

DIAGNOSTICO efr

Por Roberto Martínez, Director de Fundación Másfamilia y
Javier Martínez, Responsable Área Técnica Fundación Másfamilia



“LA POLITICA ES EL ARTE DE BUSCAR PROBLEMAS, ENCONTRARLOS, HACER UN DIAGNOSTICO FALSO Y APLICAR DESPUES LOS REMEDIOS EQUIVOCADOS” Groucho Marx.

De esta manera Groucho Marx utilizaba el concepto de diagnostico para elaborar una mas de sus grandiosas y celebres frases.

El diagnóstico es el procedimiento por el cual se identifica una enfermedad, desviación, síndrome o cualquier acepción similar, con el fin de establecer unas acciones correctivas y/o paliativas para solucionar el problema detectado, poniendo siempre foco en la causa o causas que lo han provocado. Para detectar los fallos en el sistema necesitamos hacer acopio de herramientas que nos permitan analizar y sintetizar la situación en el cliente entendiendo su problemática y dimensionando los recursos.

Todas las empresas hacen o intentan hacer de manera consecuente un análisis de su situación en función de la producción, modelo de gestión o eficiencia del servicio. El valor del análisis interno y externo reside en la evaluación e interpretación de las competencias, negocio y tendencias del mercado que representan una visión holística de la empresa.

Dentro del proceso de certificación efr, la fase de diagnóstico es la que nos va a permitir conocer la fotografía actual de la organización respecto a la conciliación e igualdad y más concretamente respecto al modelo normativo, con lo cual, nos va a ayudar a trazar una estrategia para acometer la deficiencias normativas de obligado cumplimiento.

El diagnóstico efr es la parte más importante dentro del proceso de certificación efr, ya que sitúa a la empresa en un punto determinado y marca el destino y la distancia que se debe recorrer para conseguir el objetivo final. Por ello un diagnóstico efr mal realizado nos llevaría casi sin remisión a un destino equivocado o bien a un proceso tortuoso y a un desgaste organizativo.

Pero, ¿Cuál es la metodología para llevar a cabo un diagnóstico efr? En un diagnóstico efr se diferencian seis partes, evaluando cada una de ellas individualmente y teniendo en cuenta diferentes ámbitos, áreas y diversidades organizacionales.

Los seis puntos del diagnóstico efr son:

- Voz de la dirección. Quizás el más importante de todos en el cual analizamos el grado de compromiso e implicación de la dirección con el mundo de la conciliación y la igualdad. De los estilos de dirección, como vimos en el artículo anterior referente al compromiso y liderazgo, dependen las buenas prácticas y en gran medida la implantación adecuada del modelo efr, ya que son los primeros que tienen que marcar unas pautas ejemplarizantes al resto de los empleados. Además, se persigue conocer cuáles son las necesidades y expectativas de este colectivo ya que también desean (y deben) conciliar.
- Voz del empleado. Parte esencial y requisito obligatorio del modelo, cuya finalidad es evaluar las necesidades y expectativas de los colaboradores mediante entrevistas personales y encuestas, en base a una segmentación sociodemográfica y organizativa, lo cual nos permite plasmar una realidad y obtener una muestra más relevante para el posterior diseño de políticas y medidas de conciliación. En el siguiente número desarrollaremos con mucha mayor profundidad este apartado.
- Voz del Mercado (Benchmarking). En este punto comparamos a la organización con las empresas del sector para conocer en que situación se encuentra respecto a ellas. Las prácticas de conciliación es el objeto a tener en cuenta.
- Adecuación al modelo normativo efr y al marco legislativo de referencia. Mediante la adecuación al modelo, se averigua en que lugar se encuentra la empresa en relación a los requisitos normativos y legislativos, y en función de donde se encuentre la compañía se establecerán acciones de mejora. Como marco legislativo tomaremos desde el propio Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo, la LISMI, hasta la más reciente Ley de Igualdad 3/2007.

- Conclusiones (DAFO). La parte final del diagnóstico efr, donde se resumen todas las partes analizadas y evaluadas sistemáticamente, diferenciando los puntos débiles, fuertes, barreras y aceleradores de la organización.

Como se puede comprobar, y como anticipábamos previamente, se tienen en cuenta en la elaboración del diagnóstico los agentes y pautas más importantes donde incide principalmente el modelo efr.

Una vez elaborado el diagnóstico se tendrá la realidad y situación exacta de la empresa, permitirá evidenciar e identificar los problemas y establecer acciones lo más cercanas a la realidad, potenciar las virtudes, marcar objetivos. En definitiva, afrontar con muchas garantías la implantación del modelo y el éxito que perseguimos, que no es otro que lograr un cambio cultural y unos estilos de dirección acordes a nuestras políticas y objetivos.

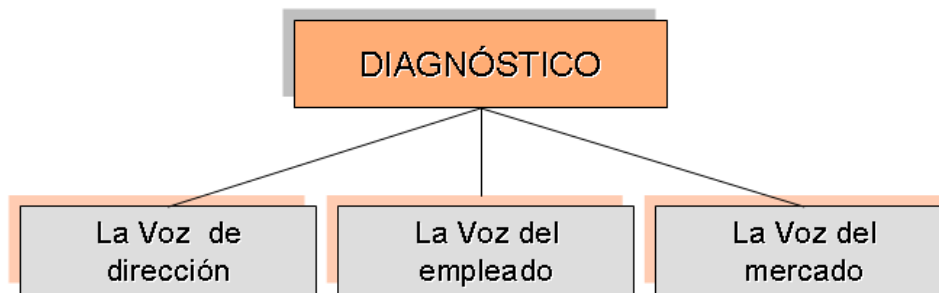


Figura 1. Los tres pilares conceptuales del diagnóstico efr