**GUIÓN GRUPO DE DISCUSIÓN CON ORGANIZACIONES**

**Objetivo del grupo de discusión**

Buscamos conocer las siguientes cuestiones:

1. **DIAGNÓSTICO ¿Cómo son, cómo funcionan, qué funciones tienen, etc. los órganos de gobierno de las entidades del Tercer Sector Social?** Describir las características, el funcionamiento y las funciones de los órganos de gobierno del TSS identificando distintas realidades, factores asociados a cada una de ellas y elementos diferenciales y comunes fundamentales.

Este objetivo se cubre mediante el cuestionario y las entrevistas, pero también a través del grupo de discusión. Es importante conocer esto para, por un lado, ofrecer una radiografía general de los órganos de gobierno y, por otro lado, poder detectar dificultades a través de lo que son y hacen.

1. **DIFICULTADES ¿Cuáles son los aspectos críticos o dificultades a las que se enfrentan los órganos de gobierno de las entidades del Tercer Sector Social?** Identificar las preocupaciones de las entidades en relación con sus órganos de gobierno y desgranar los factores asociados con las mismas, el modo en que interrelacionan unos elementos con otros, las consecuencias para la organización, etc.

Este objetivo se cubre mediante las entrevistas y principalmente mediante el grupo de discusión. Conoceremos las dificultades de los órganos de gobierno al conocer cómo son y cómo funcionan (observándolas y diagnosticándolas) y también a través de preguntas concretas sobre dificultades que queremos concretar y contrastar con ellas (preguntándolas).

**Aspectos a tener en cuenta**

1. Es muy probable que mientras reflexionan hablen de aspectos positivos, de ejemplos de buena gobernanza, de cómo ponen remedio a sus preocupaciones, etc. Por tanto, empezaremos a tener información del tercer objetivo de la investigación:

**CLAVES PARA UNA BUENA GOBERNAZA ¿Qué elementos pueden considerarse clave para el buen funcionamiento de los órganos de gobierno y las entidades?** Identificar factores de éxito y discriminar aquellos aspectos sobre los implementar cambios podrá tener un mayor impacto positivo. En definitiva, establecer orientaciones para el fortalecimiento de los órganos de gobierno.

Este objetivo (cuáles son las claves para una buena gobernanza, como mejorar el funcionamiento, ejemplos de buenas prácticas, etc.) se abordará en el seminario (siguiente sesión). Por tanto, cuando hablen de estas cuestiones no es necesario tirar del hilo para indagar más y habrá que reconducir para que hablen de las dificultades. Pero, cuando volquemos la información de lo que ha salido en los grupos, es importante apuntar estas ideas: para saber si las organizaciones están haciendo algo o no (diagnóstico) y para poder contar con algunas ideas en esta línea a la hora de enfocar la siguiente sesión.

1. Buscamos conocer al órgano de gobierno y sus dificultades, no las dificultades de la organización, aunque van de la mano. A veces se mezclan y puede hacer que nos perdamos en dificultades generales de la entidad.
2. Este guion de grupo de discusión trata de mantener un equilibrio entre diagnóstico (saber cómo son) y priorización de dificultades (saber qué les preocupa) ya que ambas cuestiones son necesarias si queremos dar respuesta a los dos objetivos que se marcan en el documento base PROPUESTA. Es del grupo de discusión de donde hay que sacar prácticamente toda la información que nos permitirá escribir el informe. Hay que entender el grupo de discusión como un espacio en el que “exprimir” a las personas para que nos cuenten cosas, para que maticen, para que concreten, etc. A diferencia, por ejemplo, de una sesión en la que buscamos principalmente ser facilitadores ofreciendo a las organizaciones un espacio de encuentro, el grupo de discusión (al menos este) será el espacio que posibilite escribir casi todo lo que se vaya a comentar en el informe. Al menos toda la parte cualitativa que permita entender los significados, los porqués, los matices, las diferencias, etc.
3. En el grupo de discusión es importante tener claro (para entender el punto de vista desde el que hablan):
   1. Cuáles son organizaciones grandes y cuales pequeñas.
   2. Cuál es su ámbito de actuación.
   3. Si tienen o no equipo de gestión.
   4. Quienes son personas del órgano de gobierno y quienes del equipo de gestión.

Otras variables que en su día pensamos que podían ser relevantes y que puede estar bien tratar de detectar aunque no estén identificadas: la estructura de la organización, su crecimiento o decrecimiento, su edad o ciclo vital, etc. esto puede hacer que el prisma desde el que hablan sea diferente.

**Duración (2 horas 15 min)**

17.30-17.45 Espera de participantes, presentación de los objetivos y ronda de presentación de las personas asistentes.

17.45-17.50 Presentación de la primera dinámica.

17.50-19.30 *Primera dinámica.*

17.50-19.05 primera parte.

19.05-19.30 segunda parte.

19.30-19.45 *Segunda dinámica.*

**Grupo de discusión**

**Presentación de objetivo y ronda de presentación**

* Agradecimiento.
* Se expondrá el porqué de la investigación y sus objetivos principales (conocer más de cerca los órganos de gobierno, sus preocupaciones y dificultades e identificar las claves de una buena gobernanza).
* Exponer lo importante que es contar con su visión de primera mano, su vivencia.
* Apuntar que hay personas de los órganos de gobierno y también alguna persona de equipos de gestión.
* Ronda de presentaciones.

**DINÁMICA 1: SOBRE SORPRESA (1hora y 40 min)**

|  |  |
| --- | --- |
| Mediante esta dinámica se profundizará en algunas cuestiones que se han detectado como prioritarias para:  - conocer mejor a los órganos de gobierno.  - ahondar en las dificultades a las que se enfrentan.  Son 3 mesas/ámbitos y en cada una de ellas diferente temas (dentro de los sobres sorpresa). Todo el mundo pasa por todas las mesas y después se hace una devolución y una puesta en común.  *Parte 1: trabajo en las mesas*  En teoría habría que abordar todos los temas que corresponden al ámbito/mesa. Si no puede ser, cuando venga el siguiente grupo, se abordarán los temas que han quedado pendientes. |  |

La idea es que a medida que pasan los distintos grupos se vaya profundizando más en cada uno de los temas. El primer grupo que pasa por la mesa seguramente lanzará las principales ideas. El resto de grupos las irán completando pero sobre todo concretarán, matizarán…

Todas las dinámicas empiezan con una reflexión inicial que lanza la persona dinamizadora (una frase) y una pregunta general que permita a las personas hacer una especie de lluvia de ideas. Es una entradilla breve para que puedan situarse en el ámbito de la mesa.

Posteriormente se pide a una de las personas que elija un sobre y se empieza a abordar el tema que contenga el sobre. Así con todos los sobres. Corresponde a la persona dinamizadora valorar cuando se cambia de sobre o si merece la pena seguir ahondando en las cuestiones que están saliendo. La elección del sobre se hace sólo con el primer grupo. Cuando vengan el resto de grupos será la persona dinamizadora quien elija el sobre para poder profundizar en las cuestiones que quiere priorizar. Cuando la persona dinamizadora exponga el tema que se va a abordar puede hacer un resumen de las ideas que han lanzado las personas que anteriormente han pasado por allí, pero sin grandes matices para dar cierta libertad.

Duración: 25 minutos en cada mesa. Total 1 hora y 15 minutos.

*Parte 2: devolución y puesta en común*

Las personas dinamizadoras harán una devolución breve de las ideas que se hayan expuesto en cada mesa. Cuando acaben se preguntará si alguien quiere hacer algún matiz, aclaración, aportar algo, reflexión general, etc.

Después se abordarán algunas ideas que se ha decidido no abordar mediante la dinámica de las mesas pero que pueden ser relevantes. Están relacionadas con los CAMBIOS. Para nosotros representa una quinta mesa (un ámbito más). Se aborda así porque es, quizá, el bloque menos relevante de todos; porque es fácil tratarlo en grupo grande y porque simplifica el trabajo de las mesas (se trabaja con una menos).

Duración: 25 minutos (10 min. devolución y matices + 10 min. Ámbito CAMBIOS).

**\*Esquema de los AMBITOS y temas dentro de cada uno de ellos.**

Los temas representan las dimensiones que hemos considerado relevantes a lo largo de nuestras reflexiones internas.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ORGANIZACIÓN Y EVALUACIÓN INTERNA DEL ÓRGANO DE GOBIERNO** | **COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO DE GOBIERNO** | **RELACIONES EXTERNAS DEL ÓRGANO DE GOBIERNO** |
| 1. Reparto de las tareas y cargas 2. Dinámicas de funcionamiento 3. Renovación del órgano de gobierno 4. Toma de decisiones (+ información 5. Evaluación | 1. Perfil de las personas 2. Mujeres en los órganos de gobierno 3. Compromiso/implicación 4. Formación y competencias 5. Relaciones internas | 1. Relación con otros espacios y/o personas dentro de la organización 2. El reparto de poder entre el órgano de gobierno Vs Función gerencial, comisiones de dirección, ejecutivas, etc. 3. Relaciones en otros espacios y/o personas, agentes públicos y/o privados fuera de la organización. 4. Transparencia de la gobernanza del órgano de gobierno (la responsabilidad frente a terceros, la rendición de cuentas, etc.) |
| **DIFICULTADES DE ADAPTACIÓN**   1. Cambios internos 2. Cambios externos | | |

**\*Entradilla para exponer la dinámica en el grupo de discusión:**

*Entradilla: Nos gustaría conocer un poco más de cómo son los órganos de gobierno de las organizaciones del tercer sector y sobre todo indagar en cuáles son las principales dificultades a las que os enfrentáis actualmente. Para eso os proponemos trabajar en un juego/dinámica que nos permita charlar y compartir entre todas las preocupaciones a las que os enfrentáis en vuestro día a día. La dinámica se llama SOBRE SOPRPRESA.*

*Exposición de la dinámica: Tenemos tres mesas, que representan cuatro temáticas diferentes sobre las que poder reflexionar. Os proponemos que os repartáis y elijáis una mesa. Pasaréis por cada una de las mesas así que no os vais a perder nada. En cada mesa iremos abordando distintos puntos en función de lo que nos vayan indicando los sobres sorpresa que hay en cada una de las mesas. Pasado un rato nos cambiaremos de mesa y volveremos a trabajar de igual manera. Así hasta pasar por las cuatro mesas. Estaremos con vosotros y vosotras en las mesas dirigiendo la dinámica de cada mesa así que cualquier duda la podemos solucionar con la persona que dinamiza la mesa.*

**\*Contenidos de la dinámica 1**

**ORGANIZACIÓN Y EVALUACIÓN INTERNA DEL ÓRGANO DE GOBIERNO**

Frase escrita en el mantel de la mesa:

ORGANIZACIÓN Y EVALUACIÓN INTERNA: frecuencia de reunión, duración, existencia o no de un orden del día, asistencia de las personas a las reuniones, niveles de participación de las personas, distribución de tareas, cargas de trabajo, toma de decisiones, evaluación, etc.

1.Entradilla de la persona dinamizadora:

*El FUNCIONAMIENTO O LA FORMA DE ORGANIZARSE de los órganos de gobierno puede ser tan variado como organizaciones hay en el sector. En función del tamaño de la organización o del órgano de gobierno, del perfil de las personas que lo conforman, de las necesidades específicas de la organización, etc. puede tener un funcionamiento u otro en lo que se refiere a* ***frecuencia de reunión, duración, existencia o no de un orden del día****,* ***asistencia de las personas a las reuniones, niveles de participación de las personas, distribución de tareas, cargas de trabajo, toma de decisiones, evaluación, etc.***

*Pensad en el funcionamiento de vuestro órgano de gobierno, en su día a día… En el caso de las personas de los equipos de gestión (con una visión externa) pensad en cómo funciona el órgano de gobierno de vuestra organización…*

2.Pregunta introductoria:

* ¿Cuáles son las principales dificultades en lo que se refiere a funcionamiento del órgano de gobierno (frecuencia de reunión, duración, existencia o no de un orden del día, asistencia de las personas a las reuniones, niveles de participación de las personas, distribución de tareas, cargas de trabajo, toma de decisiones, evaluación, etc.? ¿Por qué? ¿A qué se deben?
* En general ¿Es eficaz el funcionamiento del órgano de gobierno? ¿Por qué sí? ¿Por qué no?

3.Sobres sorpresa:

*A través de los cuestionarios y las entrevistas hemos detectado diferentes dificultades que nos parece oportuno abordar. Nos gustaría profundizar en algunas de ellas. Que alguien elija un sobre…*

|  |  |
| --- | --- |
| Resultado de imagen de sobre | ***REPARTO DE LAS TAREAS Y CARGAS*** |
| * ¿El reparto de las tareas es una dificultad en vuestro órgano de gobierno? ¿Por qué sí?/¿Por qué no? * ¿Cómo se hace? ¿Cómo funciona? ¿En ese funcionamiento suelen surgir problemas, dificultades, etc.? * ¿Hay personas que tienen más carga que otras? ¿A qué se debe? ¿Esto es o puede ser un problema? * ¿Algunas personas pueden vivir situaciones de desgaste? * ¿Existen dificultades de llegar a consenso en la toma de decisiones? * LIDERAZGO:   - ¿Cómo es el reparto de poderes dentro del órgano de gobierno?  Aunque suene un poco brusca, a veces estas preguntas directas descolocan y salen ideas espontaneas.  ¿Cómo es el liderazgo de las organizaciones? ¿Quién lidera la organización?  - ¿Hay personas que lideran más que otras? ¿A qué se debe? ¿Es un riesgo o una virtud?  - ¿Hay personas dentro del órgano de gobierno que influyen más que otras? ¿Es esto una dificultad? ¿En qué sentido?  - ¿Creéis que hay distintos estilos de liderazgo? ¿Hay alguno mejor que otro?  Pueden salir ideas como que es bueno un liderazgo compartido, o que es mejor que decidan unos pocos para ser más eficientes… IMPORTANTE: no profundizar mucho porque se puede abordar en el seminario. Sólo es importante si vemos que entraña alguna dificultad o preocupación.  - ¿Creéis que existen personalismos? ¿Condiciona esto el desarrollo del resto de personas del órgano de gobierno?  Definir qué se entiende por personalismos.  Algunas ideas a abordar en cuanto al liderazgo: Liderazgo real vs liderazgo ideal/ Diferentes tipos de liderazgo/liderazgos personalistas/Hiperliderazgo/Mutismo (personas que no hablan por no encararse, etc.) | |

|  |  |
| --- | --- |
| Resultado de imagen de sobre | ***DINÁMICAS DE FUNCIONAMIENTO*** |
| * ¿Cómo funcionáis? ¿Cuál es vuestra dinámica de trabajo (wasap, reuniones)? *¿Peligros relacionados con la sustitución de las reuniones por las TIC?* * ¿El funcionamiento que tenéis es eficaz? ¿Entraña alguna dificultad? ¿Por qué sí?/¿Por qué no? ¿Qué podría mejorarse (para ver en que están fallando)? * ¿Se ha trabajado por conseguir una mayor eficiencia?   *En caso afirmativo*: ¿De qué manera? ¿Cuáles han sido las dificultades? ¿Y los logros?   * ¿Qué es necesario para que el órgano de gobierno pueda trabajar adecuadamente? ¿Y para que sea eficaz/eficiente? El objetivo de esta pregunta no es buscar soluciones. Hay que entenderla como una pregunta que nos permitirá ver qué falta (a través de lo que se podría mejorar). Por tanto la idea es detectar dificultades y seguir tirando del hilo de los porqués. * ¿Existe un modelo de funcionamiento adecuado? ¿cuáles debieran de ser los elementos para un buen funcionamiento? ¿qué cuestiones favorecen un buen funcionamiento? ¿qué cuestiones se valoran positivamente?   Es una pregunta más orientada a la buena gobernanza pero quizá puede dar pistas de lo que está fallando actualmente.  *¿Ambientes agradables de reunión? ¿Trabajo de las relaciones informales entre los miembros?* | |

|  |  |
| --- | --- |
| Resultado de imagen de sobre | ***RENOVACIÓN DEL ÓRGANO DE GOBIERNO*** |
| * ¿La renovación del órgano de gobierno (el encontrar personas que quieran formar parte del órgano) es una dificultad en vuestro órgano de gobierno? ¿Por qué sí?/¿Por qué no? ¿A qué se debe?   Ideas que han salido y en las que se debería de profundizar: miedo al cargo por la responsabilidad que conlleva (ojo al sexo); falta de disponibilidad o miedo a que sea necesario tener que dedicar mucho tiempo; no querer dejar el cargo; falta de cantera; la renovación frente a generar un órgano de gobierno cohesionado (esto requiere de tiempo); relevo generacional, personas activas que trabajan y tienen poco tiempo; personas con cargas familiares, etc. *¿Mecanismos formales de renovación? ¿Equilibrio entre renovación y junta estable y cohesionada con experiencia y trayectoria?* | |

|  |  |
| --- | --- |
| Resultado de imagen de sobre | ***TOMA DE DECISIONES (+ INFORMACIÓN)*** |
| * (TD) ¿Existen dificultades a la hora de tomar decisiones? ¿A qué se debe? * (I) ¿Todas las personas están igual de informadas? ¿Por qué sí/¿Por qué no? ¿A qué se deben? * (I) ¿Cómo se realiza la información/comunicación? * (TD) ¿Es difícil tomar decisiones debido a la existencia de ideas divergentes? | |

|  |  |
| --- | --- |
| Resultado de imagen de sobre | ***EVALUACIÓN*** |
| * ¿El órgano de gobierno suele evaluar su labor, su funcionamiento o su eficiencia (cumplimiento de objetivos, mejorar que debieran establecerse…)? *¿Canales/mecanismos/métodos de para la evaluación/rendición de cuentas? ¿Cultura de la transparencia?* * ¿Por qué si?/¿Por qué no?   *En caso afirmativo*: ¿Cómo?   * ¿Es una cuestión importante? * ¿Existe miedo a la autocrítica? ¿Miedo a evaluarnos? | |

**COMPOSICIÓN**

Frase escrita en el mantel de la mesa:

COMPOSICIÓN: número de personas del órgano, paridad en función del sexo, perfiles de las personas del órgano, formación para desarrollar las tareas, etc.

1.Entradilla de la persona dinamizadora:

*La COMPOSICIÓN (en cuanto a* ***número de personas, paridad en función del sexo, perfiles de las personas****, etc.) de los órganos de gobierno es variada. Algunas organizaciones cuentan con un órgano de gobierno reducido, que puede favorecer la toma de decisiones ágiles. En otras el número de personas puede ser más elevado pero favorece que estén representadas distintas realidades. En algunas se piensa en los perfiles que deben tener las nuevas personas que entran. Otras están formadas mayoritariamente por hombres, etc.*

*Pensad en la composición de vuestro órgano de gobierno, en su día a día… En el caso de las personas de los equipos de gestión (con una visión externa) pensad en cómo está compuesto el órgano de gobierno de vuestra organización…*

2.Pregunta introductoria:

- Pensad en el perfil de las personas que forman vuestro órgano de gobierno. ¿Cómo son? ¿Qué las define? En qué las define podremos encontrar dificultades, además de elementos que nos permitan dibujar a las organizaciones (diagnóstico). Pueden salir cuestiones como: son personas comprometidas, son personas mayores, etc.

- Alguna de esas características de vuestro órgano de gobierno ¿puede ser o derivar en una dificultad?

3.Sobres sorpresa:

*A través de los cuestionarios y las entrevistas hemos detectado diferentes dificultades que nos parece oportuno abordar. Nos gustaría profundizar en algunas de ellas. Que alguien elija un sobre…*

|  |  |
| --- | --- |
| Resultado de imagen de sobre | ***PERFIL DE LAS PERSONAS*** |
| * ¿Hay algún perfil concreto que debiera tener una persona que forma parte de un órgano de gobierno? ¿Es una cuestión relevante? ¿La existencia de perfiles concretos puede favorecer o dificultar en algo al órgano de gobierno? * ¿Vuestro órgano de gobierno es diverso en perfiles? ¿Cuáles son sus carencias y sus virtudes?   Quizá haga falta explicar qué son los perfiles diversos: personas con distintas trayectorias, que pueden ofrecer visiones variadas, que aportan cosas distintas al resto, que tienen vínculos distintos con la organización (por ejemplo quien es persona destinataria y quien no lo es), que provienen de distintos sectores…  Esta pregunta nos permitirá también saber si es una cuestión que en algún momento han tenido en mente. Las organizaciones que no hayan pensado nunca en estas cuestiones no tendrán muy claro qué responder, pero eso también es información.   * ¿Se reflexiona sobre los perfiles de las personas del órgano de gobierno (si las personas que entran debieran de tener un perfil concreto, si el órgano debiera de contar con distintos perfiles…)? ¿sobre si hay algunos perfiles más adecuados que otros?   *En caso de que si se reflexione:* ¿Por qué o para qué es importante? ¿Qué se valora?   * ¿Es una cuestión importante? * (Criterios de selección) ¿Existen criterios a la hora de seleccionar a las personas que entrarán en el órgano de gobierno? * ¿Puede ser una debilidad o dificultad que las personas del órgano de gobierno no tengan visión en ámbitos como la gestión de personas, la viabilidad y/o estabilidad económica? ¿Ocurre? | |

|  |  |
| --- | --- |
| Resultado de imagen de sobre | ***MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO*** |
| * ¿Se tienen en mente que hombres y mujeres estén representadas de manera paritaria o no os fijáis en eso? ¿Por qué sí? ¿Por qué no? * ¿Se debiera de tener? ¿Por qué sí? ¿Por qué no? * Desde vuestra experiencia ¿Creéis que las mujeres tienen más dificultades a la hora de acceder a los órganos de gobierno? ¿Por qué? ¿En qué sentido? * ¿Ocupan mujeres y hombres los mismos cargos en los órganos de gobierno? | |

|  |  |
| --- | --- |
| Resultado de imagen de sobre | ***COMPROMISO/IMPLICACIÓN*** |
| * ¿Existen dificultades para que las personas se comprometan y estén implicadas? * En general, ¿las personas del órgano de gobierno son personas comprometidas? Esto sirve para diagnóstico. Además parece ser una cuestión de buena gobernanza así que habrá que estar atentos para que no se debilite. * ¿Hay algún factor que puede hacer que se debilite? Según entrevistas: dificultades de relevo, que las necesidades que se persigan dejen de ser vitales… * ¿Hay personas con más o menos compromiso o implicación? ¿A qué se debe? ¿Puede afectar negativamente o ser un problema? * ¿Puede ocurrir que algunas personas tiendan a priorizar intereses propios frente a intereses generales de la organización? Cualquier cosa que salga en esta línea puede ser interesante: ejemplos concretos aunque sólo haya pasado una vez, formas que tienen para que esto no ocurra (por ejemplo que sea el equipo de gestión quien vele por ello)… * ¿Qué ha de primar más, personas comprometidas o personas con competencias para guiar una entidad en el tiempo? | |

|  |  |
| --- | --- |
| Resultado de imagen de sobre | ***FORMACIÓN Y COMPETENCIAS*** |
| * ¿Las personas del órgano de gobierno reciben alguna formación para mejorar su conocimiento y competencias? * *Entre las que sí han realizado* ¿Por qué lo han hecho? ¿Cuál era la necesidad? * En general, ¿creéis que es necesario? ¿Por qué sí? ¿Por qué no?   Buscamos conocer si hay reflexión en esta línea; Si se considera necesario, importante o no; Qué iniciativas se han puesto en marcha… | |

|  |  |
| --- | --- |
| Resultado de imagen de sobre | ***RELACIONES INTERNAS*** |
| * ¿Cómo son las relaciones entre las personas del órgano de gobierno? ¿Qué suele ser lo más difícil en estas relaciones? ¿Y lo que más se valora? * ¿Existe confianza entre las personas del órgano? ¿en el trabajo que hacen las otras personas? * ¿Hay dificultades de entrada/integración cuando una persona nueva entra a un órgano de gobierno ya hecho y asentado? * Algunas organizaciones tienen entre sus órganos de gobierno representantes de instituciones públicas, empresas, entidades financieras, partidos políticos, sindicatos… ¿Es vuestro caso?   *Las que digan que sí:* ¿dificulta mantener la autonomía? ¿Por qué sí?/¿Por qué no?   * *Para todas:* ¿Conocéis a organizaciones que se encuentren en esta situación? ¿Son igual de autónomas? ¿Cuáles son las dificultades a las que se pueden enfrentar? Tener cuidado con lo que opinan aquellas organizaciones que no tienen ni idea de esto y que hablan por hablar. | |

4.Preguntas para la recámara:

- ¿Qué se valora de la composición del órgano? ¿O de las personas que la componen? Pueden salir ideas como que hay una mezcla de perfiles y esto es representativo, que son personas comprometidas…

- En lo que a composición se refiere ¿hay alguna cuestión que debiera mejorar vuestro órgano de gobierno? El objetivo de esta pregunta no es buscar soluciones. Hay que entenderla como una pregunta que nos permitirá ver qué falta (a través de lo que se podría mejorar). Por tanto la idea es detectar dificultades y seguir tirando del hilo de los porqués.

**RELACIONES EXTERNAS DEL ÓRGANO DE GOBIERNO**

Frase escrita en el mantel de la mesa:

*RELACIONES más allá del propio órgano de gobierno:*

*¿Cómo gestionamos el impacto de nuestras decisiones, cómo nos condicionan o condicionamos al resto de personas o agentes involucrados y/o afectados por lo que hacemos o dejamos de hacer?*

*¿Cómo repartimos el trabajo, en su sentido amplio? ¿Lo hademos de verdad? ¿Nos cuesta? ¿Qué sentimos que falta cuando no lo hacemos?*

1.Entradilla de la persona dinamizadora:

*Por RELACIONES EXTERNAS estamos entendiendo aquellas que se dan fuera de las personas que forman parte el órgano de gobierno.*

*Las que existen dentro de la organización con las personas voluntarias, las personas destinatarias, personas socias, personal remunerado, equipo de gestión, etc.*

*Y las que se dan fuera de la organización, en vuestros papel más de representación institucional, la voz de las personas destinatarias,…*

2.Pregunta introductoria:

*Pensad en vuestra organización y sus relaciones,* ***hacia dentro de la organización,*** *de arriba abajo, de abajo a arriba,* ***hacia fuera****, con otras entidades, agentes públicos,…*

*En el caso de las personas de los* ***equipos de gestión*** *(con una visión externa) pensad en cómo está compuesto el órgano de gobierno de vuestra organización…*

3.Sobres sorpresa:

|  |  |
| --- | --- |
| Resultado de imagen de sobre | ***RELACIONES CON OTROS ESPACIOS Y/O PERSONAS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN*** |
| ¿El órgano de gobierno representa la vida, el “sentir” de las personas que configuran la organización? ¿Lo que hay “debajo” de ella?  ¿Se han tomado decisiones “poco populares” en la organización desde el órgano de gobierno? ¿cómo se han vivido? ¿ha generado dificultades?   * ¿Con quién se relaciona el órgano de gobierno en la organización? * Identificadas esas personas, grupos de personas: ¿qué dificultades tienes en la relación con ellas?   Con las personas destinatarias: ¿El órgano de gobierno está suficientemente conectado con las personas destinatarias?   * + Con las personas socias, en el caso de las asociaciones. ¿hay vida asociativa? ¿hay “cantera” para los relevos del órgano?   + Con el voluntariado. ¿hay personas voluntarias? ¿nos relacionamos con ellas? ¿incentivamos su voluntariado de alguna manera?   Con las personas trabajadoras. ¿existen representantes sindicales? ¿la relación con las personas trabajadoras es directa? | |

|  |  |
| --- | --- |
| Resultado de imagen de sobre | ***EL REPARTO DEL PODER ENTRE EL ORGANO DE GOBIERNO versus FUNCIÓN GERENCIAL, COMISIONES DE DIRECCIÓN, EJECUTIVAS,….*** |
| * ¿Dónde acaba la responsabilidad del órgano de gobierno y dónde empiezan otras responsabilidades que pueden ser asumidas por el equipo de dirección u otras comisiones de trabajo? * ¿Qué pasa si todo lo asume el órgano de gobierno? ¿lo urgente o lo inmediato no deja tiempo para trabajar el medio o largo plazo? * ¿¿Existen dificultades para saber cuáles son los roles, funciones, papeles que corresponden a cada cual? ¿Están claras las funciones? ¿Cuáles son las principales dificultades? * ¿Se delega? O ¿se supervisa? * Para el equipo de gestión:   + Cuáles son las principales dificultades cuando hay un equipo de gestión? Pregunta algo general de entradilla.   + ¿Los ritmos de trabajo de cada uno dificultan la relación o el funcionamiento? ¿Cómo se hace para que no interfiera?   + ¿Las personas del equipo de gestión tienen compromiso con la entidad, se identifican con la misión…?   + Para las personas del equipo de gestión: ¿os sentís reconocidas? ¿Cómo vivís la realidad? ¿Qué debiera mejorarse para un buen funcionamiento? ¿Cómo encontrar equilibrio entre la colaboración del órgano y no quemarles?   + ¿Cómo es la información que traslada el equipo de gestión (poca, suficiente, exhaustiva, comprensible, demasiada…)? ¿Por qué? ¿Es comprensible? ¿Hay sobre información? ¿Hay dificultades en esta línea? | |

|  |  |
| --- | --- |
| Resultado de imagen de sobre | ***RELACIONES EN OTROS ESPACIOS Y/O CON PERSONAS, AGENTES PÚBLICOS Y/O PRIVADOS FUERA DE LA ORGANIZACIÓN*** |
| * ¿Es el órgano de gobierno quien ejerce la representación institucional? Si o no y porqué. Cuando si y cuando no. * ¿Qué dificultades tiene el órgano de gobierno en las relaciones con otras entidades del sector? * ¿Qué dificultades tiene el órgano de gobierno en las relaciones con la administración pública? * Otras relaciones externas que generen dificultad. | |

|  |  |
| --- | --- |
| Resultado de imagen de sobre | ***TRANSPARENCIA DE LA GOBERNANZA DEL ÓRGANO DE GOBIERNO (LA RESPONSABILIDAD FRENTE A TERCEROS, LA RENDICIÓN DE CUENTAS)*** |
| * ¿El órgano de gobierno cuenta con canales sistematizados de transparencia? ¿Cuáles? * ¿Es suficientemente transparente con el resto de agentes de la entidad? ¿Habría que mejorar algo? * El resto de agentes y/o personas vinculados a la organización consideran que la gestión del órgano de gobierno es transparente? En que si? En qué no? * El resto de agentes externos consideran que la gestión del órgano de gobierno es transparente? En que si? En qué no? | |

Tal y como se señala más arriba una vez abordados los 4 ámbitos se hará una puesta en común (devolución + aportaciones entre todos/as). Pero además este momento se aprovechará para abordar algunas cuestiones que nos ha parecido relevantes. Están relacionadas con los cambios (es nuestro quinto ámbito). Se trabaja directamente a través de preguntas al grupo en su conjunto.

**DIFICULTADES DE ADAPTACIÓN**

Entradilla de la persona dinamizadora:

*Una de las funciones principales de los órganos de gobierno es velar por la misión y visión de la organización y orientar su recorrido concretando las estrategias y líneas de actuación que permitan garantizar el cumplimiento de esa misión y la sostenibilidad de la organización en un entorno cambiante al que necesariamente hay que adaptarse. Precisamente, la adaptación al cambio puede presentar una serie de dificultades a las que el órgano de gobierno ha tenido (o no) que responder. Hemos dividido en dos los cambios, internos o externos, para identificar las dificultades asociadas a cada uno de ellos:*

* *Cambios INTERNOS*

*-*¿Vuestros órganos de gobierno, han tenido dificultades a la hora de adaptarse a los cambios de la organización relacionados con el tamaño (rápido crecimiento de la organización, decrecimiento debido a la crisis, etc.)?

-¿Cómo ha vivido el órgano de gobierno estos cambios?

-¿Ha sabido adaptarse? ¿Ha sabido responder a las obligaciones y exigencias?

-¿Cuáles han sido las dificultades concretas?

* *Cambios EXTERNOS*

*-*¿El órgano de gobierno ha tenido dificultades a la hora de adaptarse a los cambios del entorno? Por ejemplo a los cambios derivados del contexto de crisis (recortes presupuestarios, cambios en las necesidades de las personas destinatarias…), la entrada de empresas privadas, los cambios normativos, etc.

-¿El órgano de gobierno se ha encontrado con la dificultad de no saber qué decisiones tomar debido al contexto de crisis, los cambios sociales, económicos, etc.?

-¿Cuáles han sido las principales dificultades? No está muy claro que cuestiones pueden salir aquí. Depende de lo que vaya saliendo valorar dónde poner el foco y dónde no.

**DINÁMICA 2: LOS FOCOS DE TRABAJO (10 min)**

Se preguntas dos cuestiones:

* ¿Cuáles son las 3 cuestiones que su órgano de gobierno debiera fortalecer?
* ¿Cuáles cree que son las 3 cuestiones que los órganos de gobierno del sector deben fortalecer?

Se reparten tres postits de un color (para los retos propios) y tres de otro (para los retos de las organizaciones del sector). Cuando los tengan los pegan en los manteles de las mesas (agrupándolo en el ámbito que corresponde).

Por último nos gustaría que pusierais el foco en aquellas cuestiones en las que os parece importante que vuestro órgano de gobierno trabaje con vistas a mejorar su funcionamiento. También os pedimos que identifiques tres cuestiones que debieran de mejorar los órganos de gobierno del sector. No vamos a trabar sobre estas cuestiones de manera concreta. Sólo os pedimos que, de manera individual, las identifiquéis y las peguéis en el ámbito que proceda (en los paneles de la mesa).

**Cierre:**

* Agradecimiento.
* Invitación a participar en el seminario, porque es clave su visión, sobre todo tras haber estado en este grupo de trabajo.
* Despedida y cierre.