

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ORGANIZATIVA EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE PERSONAS



LUGAR Y FECHA

ZAFRA A 20 DE NOVIEMBRE DE 2020

DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES (DAFO) DE LA ENTIDAD EN POLÍTICA DE PERSONAS

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - No existe un Inventario de personas con responsabilidad directiva, que permita conocer los datos de carácter cuantitativo y cualitativo, y las características de los mismos, así como su situación y expectativas. - Dispone de un Análisis y descripción de funciones y tareas que desempeñan las personas profesionales y voluntarios/ as en la Entidad... -Dispone de un Protocolo de Acogida de la Entidad... -Programa de Valoración del desempeño de profesionales y voluntarios /as que establezca herramientas y metodología de evaluación individual... - No contar con un plan y estrategia formal de Comunicación interna y externa que sean conocidos por todos los miembros de la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nuevos profesionales con formación elevada en materia de atención socio- sanitaria. - Aparición de nuevas entidades, asociaciones y empresas que entran en competencia con su actividad, por lo que se hace necesario el reparto de los recursos. - Desmotivación por parte de los profesionales por el desconocimiento preciso de las funciones que deben desempeñar. - Líneas de negocio por parte de empresas externas al sector en materia de Servicios Sociales. - Escasez de ayudas sociales de entidades privadas y públicas.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Facilidad para la realización de acciones formativas periódicas por parte de la mayoría de los profesionales. - Colaboración en iniciativas y programas de formación en otros centros. Apertura del colectivo de la Discapacidad en otras Entidades y hacia la comunidad. - Colaboración entre mandos intermedios y trabajadores / as para alcanzar los objetivos de equipo. - Eficiente gestión económica. - El papel de la familia, los profesionales y la colaboración entre ambos potencia los resultados. - Buena relación entre los profesionales y las personas con discapacidad. - Armonía entre la junta directiva y el equipo de dirección de la Entidad - Profesionales formados en materia de discapacidad Intelectual - Apoyo de familias con respecto a la misión de la Entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Especialización de los profesionales en materia de discapacidad intelectual - Expectativas positivas entre los trabajados de otros servicios: cursos intensivos, cursos en horario de trabajo -Apertura a la sociedad en materia de discapacidad intelectual - Mejorar las principales vías de comunicación que permitan un mayor flujo entre profesionales, familias, junta directiva y administraciones publicas y privadas. - Fomentar la participación y la relación interpersonales de todos los agentes implicados en la Entidad. - la experiencia piloto de la PDP como salto de mejora de calidad. - Concienciación ciudadana e institucional sobre la necesidad de prevenir y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.

1. DAFO elaborado por el Grupo de Trabajo para la elaboración del Plan de Personas de la Entidad

A continuación se presenta la matriz *provisional* de evaluación y autodiagnóstico realizada a partir de:

- N° Cuestionario de análisis y Diagnóstico de las Bases Funcionales
- N° Cuestionarios de análisis y diagnóstico de las Variables Organizativas

Cabe destacar que del Cuestionario de Bases Funcionales, de las ocho cuestiones definidas como básicas¹ han obtenido **SEIS** puntos, ya que una de ellas relativa a **UN PROGRAMA O PAUTAS CLARAS PARA LA COMUNICACIÓN INTERNA DE LA ENTIDAD Y ORGANIGRAMA ACTUALIZADO** estaría pendiente de ser desarrollada en su totalidad. El cómputo total ha sido de **NUEVE** en este cuestionario.

Respecto al Cuestionario de Variables Organizativas, la entidad ha obtenido un MUY INADECUADO, INADECUADO, ADECUADO O MUY ADECUADO” en las variables **FUNCIONALES Y ORGANIZATIVAS**.

¹ Las Cuestiones definidas como Básicas son disponer de: listados actualizados de plantilla y puestos que desempeñan; una memoria de los servicios y actividad de la entidad; organigrama actualizado; acceso a acciones formativas; un programa o pautas claras para la comunicación interna de la entidad; y contar con menos de cuatro reclamaciones ante los organismos laborales en materia de contratación y menos de tres denuncias el último año ante las autoridades laborales en materia de seguridad e higiene en el último año.

Del cruce de resultados de ambos cuestionarios, se obtiene que **PLENA INCLUSIÓN ZAFRA** se sitúa en un Nivel de Implantación **BÁSICO INICIAL**, **BÁSICO ELEMENTAL**, **COMPROMISO** O **AVANZADO**.

MATRIZ DE EVALUACIÓN Y AUTODIAGNÓSTICO

Puntuación del Cuestionario de análisis y diagnóstico de las bases funcionales	Valoración en el Cuestionario de análisis y diagnóstico de variables organizativas	NIVEL DE IMPLANTACIÓN			
		BÁSICO		COMPROMISO	AVANZADO
		INICIAL	ELEMENTAL		
Faltan cuestiones definidas como básicas					
Menos de 7	Algún MUY INADECUADO O INADECUADO				
	ADECUADO O MUY ADECUADO (TODOS)				
Entre 7 y 14	Algún MUY INADECUADO				
	Algún INADECUADO		X		
	Mayoría ADECUADO O MUY ADECUADO				
	Algún MUY INADECUADO				

Entre 15 y 21	Algún INADECUADO y mayoría ADECUADO o MUY ADECUADO				
	Mayoría ADECUADO y algún MUY ADECUADO				
Más de 21	Algún MUY INADECUADO o todos INADECUADO				
	Algún INADECUADO. Mayoría ADECUADO o muy ADECUADO				

CONCLUSIONES

- La Entidad tendría pendientes de desarrollar unas **cuestiones definidas como básicas para el Modelo de PDP PLENA INCLUSIÓN: un Plan de comunicación interna de la entidad, un organigrama actualizado, protocolo de acogida de la entidad, inventario de profesionales y voluntarios/ as de la entidad, que permita conocer los datos de carácter cuantitativo y cualitativo..., un análisis y descripción de funciones y tareas que desempeñan las personas profesionales y voluntarios/ as en la entidad.....** El contar con esos elementos le permitiría dar un salto importante en el nivel de implantación, pasando de un nivel **ELEMENTAL** en el que se sitúa en la actualidad, a uno de **COMPROMISO**.
- La Entidad obtiene tras la realización de la encuesta sobre **Clima Laboral** (Variables Organizativas), un nivel definido como **INADECUADO** en las variables **PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD Y FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN** . La valoración relativa a las variables **GESTIÓN DEL TIEMPO, Y COHESIÓN DEL TIEMPO** ha sido de **ADECUADO**. Para mejorar la puntuación obtenida en esta última variable, convendría trabajar los siguientes aspectos: por ejemplo, la flexibilidad en el puesto de trabajo, Otros puntos identificados como débiles tras la realización de la encuesta y que merecerían especial atención son: por ejemplo: la mejora de la comunicación entre centros para así evitar la pérdida de información relevante,

- Los **puntos fuertes** identificados de la Entidad en el eje **LIDERAR** de las Bases Funcionales de una Política de Personas de PLENA INCLUSIÓN serían por ejemplo: **Dispone la entidad de listados actualizados de plantilla y de los puestos que desempeñan, dispone de un documento donde se recoja una descripción/ memoria de los servicios, usuarios/ as, personas que conforman la organización, entidades relacionadas, fuentes de financiación, ha habido menos de cuatro reclamaciones en el último año ante los organismos laborales en materia de contratación, son frecuentes la asistencia a reuniones con otras entidades para participar en acciones de desarrollo organizativo del movimiento asociativo PLENA INCLUSIÓN, ha habido menos de tres denuncias el último año ante las autoridades laborales en materia de seguridad e higiene.**
- Los **puntos débiles** identificados de la Entidad en el eje **LIDERAR** de las Bases Funcionales de una Política de Personas de PLENA INCLUSIÓN serían: **no tener recogidas por escrito y detalladamente las funciones y tareas de las personas con responsabilidad directiva de la asociativa, la Entidad no dispone de un documento en el cual se recoja el Análisis y descripción de funciones y tareas que desempeñan las personas con responsabilidad directiva de la entidad, dispone de un programa de formación y desarrollo de habilidades directivas, basado en el desarrollo de competencias, técnicas de liderazgo, pensamiento y habilidades directivas, habilidades interpersonales, la Entidad no dispone de un protocolo para la comunicación y comprensión de las Bases Corporativas, líneas estratégicas y el Modelo de Política de Personas de PLENA INCLUSIÓN, así como del Plan de Personas de la Entidad, la Entidad no dispone de programas de formación y desarrollo de habilidades directivas en el cual se tenga en cuenta el incremento y desarrollo de habilidades y capacidades interpersonales, técnicas para favorecer el trabajo en equipo y habilidades de comunicación de manera que estén orientados a la mejora de la calidad en cuanto a la misión y valores del movimiento PLENA INCLUSIÓN.**
- Los **puntos fuertes** identificados de la Entidad en el eje **INTEGRAR** de las Bases Funcionales de una Política de Personas de PLENA INCLUSIÓN serían: **en el momento en el que se administró el cuestionario para el análisis y diagnóstico de las bases funcionales en el eje Integrar no se observaron puntos fuertes.**
- Los **puntos débiles** identificados de la Entidad en el eje **INTEGRAR** de las Bases Funcionales de una Política de Personas de PLENA INCLUSIÓN serían: **no contar con un manual para la selección de profesionales y voluntarios de entidad, disponer de un organigrama actualizado, disponer de un análisis y descripción de funciones y tareas que desempeñan las personas profesionales y**

voluntarios/ as de la entidad, disponer de una valoración actualizada de los puestos de trabajo de la entidad que tenga en cuenta el Código Ético y los Valores del movimiento PLENA INCLUSIÓN, disponer de un Plan de Igualdad de Oportunidades....

- Los **puntos fuertes** identificados de la Entidad en el eje **DESARROLLAR** de las Bases Funcionales de una Política de Personas de PLENA INCLUSIÓN serían: **la entidad facilita la realización de acciones formativas periódicas por parte de la mayoría de las personas profesionales, la entidad ha colaborado el último año en iniciativas y programas de formación en otros centros (participando o facilitando profesionales de la entidad que diesen formación...**
- Los **puntos débiles** identificados de la Entidad en el eje **DESARROLLAR** de las Bases Funcionales de una Política de Personas de PLENA INCLUSIÓN serían: **Dispone un programa de formación específico para la entidad que responda a las necesidades de formación y cualificación de sus profesionales y voluntarios /as alineado con las Bases para la Calidad de Gestión de PLENA INCLUSIÓN, dispone de un programa de Valoración del desempeño de profesionales y voluntarios/ as que establezca herramientas y metodología de evaluación individual y de equipos y que tenga en cuenta el Código Ético y los valores FEAPS, no contar con un programa de promoción interna y planes de carrera, dispone de un programa para la identificación de potenciales....**
- Los **puntos fuertes** identificados de la Entidad en el eje **RECONOCER** de las Bases Funcionales de una Política de Personas de PLENA INCLUSIÓN serían: **un volumen de contratos identificados que supera el 70 del total, dispone de protocolos comunes de actuación para la prevención de riesgos laborales más frecuentes, especialmente en aspectos psico- sociales**
- Los **puntos débiles** identificados de la Entidad en el eje **RECONOCER** de las Bases Funcionales de una Política de Personas de PLENA INCLUSIÓN serían: **no existen criterios retributivos por escrito que concreten y especifiquen la aplicación en la entidad de lo establecido en el convenio colectivo, no incorpora la política salarial con un programa de remuneración según rendimiento alineado con las Bases para la Calidad de Gestión de PLENA INCLUSIÓN.**