HOMOLOGACIÓN DE AUTOEVALUACIÓN

en base al MODELO EFQM de EXCELENCIA

Este documento garantiza que la homologación de la autoevaluación ha sido realizada por un Licenciatario EFQM del Club Excelencia en Gestión, perteneciente a la Red de Expertos, que utiliza la metodología de evaluación establecida por el Club Excelencia en Gestión y la EFQM y que ayuda a las organizaciones a posicionarse, desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo, con respecto al Modelo EFQM de Excelencia.

DATOS GENERALES

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN AUTOEVALUADA

RAZÓN SOCIAL:	Médicos del Mundo	CIF:	G79408852
SECTOR:	Sanidad		
PERSONA CONTACTO:	Mercedes Navarro	CARGO:	Coordinador de Calidad, Evaluación y Auditoría Interna
TELÉFONO:	915436033	EMAIL:	mercedes.navarro@medicosdelmundo.org

DATOS DEL LICENCIATARIO

CONSULTORA:	TRESCORE PROYECTOS
NOMBRE LICENCIATARIO:	Alejandro San Nicolás Medina
Nº DE LICENCIA EFQM:	CEG/17/RDEX/49
PUNTOS EFQM HOMOLOGADOS POR EL LICENCIATARIO:	Entre: _475____ y ___495__
FECHA DE LA AUTOEVALUACIÓN:	03/04/2017
Nº DE REFERENCIA OTORGADO POR EL CEG:	HE2017070601

FECHA Y FIRMA: 03/07/2017

PARTICIPANTES Y CRONOLOGÍA

COMPOSICIÓN EQUIPO EVALUADOR

	NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO
1.	Elena Urdaneta	Coordinadora General
2.	Miguel pérez	Dirección de Programas
3.	Patricia Ruiz	Coordinación Intersedes
4.	Irene Pérez	Técnica P.Internacionales
5.	Ricardo Schleissner	Dirección de Personas
6.	Mercedes Navarro	Coordinadora Calidad
7.	Pablo Hernández	Técnico Calidad
8.	Javier Amaro	Tesorero JD
9.	Javier Guelbenzu	Vocal Gestión Ética JD
10.	Alcázar López	Dirección Adj Financiera
11.	Adriana Zumarán	Coord. País Angola
12.	Felipe Noya	Vicepresidente

CRONOLOGÍA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	FECHA	COMENTARIOS
Sensibilización	03/03/2017	
Formación de Evaluadores	03/03/2017	
Reunión de Consenso	03/04/2017	

Presentación de Resultados	03/04/2017	

RESUMEN EJECUTIVO

PUNTOS FUERTES:

1- MdM ha demostrado alto compromiso de sus líderes con la mejora continua a través de una alta participación en el proceso de Autoevaluación usando el Modelo EFQM de referencia
2- MdM elabora y pone a disposición de la Junta Directiva informes de seguimiento del Plan Estratégico, de forma periódica que permite a la Junta Directiva conocer los datos claves de gestión, así como la toma decisiones junto con el Comité de Dirección necesarias.
3- Existe un Plan Estratégico que contempla 5 ejes con sus objetivos e indicadores para dar respuesta a su misión y perseguir una visión compartida. La elaboración de esta estrategia ha contado con la participación de grupos de interés (titulares de derechos, de obligaciones y de responsabilidades, planes de las agencias financieras para cooperación y acción humanitaria, Red internacional, etc)
4- Existen procedimientos de recursos humanos alineados con la estrategia en cuanto a selección de personal, plan de voluntariado y asociativo, formación de acogida, y descripción de puestos.
5- La organización cuenta con canales de comunicación voluntariado y asociativo: Munaypa, Barúa, correo electrónico (listas de distribución vocalías, comités), grupos whatsapp, facebook, web MdM, Blogs de las sedes y terrenos, reuniones periódicas juntas directivas y comités. Existe además un grupo de voluntariado de comunicación que se trabajó después de un encuentro y del análisis que se llevó a cabo.
6- El nivel de atención a las personas que componen la organización es superior al que presenta la media del sector: plan de igualdad, facilidades de conciliación; condiciones de permisos por encima del sector, compensaciones de horas extraordinarias, teletrabajo puntual, trabajo desde otro centro de MdM, horas anuales para atención médica, flexibilidad horaria de entrada y salida, posibilidad de variar el número de tardes a trabajar, etc.
7- MdM segmenta su red de alianzas, y establecen los requisitos de colaboración alineados con los valores de la organización, favoreciendo relaciones sostenibles basadas en la transparencia. En el procedimiento de autorización de compromisos económicos y financieros se regula los niveles de autorización de firmas para compras y contratación de servicios, las materias para garantizar la transparencia económica y ética, para evitar conflictos de intereses.
8- Los presupuestos contemplan partidas para asegurar sostenibilidad y resiliencia ante escenarios adversos, y procesos económicos segmentados en función de las estrategias, a distintos niveles, de la organización.
9- Todos los procesos eco-financieros están definidos y establecen una serie de controles, división de funciones, requisitos de firmas autorizadas, etc. Se realizan auditorías internas de sedes y terrenos (mínimo una al año de cada) donde uno de los puntos fuertes es el análisis de la gestión de los recursos económicos- financieros
10- En MdM existe una política medioambiental, un manual de buenas prácticas ambientales en oficinas, además de reflejarse como un objetivo en su plan estratégico contribuir a la sostenibilidad del medio ambiente, garantizando la reducción del impacto (“huella cero”) de sus actuaciones.
11- Se aprecia un nivel alto de madurez en la gestión por procesos y proyectos, y existen procedimientos e instrucciones para todas las actividades que se llevan a cabo desde la organización.
12- Excelentes resultados en la sociedad, cumplimiento de objetivos y posición favorable respecto a otras entidades con fines similares

13- Excelentes resultados económico-financieros y en la gestión de los mismos: durante más de cinco años presenta resultados presupuestarios equilibrados y sin déficit. La captación de fondos privados ha obtenido resultados mejores a los presupuestados en los últimos años. También ha aumentado la diversificación de las fuentes de captación privada, mejorando los ratios publico/privado establecidos por MDM

ÁREAS DE MEJORA:

1- Aunque la organización cuente con un cuadro de mando donde se despliega y se hace seguimiento de la estrategia, éste no resulta del todo operativo por el tiempo que discurre entre los hechos que suceden y el registro de los mismos.
2- No existe una sistemática para revisar la participación de los líderes con los grupos de interés externos, ni tampoco un enfoque táctico que permita identificar a las personas más pertinentes en relación al contexto correspondiente. No se elaboran estrategias y objetivos específicos (cuantitativos) en la gestión de todas las alianzas externas (aunque sí de algunas).
3- La innovación es un enfoque que se tiene presente en la cultura de la organización, pero no se llevan a cabo acciones eficaces que permitan aprovechar la capacidad de la misma (y de la creatividad de las personas que la componen). Un mayor conocimiento de la realidad “en terreno “puede ser un factor crítico para el impulso de la creatividad.
4- La organización y sus líderes carecen de una cultura de gestión de riesgos y el establecimiento de planes (preventivos y de contingencia) que permitan reducir la ocurrencia o de los mismos o las consecuencias de su impacto. No existe una conciencia generalizada que vincule la gestión de riesgos con la flexibilidad organizacional.
5- Aunque cada cuatro años se lleva a cabo una encuesta de percepción a los voluntarios que trabajan para la organización como grupo de interés, no se miden las percepciones de las personas asalariadas que trabajan en oficina o en terreno
6- El proceso de evaluación del desempeño no cumple con los objetivos propuestos y no se llega a desplegar en su totalidad; por lo que es difícil hacer comparativas anuales y medir rendimiento, Además, el resultado de dicha evaluación no se vincula de manera efectiva a la formación y el desarrollo profesional de las personas.
7- Existen necesidades no satisfechas en los canales de comunicación interna, especialmente entre el personal de estructura y el personal que trabaja en terreno
8- No existe una estrategia de gestión de la tecnología alineada con el Plan Estratégico, ni se realiza una evaluación con grupos de interés internos de la cartera tecnológica y de los procedimientos para mejorar la agilidad de procesos y la contribución a resultados de la organización
9- Acceso a la información limitado debido al idioma y falta de comunicación a los terrenos . MdM todavía no cuenta con una herramienta integral para compartir información, documentación, aunque se está trabajando en ello (sharepoint)
10- No existen mecanismos para evaluar la percepción que los titulares de derechos tienen del cumplimiento de los objetivos de eficacia propuestos por MdM. Asimismo, los proyectos deben incorporar en su definición de manera más clara las necesidades y expectativas de los titulares de derechos.
11- No existe una herramienta estandarizada para el seguimiento técnicos de los proyectos, ni tampoco un sistema de recogida formal de lecciones aprendidas de cada proyecto para incorporarlas en una siguiente intervención.
12- No existe una sistemática para medir percepciones de la mayoría los grupos de interés en el entorno externo de MdM

ANEXO I: INFORME AUTOEVALUACIÓN

Incluir, adjunto a este informe, el dossier con los resultados numéricos a nivel de Pregunta, Subcriterio, Criterio y Total de la Autoevaluación homologada por el Licenciatario.

ANEXO II: DOCUMENTACIÓN ADICIONAL

Incluir, adjunto a este informe, documentación adicional relevante que considere necesaria.