

**PLA DE MILLORA DE L'ORGANITZACIÓ I
GESTIÓ DE L'ASSOCIACIÓ DE VEÏNS I
VEÏNES DE FONT DE LA GUATLLA-MAGÒRIA**

**SEGONA
PART**

*Si has construït castells en l'aire,
el teu treball no té per què ser endebades
- allà és on havien de ser-
Posa-hi ara els fonaments.*

Anònim

1.- DEFINICIÓ DE LA MISSIÓ I RECOPILOCACIÓ DELS VALORS QUE LA SUSTENTEN.

A la 1a. Part d'aquest treball s'ha presentat la identitat de l'AAVV Font de la Guatlla-Magòria en funció de tots aquells paràmetres que tenen un caràcter merament descriptiu i s'ha posat de manifest que hi ha una manca en la fonamentació consensuada dels valors i els ideals que la sustenten.

Atesa aquesta indefinició, pel que fa a la missió de l'entitat, el primer punt d'aquesta 2a. Part resumeix una dinàmica inicial en la qual, s'arriben a desplegar els valors que mouen l'AAVV i la missió que desenvolupa. El procés de debat ideològic intern ha estat participatiu mitjançant la col·laboració de tota la junta directiva, però no s'ha comptat amb la d'altres membres socis, voluntaris i col·laboradors, simplement per una qüestió pràctica de disponibilitat i viabilitat de les persones.

1.1.- DEFINICIÓ DE LA MISSIÓ

El punt de partida pel desenvolupament d'aquesta tasca és el Capítol 2 dels Estatuts de l'entitat on s'hi regula la seva finalitat i per tant, el que més s'apropa a l'esmentada missió:

CAPÍTOL 2

Article 2. Finalitat

Aquesta Associació té com a finalitat:

- a) Promoure i assumir totes les iniciatives de caire cultural, recreatiu, social, sanitari, urbanístic, etc. que siguin considerades d'interès pel veïnat.*
- b) A fi d'establir i augmentar la convivència social, s'organitzaran tota mena d'activitats que facilitin aquest objectiu, com per exemple excursions, viatges, festes populars, cine - fòrums, exposicions, concursos, biblioteques, colònies, convivències, teatre, audicions musicals, ...etc.*
- c) S'exclouen totes aquelles activitats que són alienes a les característiques d'aquesta mena d'associacions.*
- d) L'Associació no tindrà cap finalitat lucrativa.*

A partir de la lectura de la finalitat que s'expressa en els Estatuts es poden resumir els següents objectius a tenir en compte:

- **Promoure, assumir i oferir activitats d'interès pel veïnat relacionades amb l'oci, la salut l'esport i la cultura.**
- **Augmentar la convivència social.**
- **Actuar sense finalitat de lucre.**

A partir d'un debat encapçalat per un plantejament més actualitzat del què ha de promoure i oferir una AAVV, caldria afegir els següents objectius:

- **Transmetre confiança, acollir i abastar tots els segments de veïnatge.**
- **Vetllar pel benestar del barri i per conservar-ne els trets propis d'identitat.**
- **També vincular-lo a la ciutat i fer-lo esdevenir un barri plenament integrat en la dinàmica político-social de Barcelona.**
- **Infondre esperit de participació ciutadana.**
- **Col·laborar amb les Administracions Públiques.**
- **Esdevenir agent de transformació política-social.**

Amb el rejunament d'ambdues vessants objectives del què seria la finalitat de l'AAVV, es va redactar una missió que a la vegada també contemplés, a més del principal objectiu, els valors, la visió de futur i algun enfoc del model de gestió o estratègia per acomplir amb el requisits d'una bona definició. Si bé no es pot dir que té el vist-i-plau de tota l'assemblea de socis, al menys es representativa de tota la junta:

La nostra missió és obrir l'Associació i el Centre Cívic de Barri als socis/es, veïns/es i demés usuari/es; transmetre'ls acolliment i confiança, oferir-los activitats lúdiques i culturals i així promoure la convivència, l'esperit participatiu i la consciència ciutadana, amb la voluntat de transformar la societat política i socialment per una millora del benestar cívic dins i fora del barri.

* La finalitat no lucrativa queda implícita en el fet de declarar-se AAVV i ja queda regulat en els Estatuts.

1.2.- ELS VALORS

A l'hora de plantejar els valors que regulen els objectius i la visió futura d'altres fites a aconseguir, s'observa una convergència força clara pel que fa als valors que fonamenten el que seria l'ideari de l'AAVV Font de la Guatlla – Magòria:

Tal com s'ha comprovat en un debat obert amb la finalitat de consensuar valors, es podria plantejar el projecte d'un breu ideari amb els següents principis o judicis de valor:

Principi d'identitat i d'igualtat

Ens definim com una associació veïnal catalana, laica i sense cap afiliació partidista. La nostra tasca se sustenta sobre la realitat històrica, cultural, política i social de Catalunya; però alhora, proclamem i fomentem el respecte cultural per tots els altres pobles, llengües, cultures, ètnies i religions; a la vegada que no discriminem ni per raons de sexe ni per qualsevol altra identitat inherent a la persona humana.

Principi de proximitat i confiança

Som una associació veïnal que vetllem per ésser propers a tots els veïns, veïnes i simpatitzants que s'hi vulguin acollir; oferim canals àgils i fluides de comunicació i també fem el possible per donar un tracte personal i individualitzat que fomenti la confiança i la sinceritat.

Voluntariat i participació democràtica

La consideració de no tenir cap afany de lucre, el voluntariat, el treball desinteressat de tots els socis/es, la participació, la realització de tasques en equip, el consens a través del diàleg, la negociació i la democratització; emparen qualsevol dels afers que es portin a terme dins l'Associació.

Principi de vetllar pel benestar del barri

La nostra raó de ser és el benestar del nostre barri i per tant de tot allò que impliqui la bona convivència de tots els veïns i veïnes. Aquest fet suposa instar, defensar i reclamar drets, pactes i concessions de l'Administració Pública; però això no eximeix a cap dels nostres socis/es d'actuar amb consciència ciutadana i vehicular els seus drets i deures mitjançant qualsevol altre organisme social o administratiu.

Col·laboració amb l'Administració Pública

Entenem que som una entitat medidora entre el veïnatge i l'Administració Pública i per tant, sempre actuem a través del diàleg, la negociació i els pactes de col·laboració; mai per confrontació d'una o altra banda. Igualment, treballem cooperativament amb altres entitats del sector i amb qualsevol altre organisme públic o privat amb el qual es puguin establir pactes i objectius de treball conjunt compatibles amb les finalitats que es regulen en el nostre estatut.

Mitjançant la direcció i gestió del Centre Cívic de Barri l'Associació també té en compte la següent categorització de valors:

Transmissió d'actituds i aptituds pel benestar personal

Transmetem a través de les activitats que oferim actituds i aptituds pel creixement personal, pel desenvolupament de la creativitat, el manteniment físic, la prevenció de la salut, la divulgació de coneixements vinculats a la cultura, el creixement personal, el benestar físic i l'emocional.

Principi de la sociabilitat i la solidaritat

Celebrem les festes tradicionals del nostre país, fomentem la socialització i les dinàmiques relacionals de veïns/es i usuaris/es a l'hora que promovem la seva participació com a ciutadans i ciutadanes. Procurem apropar-los i mostrar-los realitats socials i culturals dins i fora del barri, per tal d'incentivar-ne el coneixement, la col·laboració i la solidaritat.

Principi de sensibilització social ciutadana

Contribuïm a crear una consciència ciutadana a través de la qual hi hagi un compromís d'acció i respecte envers tot el què suposi el benestar de la societat, l'acompliment dels drets humans i la sostenibilitat del medi ambient.

Principi de la qualitat

Atenem els socis/es i usuari/es de les activitats de forma individualitzada i vetllem per oferir la màxima qualitat per sobre de la quantitat. Oferim la màxima diversitat d'activitats i restem constantment en innovació, seguint les tendències que s'imposen any rere any.

El seu nom al·ludeix a la barriada que representa, però entre els veïns i veïnes se l'anomena simplement "L'Associació".

2.- LÍNIES D'ACTUACIÓ A DESENVOLUPAR I VISIÓ DE FUTUR

De la mateixa manera que es va arribar a definir una missió, el debat de reflexió interna que va determinar la seva redacció definitiva va promoure dos altres eixos vertebradors de l'Associació:

2.1.- LES LÍNIES D'ACTUACIÓ A DESENVOLUPAR

2.1.1.- Mantenir i fidelitzar:

Tot i que l'Associació sempre ha tingut una tendència expansiva al llarg de la seva història, en els seus orígens; ara mateix no es planteja com un repte. Es valora que s'ha assolit un cert nivell qualitatiu i quantitatiu i que per tant, la millora dels serveis que ofereix, ha de ser més de caire qualitatiu – que sempre es pot millorar-. D'aquesta manera, la màxima prioritat rau en mantenir-se i cercar la màxima estabilitat, sense pretensions de creixement. Tanmateix, s'accepta i es considera la importància de poder captar nous socis, i per tant, créixer pel que fa al nombre d'associats.

2.1.2.- Consensuar objectius i paràmetres d'acció a través del debat ideològic intern:

D'altra banda; a expenses de la realització d'aquest treball, s'ha fet palesa la manca d' un debat ideològic intern que clarifiqui posicionaments en temes concrets, que es defineixin objectius generals i també objectius més de caire operatiu, així com plans de programació, d'avaluació i d'altres per la direcció i gestió més òptima de l'Associació.

2.2.- LA VISIÓ DE FUTUR

L'Associació sempre ha estat una entitat que s'ha mogut per objectius a assolir, sigui a curt o llarg plaç; però mai s'havien arribat a definir les ambicions de l'entitat, en tant que associació de veïns, de manera acurada i precisa. Certament, és que l'Associació no s'havia preguntat mai **“Cap on anem?”**, sinó que el lema que fins ara havia protagonitzat el seu funcionament, sense cap mena d'interrogant, es podria explicitar en un **“anem fent”** o bé, una expressió com ara **“sobre la marxa farem”**.

Però atesa la missió de l'AAVV que s'ha plantejat en aquesta 2a Part, i també amb les consideracions que s'apunten en l'apartat **5)** de la 1a Part d'aquesta memòria – TENDÈNCIES DE FUTUR: LA PARTICIPACIÓ CIUTADANA - ; ja es poden citar , si més no, algunes tendències de futur que podrien ser pròpies de l'Associació:

- Implicar-se definitivament, a través de les institucions públiques més properes, per esdevenir determinants, i si més no influents, a l'hora de prendre decisions pel benestar de la ciutadania que afectin el barri i la ciutat.
- Arribar a confegir una organització de direcció i gestió, mitjançant un pla estratègic, el qual contempli tot el coneixement que l'entitat ha pogut desenvolupar; però desplegui ben operativament tots els plans futurs.
- Aconseguir gestionar el Centre Cívic de Barri d'acord amb els paràmetres d'organització i gestió actuals de les ONL més capdavanteres.

3.- POLÍTIQUES DE DIRECCIÓ / MODEL DE GESTIÓ

El model de gestió de l'Associació resulta difícil definir-lo amb atributs que responguin a models organitzatius de direcció i gestió, perquè el seu funcionament, encara que correcte, funcional i fidel; els qualificatius més aproximats que rebria serien : "casolà" amb molt "bona voluntat" i una "gran capacitat de treball i empeny".

Com sol passar amb entitats d'aquesta índole, la junta directiva sempre ha tingut molt poca renovació generacional; i encara que val a dir que no hi ha impediments pel contrari, tampoc hi ha una política que fomenti el relleu. De fet; no es pot parlar de polítiques concretes d'acció, direcció i gestió, perquè no n'hi ha en cap del àmbits. Així, resulta que els valors i els objectius de l'Associació es mantenen i s'expandeixen per voluntat personal dels càrrecs de la junta i els socis/es col·laboradors més propers.

Òbviament, la tendència futura hauria d'encaminar-se a proveir-se de plans emmarcats en un model de gestió al qual s'hi hagi arribat d'una forma estratègica.

4.- ANÀLISI DE L'ASSOCIACIÓ / DAFO

4.1.- ANÀLISI INTERNA

	4.1.1.- Punts febles:	4.2.1.- Punts forts:
<u>La Missió.-</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Manca de definició, d'identificació i consens. • Ambigüitat dels objectius que defineixen l'activitat de l'Associació en els Estatuts. 	<ul style="list-style-type: none"> • Voluntat de generar acord i de treballar pel futur. • Convergència ideològica de principis i valors fonamentals.
<u>Serveis i activitat de l'Associació.-</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Manca de cultura organitzativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acompliment dels objectius.
<u>Serveis i activitats del Centre Cívic de Barri.-</u>	<ul style="list-style-type: none"> • No hi ha registres per avaluar-ne el grau de fidelitat i de satisfacció . • Manca de recursos, canals i vies ben definides per atendre peticions, queixes, suggeriments... • Manca d'un ideari, pla pedagògic o didàctic que reculli els objectius i continguts de les diverses activitats. • Planificació i adequació dels espais. • Manca d'activitats pel segment de població juvenil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alt índex de participació i fidelització. • Bones referències dels usuaris. Bona imatge corporativa. • Àmplia oferta d'activitats. • Bona adequació horària pels usuaris. • Preus econòmics i ajustats al segment de població que s'atén (ex: gimnàstica gent gran). • Atenció personalitzada i individualitzada. Tracte molt humà. • Molt bon ambient relacional. • Actualitat i innovació de les ofertes.
<u>Socis/es, usuaris/es.-</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Poca participació en benefici de l'entitat. • Manca de compromís. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alta participació com a usuaris i per vehicular queixes i demandes. • Noves incorporacions i un índex estimat subjectivament d'alta fidelització.
<u>Comunicació.-</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Tot el que queda registrat per escrit es resumeix 	<ul style="list-style-type: none"> • Quantitat i qualitat d'informació mitjançant

<p><u>Comunicació.-</u></p>	<p>bàsicament al llibre d'actes del secretari.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manquen formularis i registres d'ordre intern en vocalies i comissions de treball. • Molt poc ús de les noves tecnologies per comunicar. • Comunicació interna poc tangible. 	<p>correu postal convencional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identitat i reconeixement en la imatge corporativa. • Atenció personalitzada via telefònica. • Qualitat en l'atenció personal.
<p><u>Finançament.-</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Excessiva dependència econòmica de l'Administració. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rendiments favorables a l'entitat. • Convenis i subvencions pactades regularment amb un compromís fidel de l'Administració. • Inici de subvencions a través de l'empresa privada.(RSC)
<p><u>Recursos Humans.-</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formació amateur de la Junta Directiva. • Manca de lideratge. • Manca de professionalització de les vocalies per poder desenvolupar una bona tasca en comissions de treball. • Manca d'organigrames i quadres de comandaments que planifiquin els RRHH. 	<ul style="list-style-type: none"> • Voluntat de servei vers l'entitat. • Resposta efectiva en demandes voluntàries per a treballs i campanyes esporàdiques. • Bona integració dels professors i monitors dels tallers i activitats. • Sintonia i coordinació amb el personal remunerat.
<p><u>Organització i gestió.-</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manca d'aplicació de les noves tecnologies. • Poca professionalització. • Manca de reglamentació i normativa d'ús intern. • Poca avaluació i autocrítica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gran capacitat de treball • Molta experiència en el sector.
<p><u>Infraestructures.-</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Problemes de manteniment i deterior d'estructures originàries poc adequades. • Limitacions d'espai i aforament per a actes multitudinaris. 	<ul style="list-style-type: none"> • Modernització i disseny. Molt bona imatge externa. • Ambients acollidors • Inversions regulars per a millores, manteniment i adquisició de materials.

4.2.-ANÀLISI DE L'ENTORN / ANÀLISI EXTERNA

El macroentorn

	4.2.1.- Amenaces:	4.2.2.- Oportunitats:
<u>Població/demografia.-</u>	<ul style="list-style-type: none">• Increment població Immigrada.(- cultura associativa veïnal).	<ul style="list-style-type: none">• Envelliment de la població del barri (+ possibles usuaris)
<u>Economia.-</u>	<ul style="list-style-type: none">• Recessió econòmica/ Possible davallada de les aportacions econòmiques del l'Administració.• Endeutament públic i particular.• Crisi econòmica (-usuaris activitats)	<ul style="list-style-type: none">• Potenciació del nivell econòmic del barri mitjançant empreses i fundacions d'envergadura (Caixa Fòrum, Fira Barcelona).• Creixent RSC d'empreses.
<u>Societat i política</u>	<ul style="list-style-type: none">• Canvi d'interlocutors polítics cada cop que hi ha eleccions.• Dependència del model político-social del moment.• Progressiva innovació metodològica i tecnològica.	<ul style="list-style-type: none">• Legislació favorable a la política social.• Valors social que fomenten les activitats associatives, culturals i de lleure.

L'entorn més proper

	4.2.1.- Amenaces:	4.2.2.- Oportunitats:
<u>La competència.-</u>		<ul style="list-style-type: none">• Competència molt llunyana i poca rivalitat.
<u>Les altres entitats properes.-</u>		<ul style="list-style-type: none">• Bona sintonia i possibilitat de projectes cooperatius.

4.3.- VALORACIONS : FACTORS CLAU D'ÈXIT PER LA MILLORA DE L'ORGANITZACIÓ I GESTIÓ DE L'ASSOCIACIÓ.

Un cop creuades les matrius anteriors, debilitats/amenaces; forteses/oportunitats, s'observa, amb la confluència d'alguns indicadors, que es posen de manifest alguns paràmetres d'acció francament evidents per a una millora immediata.

4.3.1.- Revisar la missió i fer-ne una redacció definitiva i sobretot representativa de l'entitat.

Tot i que al començament d'aquesta 2a. Part s'ha fet una aproximació del que podria esdevenir missió de l'entitat, cal una reflexió més acurada, i sobretot cal que hi hagi una major participació per tal d'ésser representativa. Això vol dir dissenyar algun model de participació i extrapolar-lo al màxim. Hores d'ara, per efecte del debat intern que s'ha anat suscitat, han emergit moltes idees i observacions per poder perfilar la missió, incloent-hi valors i una visió de futur. Des d'aquesta perspectiva també es podria definir un posicionament molt més clar de l'entitat establint una deguda correlació dels objectius de treball amb els plans de futur a desenvolupar.

S'està a temps de plantejar aquest objectiu a la propera reunió anual de tots els socis/es i poder anunciar a la convocatòria del proper any la revisió de la missió i les esmenes dels estatuts que puguin desencadenar-se al respecte. Per a la realització d'aquesta tasca s'hauria de crear una comissió de treball i presentar una proposta concreta a la fi d'aquest curs.

i alhora poder presentar algun altra reglamentació d'ordre interior per la millora de l'organització.

4.3.2.- Redactar un ideari o un codi de principis i una reglamentació interna que regulin per escrit tot el que consta només en l'aire.

La feblesa més notòria de l'Associació és la manca d'una cultura organitzativa, però encara més rellevant esdevé la manca de documentació, reglamentació i registres sistemàtics per poder funcionar amb regularitat, uniformitat i sota una pauta comuna d'objectius de treball. En relació directa amb aquest punt feble, l'entitat està dirigida per membres molt poc formats per desenvolupar-se i competir dins el tercer sector. Això suposa que qualsevol membre que s'incorpora a la junta amb alguna responsabilitat, qualsevol monitor/treballador del centre Cívic o qualsevol persona/voluntari que vulgui col·laborar amb l'Associació, no disposa de cap eina-document que li permeti conèixer l'entitat i li mostri un marc referencial.

A partir dels valors que s'han exposat en la formulació de principis a l'apartat **1.2.-** de la 2a Part es podria redactar un ideari representatiu dels ideals que sustenten l'entitat. Aquest document no tindria una funcionalitat reguladora del treball, però a partir de la seva expedició es podria crear un Reglament d'Ordre Intern de caràcter molt més operatiu. El ROI podria especificar moltes

de les pautes que es fan per costum i per convicció personal, i regulades a l'empara d'una normativa podrien esdevenir un model per a qualsevol i un patró per a generacions futures.

4.3.3.- Definir algunes línies prèvies a un pla d'organització i comunicació interna.

Més concretament, es tractaria de posar una mica més d'èmfasi sistemàtica en el treball desenvolupat en cadascuna de les vocalies i demés comissions regulars o esporàdiques. Com ja he comentat, l'únic document que pot aportar informació del funcionament intern de l'entitat és el llibre d'actes i per tant, en aquest només s'hi recull la informació més rellevant, però sense fer menció als objectius i plans més concrets de treball.

A partir dels objectius generals que s'han definit en cadascuna de les vocalies, caldria passar a un segon nivell de concreció i adjuntar per a cada equip de treball la programació de les activitats per tal d'assolir els objectius específics anuals. D'aquesta manera, en haver de redactar la memòria de l'any es podrien avaluar els resultats obtinguts a partir dels plantejaments inicials a principi de curs i començarien a poder-se mesurar els resultats, no només pels èxits finals.

Donada la poca habilitat dels membres de la junta directiva per poder-se dissenyar una programació anual en cadascuna de les vocalies que en són responsables, es podria partir d'un model simple amb format unitari.

Igualment, el treball que desenvolupen les vocalies i els afers més importants caldria que quedessin resumits, de manera tal, que qualsevol incorporació pugui fer-se una lleugera idea del treball portat a terme amb la lectura d'una agenda pròpia de cada vocalia i no d'índole personal que acabarà esfumant-se quan el càrrec deixi d'ostentar-se.

En relació a les agendes d'ús personal que esdevenen l'eina d'ús dins l'entitat, ara és un bon moment per recopilar dades i abocar-les a l'ordinador donat que es disposa d'una administrativa amb coneixements d'informàtica. Després d'haver creat la bases de dades de socis/es, una de les tasques que no es pot obviar són les dades de tots els col·laboradors i persones vinculades a l'entitat d'una manera o altra i que sovint resten disperses entre les agendes personals i els fulls de notes adhesives. Igualment caldria fer constar les dades d'entitats i grups afins en col·laboració o possible col·laboració amb l'Associació.

Es podrien anar citant diversitat d'índicis i petits canvis en l'organització i comunicació interna seguint amb la tònica dels que ja s'han anomenat. Tots ells tindrien en comú el fet de no suposar una gran càrrega de treball ni presentar una dificultat extrema. Però amb l'aplicació conjunta de tots plegats, si que es podria parlar d'una notòria millora organitzativa i comunicativa.

4.3.4.- Fer ús de l'avaluació contínua.

Tot i que hi ha principis de començar a fer valoracions després dels actes amb certa rellevància (concerts, festa major, campanyes solidàries...), encara no s'ha arribat a un patró o formulari per poder avaluar sistemàticament i molt sovint tot queda en comentaris o punts de vista personals. Aquestes divagacions que se solen fer després d'esdeveniments importants no tenen cap repercussió quan s'han de tornar a plantejar els actes al llarg del curs vinent, i les valoracions que s'hagin pogut fer amb anterioritat, positives o negatives, queden en l'oblit i no suposen cap influència per als actes futurs. Tan sols el record de les persones pot prevenir el fet de recaure en errors o reeixir en els èxits.

L'avaluació, així com el control de la qualitat, seria un factor a tenir en compte ben abastament. A l'hora de fer la segmentació per poder avaluar tots els indicadors possibles d'anàlisi caldria fer esment a una llarga llista: directius, treballadors, col·laboradors, serveis, activitats... Però, per començar, no tindria cap lògica iniciar-se en avaluacions d'activitats sense haver interioritzat com a eina de treball el que suposa l'avaluació, en tant que reguladora de noves propostes i projectes futurs. Per això, cal que consti un registre d'allò que s'avalua i així s'aconsegueixi avançar a partir de l'aprenentatge anterior.

4.3.5.- Obrir-se a les noves tecnologies.

Esdevenir una organització competent en relació a la innovació tecnològica és gairebé un impossible per a les petites ONL de primer nivell. Ho és per la manca d'aparells electrònics i ho és per la manca de personal especialitzat per a poder-ne fer ús. Però malgrat aquesta inqüestionable consideració, les entitats poden encarar el futur:

- a) Obviant les noves tecnologies sense cap adaptació envers el futur (manteniment de les llibretes casolanes i els apunts de puny i lletra...)
- b) Prenent consciència del canvi i fent tot el possible amb petits avenços (bases de dades informatitzades, documents en format word/excel, ús de correu electrònic, pàgina web...)

Aquestes dues expectatives potser tenen poc de diferent a efectes de productivitat, però la visió de futur és determinant perquè en el primer cas difícilment hi haurà progrés, mentre que en el segon, quan s'ha desencadenat l'afany d'innovació i d'habilitar-se tecnològicament, ja es pot comptar amb una inèrcia que mentre es mantingui sempre generarà avenç.

Si haguéssim d'atorgar una o altra expectativa a la junta directiva de l'Associació, diríem que en aquest cas està dividida ja que la meitat funciona al marge de la innovació i l'altra, hi resta totalment en sintonia malgrat les poques capacitats a nivell pràctic. La voluntat d'actualitzar-se s'hauria de generalitzar.