



Presentación

**Asociación para el Desarrollo Rural de la
Isla de La Palma**

Contenido

La Asociación	1
Nuestro modelo de organización	1
El organigrama de ADER LA PALMA	2
La Asamblea General	2
La Junta Directiva.....	2
Las Comisiones	2
El personal de la Asociación	3
Sepropyme SL	3
La Calidad como premisa corporativa	4
Nuestra misión.....	4
Nuestra visión de futuro	5
Los valores que nos unen	5
Nuestra estrategia	5
La Acción Social.....	6
La Gestión del Conocimiento.....	6
El fomento de los Productos y Servicios Locales	6
La Consolidación del Sistema de Apoyo al Desarrollo.....	6
Medios sociales web	7



Asociación para el Desarrollo Rural de la Isla de La Palma

La Asociación

Somos una organización sin ánimo de lucro que desempeña su actividad en el sector de los servicios vinculados al desarrollo económico en áreas eminentemente rurales, con implantación en la isla de La Palma y vocación europea. ADER LA PALMA nace el 25 de septiembre de 1991 con el fin estatutario de “... servir de núcleo de convergencia y representación de todos los particulares, entidades y agentes interesados en el desarrollo integrado en su ámbito de actuación con el fin de contribuir a un desarrollo sostenible, entendido como un sistema conjunto de variables ambientales, económicas, sociales y culturales.”

ADER LA PALMA se estructura en forma de Grupo de Desarrollo Rural en el que convergen, por tercios, más de medio centenar de administraciones locales y organizaciones públicas, empresariales y agentes sin ánimo de lucro, un diverso equipo de profesionales de contrastada eficiencia, más de una docena de colaboradores externos y de entidades asociadas o dependientes y un abanico de patrocinadores interesados en respaldar la labor del Grupo. Todas las personas que en mayor o menor medida forman parte de la organización, o se han vinculado con ella a lo largo de estos 28 años de andadura, han conformado lo que hoy es ADER LA PALMA y lo que queremos ser y hacer para seguir sembrando futuro en el mundo rural palmero.

Nuestro modelo de organización

Para nuestro modelo de organización como Grupo de Desarrollo Rural tenemos procesos clave que contribuyen a nuestra misión (los proyectos, la formación, la información, la participación, la búsqueda de financiación, la satisfacción de las necesidades de usuarios/beneficiarios y de los requisitos de los patrocinadores).

Nuestro modelo de organización presenta unos rasgos, modelados por la experiencia, que le confieren un estatus de cultura de grupo:

- Nuestro modelo es permeable a la participación, a las aportaciones desde dentro o fuera de la organización. El consenso se considera como elemento de partida en toda definición de estrategias, prioridades y actividades a abordar.
- Tenemos una estructura técnica abierta al cambio, participativa, con una cultura que favorece la toma de decisiones, por cualquier miembro del equipo técnico, para solucionar los problemas del trabajo.
- La transparencia y la responsabilidad ante los patrocinadores y colaboradores económicos es una de las prioridades cotidianas.
- Valoramos el respeto mutuo, la coordinación y la corresponsabilidad entre los órganos de decisión y gobierno de la Asociación, y la dirección y gestión técnica de la misma. Un espíritu de colaboración y una determinación categórica sobre la valía de una estructura social como nuestra Asociación ha sido, sin lugar a dudas, el elemento clave en transiciones donde otras muchas organizaciones similares no han sabido adaptarse y sobrevivir.

Cada vez más responsables de liderar y más centrados en “procesos” y menos en “proyectos”

Dos nuevos rasgos van tomando cuerpo en el esquema organizativo de ADER LA PALMA. Por un lado, crece la dualidad, entre la función de sistema de apoyo para terceros y la actuación directa como un agente social más asumiendo responsabilidad propia en el diseño y ejecución de actividades y proyectos propios. Por el otro, esa evolución ha propiciado un modelo organizativo de gestión por proyectos que claramente ha obtenido unos resultados magníficos y que estratégicamente nos llevará en los próximos años a un nuevo modelo organizativo de gestión por procesos donde el enfoque hacia el usuario/beneficiario y el patrocinador será aún más crucial.

El organigrama de ADER LA PALMA

Cuatro son los grupos de interés dentro del organigrama de ADER LA PALMA que presentan la estructura habitual de cualquier ESAL y que deben irse adaptando a un cambio paulatino de escenario: mayor número de socios, mayor número de proyectos que gestionar, mayor número de decisiones que tomar y mayor complejidad en la dinámica de trabajo.

La Asamblea General

La diversidad de agentes sociales y económicos de la Asamblea General (30% son administraciones públicas, 30% son empresas y un 40% son entidades sin ánimo de lucro), es garantía de pluralidad y riqueza de ideas, intereses y de participación.

Debemos mantener, fomentar y materializar continuamente el espíritu de la participación, animando la incorporación de nuevos agentes que compartan nuestra visión y deseen colaborar con nuestra misión.

Debemos apostar por mejorar continuamente los medios de información y participación y promover espacios de debate y acción comunes entre la organización y los socios, fortaleciendo ese vínculo de pertenencia a la organización.

La Junta Directiva

Órgano de gestión de la Asociación, de composición proporcional a la tipología de agentes asociados, ha evolucionado enormemente asumiendo la toma de decisiones sobre un número cada vez mayor de asuntos. La actividad de la organización es más exigente con este grupo de líderes por lo que debemos evolucionar hacia formas de descentralización de decisiones, y propiciar espacios en los que delegar funciones de carácter más procedimental, concentrando el esfuerzo de la Junta Directiva en los procesos más reflexivos y estratégicos para la organización.

Las Comisiones

Órgano consultivo abierto (puede ser integrado por socios, técnicos e invitados externos), al que le corresponderá en adelante un mayor protagonismo como asistente de la Junta Directiva y de la Dirección. Debemos desarrollar todas las posibilidades de este tipo de órgano para facilitar la participación, la reflexión y la profundización en diagnóstico y propuestas de solución.

Asamblea
Junta Directiva
Comisiones
Equipo técnico
Sepropyme

El personal de la Asociación

El proceso de incorporación de nuevo personal laboral sigue una sistemática preestablecida: detallar tareas y responsabilidades, definición de perfil, acuerdo de Junta Directiva (sobre desempeño requerido, perfil más idóneo para las tareas y responsabilidades previstas, duración de la relación laboral y salario de referencia), publicación de la vacante (con el sistema de información ciudadana de la Asociación se garantiza la máxima difusión y concurrencia), informe de selección de candidaturas más idóneas elaborado entre el responsable directo del nuevo personal y la Dirección, entrevista a las mejores candidaturas, informe a la Junta Directiva (Comisión de Administración, entre reuniones de Junta Directiva) sobre la propuesta de contratación definitiva, y por último, asignación de tutor para el proceso de acogida.

La política de incorporación de nuevo personal y de promoción del propio se basa en cinco criterios:

- Saber. Conjunto de conocimientos que permitan a la persona llevar a cabo los comportamientos que conforman la competencia necesaria para el desempeño requerido.
- Saber hacer. Habilidades y destrezas para aplicar los conocimientos.
- Saber estar. Actitud que adecúe a las normas, reglas y cultura de la organización.
- Querer hacer. Capacidad para motivar y dejarse motivar.
- Poder hacer. Desde la Asociación debemos prever la dotación de medios y recursos necesarios para el desempeño requerido a cada puesto.

Dos factores son claves para garantizar un óptimo rendimiento de los recursos humanos: facilitar al máximo la integración del nuevo personal y añadir valor a todos los empleados. Por lo que la función de Recursos Humanos en nuestra organización debe ir tomando el espacio y los medios que merece como proceso estratégico de la organización.

Es responsabilidad de la Dirección mejorar los sistemas que permiten compartir la información con todos, proporcionar autonomía dentro de los límites de la estructura organizativa y fijar equipos de trabajo y no jerarquías. Además, se hace indispensable un fortalecimiento de la función de Recursos Humanos y la función de control de calidad, así como la motivación para orientar los esfuerzos de todos hacia los usuarios y beneficiarios.

SEPROPYME S.L.

Nuestro organigrama incluye la participación en la sociedad mercantil SEPROPYME, constituida en 2001 por ADER LA PALMA como entidad unipersonal, con la finalidad de gestionar el conocimiento atesorado por ADER LA PALMA, y proyectarlo en el mundo empresarial para obtener financiación extraordinaria para el patrocinio de las actividades de la propia Asociación, transformada a limitada en 2014, con la incorporación de nuevos asociados. Además, responde socialmente a la generación de empleo y a la activación de economías horizontales por colaborar estrechamente con numerosas pequeñas empresas de la isla.

De la auditoría externa a la certificación de calidad que se mantuvo desde 2008, ISO 9001:2008 y medio ambiente 14001:2004, hasta la anualidad de 2014.

La Calidad como premisa corporativa

Uno de los valores que con más empeño ha defendido nuestra Asociación en su larga trayectoria es el de la Calidad, tanto en lo que hacemos como en el modo en que lo hacemos y, por supuesto, en lo que apoyamos para que otros hagan. Quizá sea éste, junto a la cercanía y la flexibilidad, el valor que más ha calado en la opinión pública insular.

La calidad no sólo se alcanza sino que obliga a una mejora continua, y no se obtiene diciendo que se tiene sino que hay que contrastarla con el exterior de la organización.

Por ello, en ADER LA PALMA se han incorporado sucesivamente procesos que demuestran la senda marcada hacia la calidad: a pesar de ser una ESAL desde muy pronto nos sometimos a las reglas fiscales de cualquier organización empresarial, más tarde incorporamos un servicio externo de asesoría laboral, contable y fiscal que supervisa todas las gestiones de esta naturaleza en la Asociación, a partir del año 2003 nos hemos sometido voluntariamente a la fiscalización externa de un Auditor Contable que da fe de la calidad en la gestión financiera de ADER LA PALMA, hasta la actualidad.

Aún no satisfechos, en la Asociación se apostó por contrastar nuestro modelo de organización con una certificación externa reconocida, de esta forma se incorporó como un proceso más la sistemática que conduce a la obtención primero de la Certificación ISO 9001:2008, máximo nivel de control de calidad, y seguidamente en 2010 se han establecido los procedimientos para la Certificación de Medio Ambiente ISO 14001:2004 que se han mantenido con Bureau Veritas hasta 2014. Por problemas estructurales del edificio, ya resueltos en la actualidad, no se solicitó nueva certificación, si bien se continúa trabajando bajo los mismos parámetros de calidad en la gestión de los proyectos.

Es en este punto de la vida de nuestra organización donde toma relevancia especial enfocar todo nuestro esfuerzo (hasta lo más mínimo y cotidiano que hagamos) a cumplir con los requisitos y a lograr la satisfacción de los tres grupos de interés involucrados en nuestra labor: los usuarios/beneficiarios, los clientes y los patrocinadores.

Debemos fijar los procedimientos que garanticen la verificación del nivel de cumplimiento de requisitos y satisfacción, y dejar evidencias de las actuaciones y medidas adoptadas para corregir las deficiencias y mejorar continuamente los servicios que prestamos.

Nuestra misión

La misión última de toda organización que se desenvuelva en el sector de las Entidades Sin Ánimo de Lucro (ESAL), no es otra que la de “cambiar el mundo”. No obstante, la experiencia obliga al pragmatismo, por lo que mientras que no podamos cambiar el mundo debemos al menos tratar de cambiar una parte de él y si aún no estamos en disposición para ello deberíamos concentrar nuestros esfuerzos en cambiar algo dentro de esa parte del mundo y cuando no sea posible, todavía nos queda la responsabilidad de intentar demostrar a la sociedad que es posible “cambiar el mundo”.

Ayudar a construir un futuro sostenible para el mundo rural de la isla de La Palma

La misión de ADER LA PALMA es trabajar con la población local y las organizaciones públicas y privadas para ayudar a construir un futuro sostenible para el mundo rural de la isla de La Palma.

Nuestra visión de futuro

La visión que compartimos en ADER LA PALMA es la de una sociedad concienciada del valor del mundo rural y solidaria con los problemas, debilidades y las amenazas a las que está sometido. Un mundo rural activo que oferta productos y servicios sostenibles, gestionado por una población rural capacitada para aprovechar las fortalezas y las oportunidades de su entorno.

Los valores que nos unen

Los valores que aúnan los intereses de las personas y organizaciones que se adhieren a ADER LA PALMA son: la vocación territorial por lo rural, la participación social y la cooperación en red desde abajo, la transparencia y la coherencia.

Los valores que guían nuestro estilo de trabajar son: la innovación, la calidad, la responsabilidad, la flexibilidad, la eficiencia y la acción.

Nuestra estrategia

Estrategia:

- Acción social
- Gestión del conocimiento
- Productos y servicios
- Sistema de apoyo

La cultura de nuestra organización, la cercanía a los problemas, la versatilidad en la capacidad de respuesta, capacidad de riesgo y, sobre todo, la atención especial a las relaciones interpersonales, son los pilares que dan sustento a la estrategia de la Asociación.

El conocimiento que atesora nuestra Asociación nos permite posicionarnos en una estrategia de participación activa en un gran abanico de actividades que contribuyen al desarrollo, simultaneando acciones de fomento o patrocinio, con otras de colaboración y, por último, cada vez con mayor peso en la organización, acciones ejecutadas directamente bajo la responsabilidad de la propia Asociación.

Los destinatarios de nuestra labor son las personas y las organizaciones que desarrollan sus actividades en las áreas rurales de la isla de La Palma. Como Grupo de Desarrollo Rural nuestra principal estrategia es sumar personas y organizaciones que compartan nuestra visión de futuro y faciliten los procesos necesarios para cumplir con nuestra misión.

La estrategia que nos sirve de referencia para guiarnos hacia nuestra misión se basa en tres ejes de actuación: la acción social, la gestión del conocimiento y el fomento de los productos y servicios locales. Ejes de los que emanan las líneas prioritarias de actuación y los indicadores que atestiguan el impacto de lo que hacemos, además de que nos sirve de referencia de evaluación previa de la pertinencia de la puesta en marcha de una nueva actividad en el seno de ADER LA PALMA. Además, un cuarto eje se suma a los anteriores, la construcción de un sistema de apoyo al desarrollo, que posicione a la Asociación más allá del 2020 y que le permita seguir respondiendo a las demandas sociales que nos esperan.

La Acción Social

Constituye el eje central de nuestra labor y persigue sensibilizar y activar a la sociedad, a los poderes públicos y al sector empresarial hacia posicionamientos favorables a los intereses del mundo rural, facilitando la resolución de problemas y la búsqueda de soluciones a las debilidades y amenazas que padecen y limitan a las personas y organizaciones que intentan construir un futuro sostenible en el mundo rural.

La Gestión del Conocimiento

En el contexto social y económico mundial actual la gestión adecuada del conocimiento de las personas y organizaciones del mundo rural será clave en la creación de futuro para estas zonas.

Vamos a crear espacios de rescate del conocimiento rural, de generación de nuevo conocimiento, de transferencia de conocimiento, de incorporación de nuevas tecnologías y capacitar a las personas y organizaciones para que puedan gestionar eficazmente el conocimiento.

El fomento de los Productos y Servicios Locales

La actividad productiva es fuente de creación de riqueza y empleo, de mantenimiento del paisaje, de fijación de la población rural más joven y de garantía de sostenibilidad de servicios básicos.

Atender las necesidades de las personas que emprenden desde lo local en estas actividades, y crear el contexto social y económico adecuado para que las iniciativas empresariales prosperen, son dos las caras de una misma moneda que abordamos de forma integral.

La Consolidación del Sistema de Apoyo al Desarrollo

Toda estrategia es volátil si no se sustenta en un sólido sistema de apoyo al desarrollo, que contemple la estructura, los medios y los recursos necesarios para poder dar garantías a la sociedad de que nuestra organización es capaz de llevar a cabo lo que se propone y de prestar el apoyo a las personas, organizaciones y entidades locales que la requieran con la calidad que usuarios y patrocinadores esperan.

En definitiva, en la medida en que nuestra labor se oriente a que la sociedad se mueva a favor de los intereses del mundo rural, a que la población rural esté capacitada para gestionar su futuro y, a que los recursos físicos y culturales se exploten de forma sostenible en beneficio de dicha población rural, estaremos contribuyendo a fortalecer un sistema de apoyo al desarrollo y, sin duda, a cumplir con nuestra misión de ayudar a construir un futuro sostenible para el mundo rural de la Isla de La Palma.

Medios sociales web

Páginas:

www.aderlapalma.org

www.facebook.com/aderlapalma

<https://twitter.com/#!/aderlapalma>

www.infoislalpalma.com

<https://www.facebook.com/infoisla>

<https://www.instagram.com/aderlapalma/tagged/Blogs>

Blogs:

<http://www.aderlapalma.org/category/la-palma/astroturismo-la-palma/>

<http://www.aderlapalma.org/category/emprendedores/>

<http://www.aderlapalma.org/category/blogs/formacion/>

<http://www.aderlapalma.org/category/blogs/agricultura/>

<http://www.aderlapalma.org/category/blogs/artesania/>