

Diagnósticos Organizacionales (SIESO)

Un análisis de los resultados.

Reporte elaborado por Eddy Fonseca - Facilitador Desarrollo Organizacional:



23

Diagnósticos efectuados desde el 2009 en el área de las Américas de la Alianza Global Wycliffe.

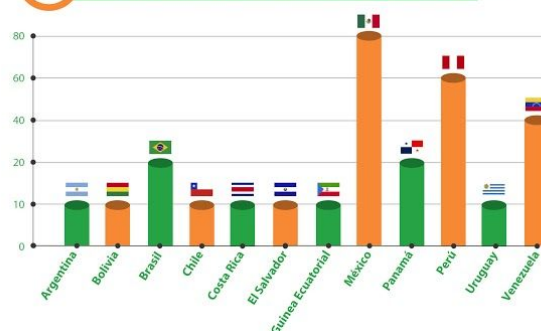
Desde el año 2009, en una primera etapa, se conoció como Proyecto Integral de Desarrollo Organizacional. A partir del año 2017 se efectúa una transición al SIESO mediante una etapa virtual. El SIESO es el Sistema Integral de Evaluación y Seguimiento Organizacional implementado por AGW como una iniciativa del área de las Américas para bendecir al Movimiento de Traducción de la Biblia.



DIAGNÓSTICOS / REVISIONES POR AÑO



REVISIONES HISTÓRICAS EFECTUADAS EN LAS ORGANIZACIONES DE LA ALIANZA POR PAÍS



Introducción

Desde el año 2009, la Alianza Global Wycliffe para el Área de las Américas ha colaborado con el desarrollo organizacional de las organizaciones y ministerios locales, entendiendo, que al fortalecerlas los movimientos locales de traducción estarán en mejor condición para responder ante la tarea restante de la Traducción de la Biblia. En este breve reporte se hace un análisis de los últimos diagnósticos efectuados a OA y se resalta un breve resumen de las áreas más afectadas, donde se requiere una mayor incidencia y apoyo para lograr el fortalecimiento en las organizaciones que han aplicado.

Análisis a los últimos diagnósticos efectuados.

Las últimas organizaciones que han sido objeto de diagnóstico han sido: Pachawaray, JAWCA, AIDIA, ACTB, Museo Maná, FEDEMEC, Letra Chile, Letra Paraguay y CLAN. Con ésta cantidad de diagnóstico nos permite expresar por escrito un análisis profesional sobre las implicaciones de los resultados en éstas organizaciones, mismas que han sido documentados parcialmente, en otros formatos y punto de vista por el Lic. Juan Leal, Facilitador de Eficacia Organizacional.

1. Las matrices de evaluación no son homogéneas.

Efectuar un análisis de los resultados de las organizaciones mencionadas resulta un tanto sesgada, debido a que la configuración del diagnóstico se aplica sobre matrices de evaluación que no son similares unas con las otras. En el caso de Pachawaray, JAWCA, AIDIA y ACTB fueron evaluadas con niveles distintos a los establecidos en el SIESO, aunque tengan aspectos que coinciden, otros factores están traslapados entre categorías. De tal manera, que efectué un cuadro resumen en 2 partes de acuerdo a la homogeneidad de los diagnósticos elaborados.

CATEGORÍA - DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL	PACHAWARAY	JAWCA	AIDIA	ACTB
Nivel 1- Valores Fundamentales	sep-17	dic-17	feb-18	jun-19
<i>Visión, Misión y Valores</i>	83%	100%	88%	76.79%
<i>Cultura de Pensamiento y Estratégico Reflexivo</i>	33%	90%	64%	67.86%
<i>Aprender, Compartir & Cambiar</i>	83%	90%	82%	61.04%
<i>Misión & Eusebia-Shalom-Koinonía</i>	100%	100%	88%	65.71%
Nivel 2 - Competencias esenciales				
<i>Liderazgo</i>	67%	100%	82%	63.39%
<i>Planes Estratégicos, Estructuras Alineadas y Proyectos Operacionales</i>	78%	100%	88%	56.12%
<i>Evaluación y Rendición de Cuentas</i>	67%	100%	83%	65.71%
<i>Cumplimiento Legal y Fiscal</i>	100%	90%	91%	54.76%
<i>Gobierno</i>	67%	90%	86%	59.52%
<i>Sostenibilidad Financiera</i>	50%	70%	81%	57.14%
<i>Gestión de los Recursos Humanos y cuidado del Personal</i>	53%	84%	88%	57.14%
<i>Rendición de Cuentas, Sistemas y Controles Financieros</i>	83%	80%		
<i>Cultura Organizacional</i>	100%	100%	86%	68.75%

Las categorías tabuladas en éstos niveles de diagnósticos corresponden al SISFOR.

CATEGORÍA - DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL	LETRA PARAGUAY	CLAN	FEDEMEC	LETRA CHILE	MANA
Valores y Aptitudes fundamentales	92%	65%	55%	60%	59%
Estructuras y procedimientos de control	84%	59%	43%	33%	34%
Interacción de individuos y grupos como miembros de la organización	85%	56%	53%	42%	45%
Gestión de recursos humanos	80%	41%	37%	27%	26%
Gestión Administrativa	82%	51%	41%	41%	27%
Influencias y fuerzas ambientales	89%	54%	58%	26%	

CATEGORIA - DIMENSIÓN FINANCIERA	LETRA PARAGUAY	CLAN	FEDEMEC	LETRA CHILE
Mayordomía	79%	61%	57%	45%
Planificación Financiera	85%	62%	63%	43%
Recaudación de Fondos	68%	31%	51%	35%
Rendición de Cuentas	67%	57%	63%	37%
Controles Internos	67%	42%	53%	33%

Las categorías tabuladas en éstos niveles de diagnósticos corresponden al SIESO.

2. Los resultados de evaluación en los últimos formatos con base a SIESO son más rigurosos en términos de la calificación.

Hay una clara diferencia entre los resultados obtenidos en el primer cuadro y el segundo, eso es importante mencionar porque si quisiéramos hacer un promedio de un tipo de diagnóstico o revisión con otro, es decir SISFOR con SIESO, por la falta de homogeneidad en el criterio de evaluación, en las categorías y en los parámetros no nos permite una evaluación diacrónica consistente.

3. Las áreas más afectadas son Gestión de Recursos Humanos y Gestión Administrativa.

En términos generales, en los últimos diagnósticos-SIESO indican que el promedio de las organizaciones está en las escala de 50%, estando entre las fronteras del proceso de *fortalecimiento* y transicionando al de *Desarrollo* de acuerdo a los niveles de calificación, lo que sería "En proceso de Certificación" o una especie de "Pre-Certificado", pero lo que sí es importante señalar con la experiencia adquirida en CLAN, FEDEMEC, Letra Chile y Maná es que tanto la Gestión de Recursos Humanos y la Gestión Administrativa, es el área más vulnerable en las OA.

Recomendaciones

-
1. Los diagnósticos, desde una perspectiva diacrónica han tenido muchas modificaciones en búsqueda de un mejor instrumento que permita analizar adecuadamente a las Organizaciones de la Alianza, lo cual ha representado un esfuerzo de varios ministerios, voluntarios y profesionales para crear una herramienta de diagnóstico que mejor se aplique al contexto y realidad de los ministerios, iglesias y agencias que participan en la Traducción de la Biblia, por lo tanto recomiendo: ***Si se hacen cambios en el diagnóstico SIESO, o una versión simplificada, que se ha hablado, lo que debería cambiar serían las declaraciones, pero no las categorías ni los factores, para lograr que a nivel genérico la estructura sea la misma, lo que puede cambiar es la cantidad de preguntas o declaraciones, pero sugiero no más modificaciones en la estructura para lograr siempre la homogeneidad y asegurar un análisis estadístico consistente en los próximos periodos.***
 2. Los ministerios están sufriendo mucho en cuanto a su Gestión Administrativa y de Recursos Humanos y ante esta alerta temprana que parece ser el factor débil más común en las OA, hay que implementar un Plan General de Fortalecimiento en ésta área, y/o ayudar a conectar a los ministerios locales con organizaciones como HAGGAI, CONFIABLE, GLOBAL TRUST PARTNER, etc... que permitan mejores prácticas en éstas áreas. También se puede organizar un proceso académico y sistemático que mejoren las capacidades en éstos términos.
 3. Si la Gestión Administrativa y de Recursos Humanos no se fortalece, por ser un factor vinculante con la operatividad del ministerio, afectará la calificación de la Categoría Financiera y de Desempeño Organizacional, por lo cual, apremia abordar este punto con las OA, vías de participación, vías de personas (envío), en donde también puede haber un apoyo interorganizacional dentro de las OA de la Alianza para lograr una mejor expresión como Cuerpo de Cristo y con miras a resultados que incrementen las capacidades en ésta área

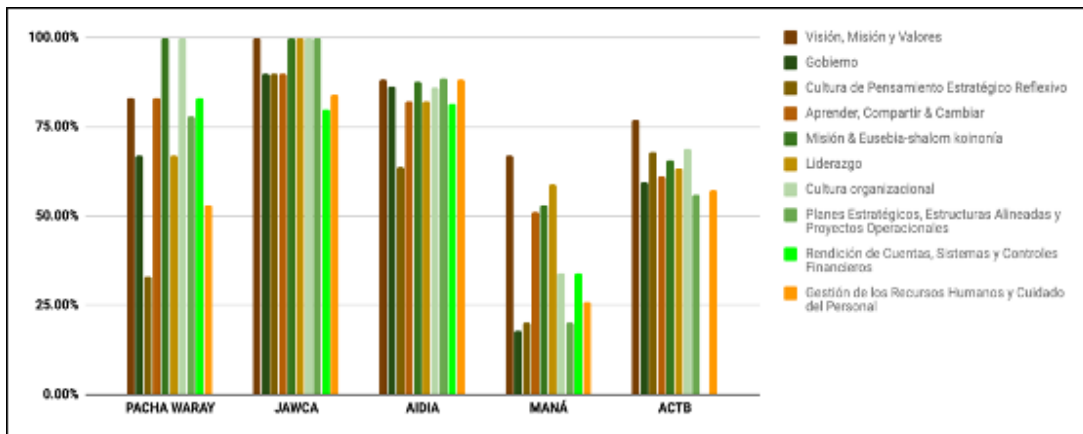
Anexos

Para la elaboración del presente reporte, efectué una revisión de los reportes y diagnósticos archivados por el hermano Juan Leal en la Carpeta de Diagnósticos Realizados de Eficacia Organizacional.

<https://drive.google.com/drive/u/1/folders/10LbGEuFhhbhZ3FJLvikQIKG8HCOWIGW1>

Algunos resúmenes gráficos también fueron útiles para efectuar mis apreciaciones de los diagnósticos:

NIVEL O CRITERIO	NIVEL 1: VALORES Y APTITUDES FUNDAMENTALES				NIVEL 2: COMPETENCIAS FUNDAMENTALES						NIVEL 3: APTITUDES DE LAS VÍAS DE PARTICIPACIÓN EN TRADUCCIÓN BÍBLICA						NIVEL 4				
	AKSÓN, VISIÓN Y VALORES	CULTURA DE PENSAMIENTO ESTRATÉGICO REFLEXIVO Y PLANIFICACIÓN	APRENDER, COMPARTIR Y CAMBIAR	MISIÓN DE Y VISIÓN SHALOM KAINONIA	LIDERAZGO INSTITUCIONAL	CULTURA INSTITUCIONAL	ESTRATEGIA Y ESTRUCTURA QUE GENERAN PROGRAMAS Y PROYECTOS	EVALUACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS	CUMPLIMIENTO LEGAL Y FISCAL	GOBIERNO	COMPROMISO CON LA IGLESIA	ORACIÓN	RECALIFICACIÓN EN FONDOS	RECLUTAMIENTO Y ENVÍO	ORGANIZACIÓN EN FUNCIONES TÉCNICAS DE TRADUCCIÓN BÍBLICA	SERVICIOS ESPECIALIZADOS	PROGRAMAS DE LENGUA	Operar en contextos adversos de la misión de TB	Planificar en la perspectiva de la TB	Elaborar estrategias y competencias nuevas con los países involucrados	Proyectos de colaboración
ORGANIZACIÓN																					
1 ALEM	R	D	B	D	R	R	B	D	B	R	R	R	D	D	R	B	B	D	R	D	R
2 FRONTERAS	R												D							D	D
3 CET					R					R											
4 UNTI	D	R	R		R			D	D				D							R	R
5 PAAM	R		D		R				D				R								R
6 ONEM		R				R	R	D	R				R								R
7 FEGEMIC		R			R		R		R				R								R
8 SIETE		R			R		R		R				R								R
9 ETNOS		R			R		R	D	R				R								R
10 LETRA PARAGUAY		R			D		R		D				D								R
11 TIKES		R			R		R		R				R								R
12 LETRA CHILE		R	R		D				D				D								D
13 ERENAP		D			R	R	R		D				D								R
14 LETRA ARGENTINA	ESTAS DOS ORGANIZACIONES TIENEN EL MISMO INFORME, SOLAMENTE CAMBIO EL NOMBRE																				
15 LAMM																					



Fuente: Resumen elaborado por Juan Leal:

<https://drive.google.com/open?id=1tEVfwyTDicPWRJgpPu0w6yE6MHLFPEaY>