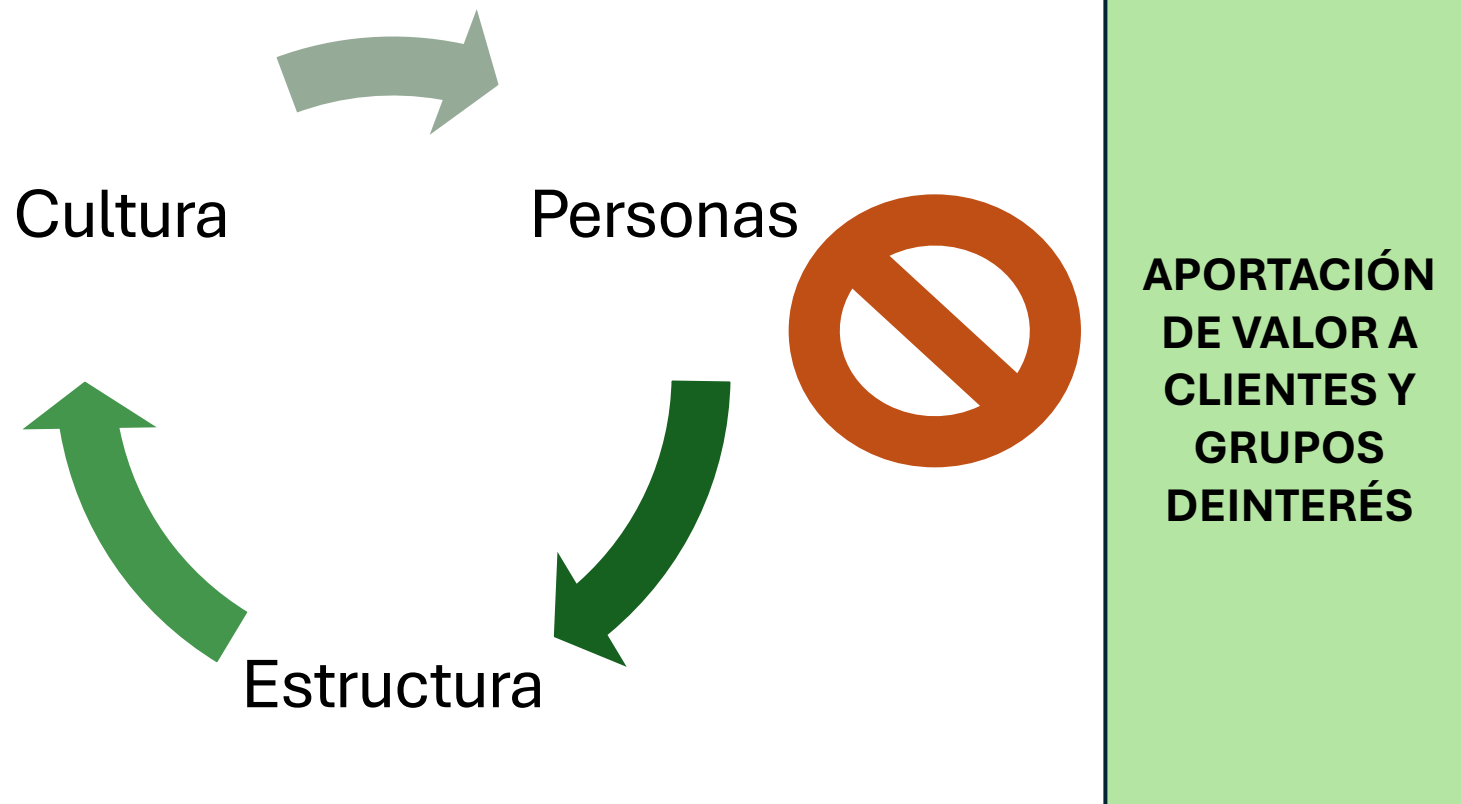


- **Entendemos Argia como un sistema complejo:** elementos interdependientes que se afectan entre sí:
 - Cultura
 - Estructura organizacional
 - Personas

PROBLEMA

En el sistema Argia, en los momentos de cambio como el **relevo generacional**:

- La **cultura es un elemento estable** que tenemos que preservar
- En la incorporación de nuevas profesionales existe el riesgo de **choque cultural**: cómo se realiza la traducción de valores en comportamientos.
- La estructura **organizacional** puede reaccionar a los cambios y bloquear la efectividad del sistema, poniendo en riesgo la aportación de valor a clientes y grupos de interés.



ESTRATEGIA

¿Cuál es nuestra hipótesis de trabajo ante esta situación?

Rediseñamos la **estructura organizacional** para garantizar la sostenibilidad de Argia en momentos de relevo generacional, con dos estrategias complementarias:

- Garantizamos la **continuidad** de las estructuras que existen y que soportan la actividad
- Diseñamos **elementos líquidos** que faciliten la **flexibilidad** y fluidez necesaria para responder a los retos organizacionales y cambios emergentes

ESTRUCTURA GESTION

GOBERNANZA

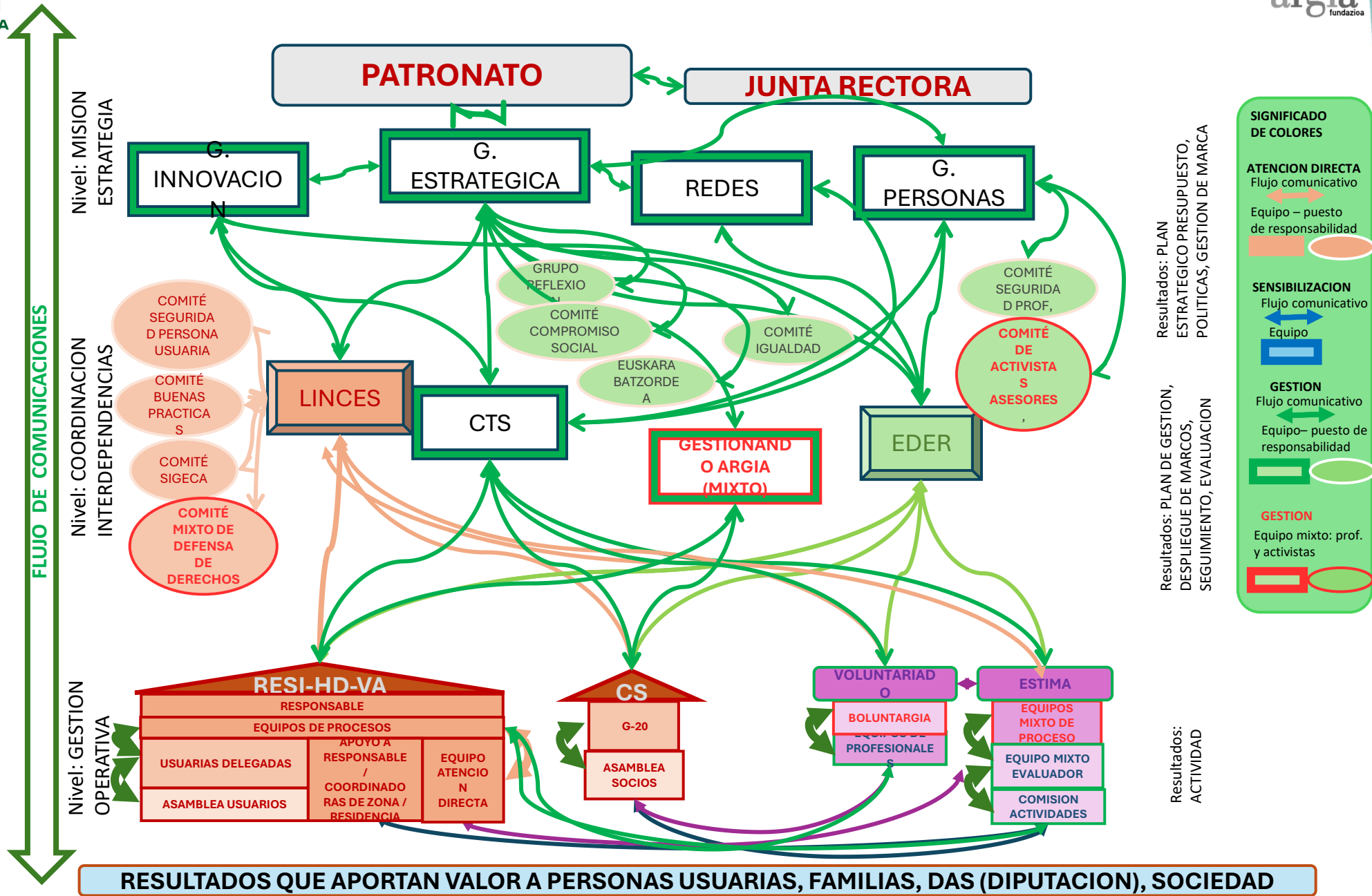
DISEÑO ORGANIZACIONAL

ESTRUCTURA DE G.PERSONAS

Es un despliegue progresivo, controlado y fundamentado en la aportación de valor y las interdependencias



MAPA DE GOBERNANZA



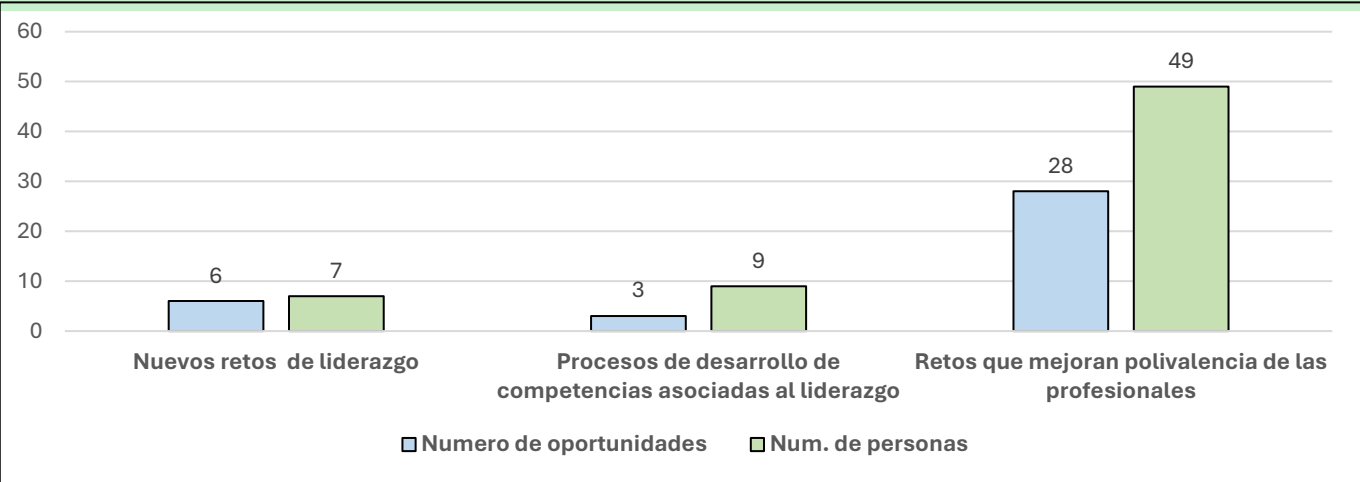


REDISEÑO DE LA ESTRUCTURA

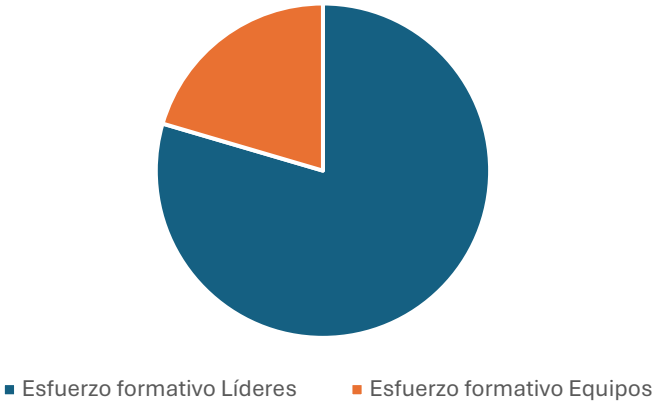
- Los **elementos líquidos** de la estructura soportan otras estrategias (convivencia de roles expertos y emergentes, formación, mentoría individual y grupal), que de manera conjunta nos permiten:
 - **Alinear a las profesionales** con la cultura organizacional.
 - **Generar oportunidades** para el desarrollo organizacional y la asunción de retos.
 - **Aumentar** de manera constante la autonomía, el nivel de responsabilidad y la complejidad de las tareas
 - Con una **relación coste beneficio ajustada**

REDISEÑO DE LA ESTRUCTURA		
2025	num. de equipos	% de profesionales en relación al total de la plantilla
Comités que despliegan las políticas	10	30,43%
Equipos de Coordinación para el despliegue de los elementos estables de la estrategia	3	9,56%
Equipos de Liderazgo de los procesos	10	37,40%

OPORTUNIDADES DE DESARROLLO DEL TALENTO INTERNO Y PERSONAS ALCANZADAS EN CADA CASO



MEDIA ANUAL DE HORAS DE FORMACIÓN LÍDERES Y EQUIPOS



RECONOCIMIENTOS 25-26
A DE ORO EUSKALIT 2024
BIKAIN, GOBIERNO VASCO
ENTIDAD COLABORADORA DE EMAKUNDE
PREMIO BUENA PRÁCTICA, FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL
PREMIO BUENA PRÁCTICA, BINKLUSION, DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA Y EUSKALIT
CERTIFICACIÓN SEGÚN UNE 179003 DE SEGURIDAD DEL PACIENTE
EUSKADI AGENDA 2030, COMPROMISO CON LOS ODS, EUSKALIT

IMPACTO: SOSTENIBILIDAD

PATRONATO SATISFECHO:

a pesar de los cambios, la cultura permanece

Cultura

Personas

Estructura

ESTRUCTURA FLEXIBLE: que nos permite sostener procesos de cambio de profesionales, manteniendo la aportación de valor a clientes y sociedad

PROFESIONALES SATISFECHAS.

Con las oportunidades que encuentran en Argia.

SATISFACCIÓN PROF.	2023	2025
DESARROLLO PROFESIONAL	6,09	7,22
SATISFACCIÓN PERSONAL	7,59	8,18
SATISFACCIÓN GENERAL	6,69	7,46

SATISFACCIÓN	META	RESULTADO
SATISFACCIÓN DE CLIENTES CON LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO	7	7,4
SATISFACCIÓN DE LAS ALIADAS CON LA COLABORACIÓN	7	8,73

INNOVACIÓN

Foco en la sostenibilidad:

- El rediseño organizacional con un **enfoque sistémico** nos ha permitido crear **elementos "líquidos"** que facilitan la flexibilidad de la estructura en el relevo generacional, mejorando nuestra capacidad de adaptación.
- El despliegue está alineado con los elementos estables de la Estrategia

TRANSFERIBILIDAD

- Implicación de la Dirección: sostenibilidad organizacional en la agenda de la Estrategia.
- Atribución de recursos necesarios.
- Lógica basada en la coherencia interna.

ESKERRIK ASKO

KUDEAKETA AURRERATUA
EUSKALIT
GESTIÓN AVANZADA

argia
fundazioa



REDISEÑO ORGANIZACIONAL Y SOSTENIBILIDAD DEL RELEVO GENERACIONAL. Argia Fundazioa 2026.