

#5: EVALUACIÓN INTERNA

Nota para todas las contrapartes

Las organizaciones como las nuestras trabajan en un contexto que cambia muy rápidamente. Las oportunidades y los desafíos pueden provenir de dentro de una organización o de fuera de la misma. Éstas pueden afectar el futuro inmediato de una organización o presentar un desafío más a largo plazo. CAFOD reconoce que para que cualquier organización pueda responder positivamente a nuevas oportunidades y nuevos desafíos, de vez en cuando, la gente que trabaja en la misma debe dar un paso atrás y reflexionar. Necesitan ver más allá de los programas y los proyectos, y pensar qué tan bien está trabajando como organización. Este es un proceso de autoevaluación y es acorde con los principios de CAFOD que nos comprometen a evitar la dependencia y a apoyar el suministro de asistencia técnica, el fomento de capacidades y el acompañamiento. El personal de CAFOD discutirá con usted su evaluación al inicio de la cooperación y posteriormente lo hará con regularidad.

A continuación se describe una forma sencilla de examinar una organización. Muchas organizaciones también están familiarizadas con los informes de auditores que sugieren mejoras a los sistemas y procedimientos financieros. Éstos también forman parte de un proceso de autoevaluación. Es posible que ustedes hayan realizado recientemente una autoevaluación o que tengan un informe de auditor reciente. Si lo desean, pueden utilizarlo como un punto de partida para realizar una reflexión conjunta con CAFOD.

Además de éstos, hay cada vez más herramientas de autoevaluación que se pueden utilizar para evaluar otros aspectos de la salud general de una organización. Éstas pueden ayudar a establecer con exactitud qué áreas pueden necesitar atención en los próximos años o en el futuro inmediato (como por ejemplo el Juego de Herramientas para Respuesta de Emergencia de Caritas Internationalis (2006)).

Dichas herramientas han sido diseñadas con diferentes tipos de organización en mente. Si usted tiene acceso al internet puede ver los diferentes materiales disponibles en la web y seleccionar uno (o más) que se adapte mejor a su organización y al tiempo que le puede dedicar al proceso de autoevaluación.

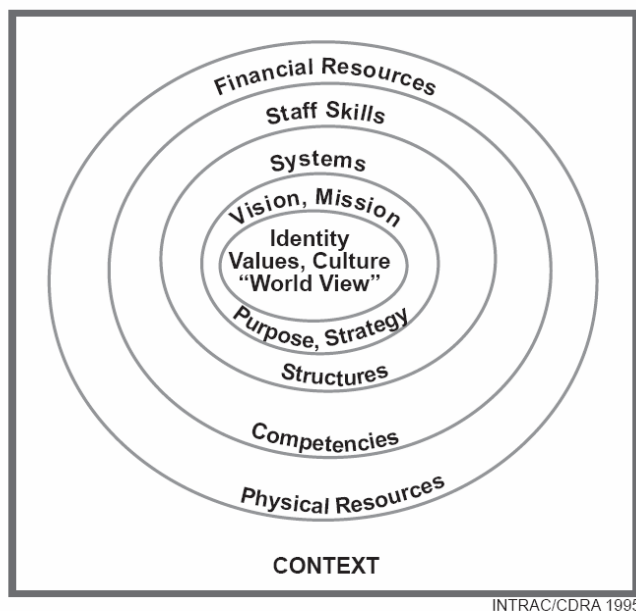
Los materiales que se encuentran en la web incluyen:

- La serie ROOTS de Tearfund, disponible en la zona de aprendizaje (en inglés, francés, español y portugués) <http://tilz.tearfund.org/Publications/ROOTS/>
- Los juegos de herramientas para la sociedad civil de Civicus son otros (siguiendo el enlace “recursos y servicios” en inglés, francés y español) disponible en <http://www.civicus.org/new/default.asp>
- El juego de herramientas de apoyo a ONGs de la International HIV/AIDS Alliance contiene materiales y recursos que se aplican a varias organizaciones, no únicamente a aquellas que trabajan en VIH/SIDA <http://www.aidsalliance.org/sw5748.asp>
- El Chequeo de Salud de Gerencia Financiera de Mango (en inglés, francés, español, árabe, ruso, cingalés y tamil) <http://www.mango.org.uk/guide/resources/healthcheck.aspx>
- Un juego completo de herramientas de gerencia financiera para emergencias (únicamente en inglés) también preparado por Mango <http://www.fme-online.org/>

Nota: Si no tiene banda ancha o acceso fiable al internet, solicítele al personal de CAFOD del programa que le envíe copias de estas publicaciones o de publicaciones gratuitas similares.¹

El “modelo cebolla”, una forma de examinar las organizaciones

Una organización se puede comparar con una cebolla, con diferentes capas. La capa exterior de la “cebolla” representa los recursos físicos y financieros que una organización necesita: dinero, instalaciones, vehículos, equipo. Dentro de esa capa se encuentran las habilidades del personal y el conocimiento necesario para implementar las actividades. Luego siguen las estructuras y sistemas necesarios para el funcionamiento de una organización.



“ONION SKIN MODEL”

Dentro de esa capa se encuentran la visión, el propósito y la estrategia de la organización: lo que quiere lograr y cómo. Al centro de una organización se encuentra su identidad y valores, la cultura y la cosmovisión: la forma en que la organización ve y entiende el mundo y el lugar que tiene en el mismo. Aquí, el liderazgo también desempeña un papel clave.

Mientras que las capas externas generalmente son más tangibles y se pueden evaluar fácilmente, los elementos internos o centrales son, en su mayoría, intangibles. Éstos se pueden observar únicamente a través de los efectos que tienen – en las

relaciones internas, en los programas de trabajo y en las relaciones externas. Por su naturaleza, los elementos centrales están bien arraigados, son complejos y más difíciles de entender. Si el “centro” de una organización no es sano, a largo plazo, la organización puede perder parte de su capacidad para ser eficaz.

Guías para las contrapartes de CAFOD:

#1: Propuestas de proyectos (2007)

#2: Informes sobre el avance de los proyectos/programas(2007)

#3: Informes financieros(2007)

#4: Monitoreo y evaluaciones(2007)

#5: Evaluación Interna (2007)

#6: Ayuda de emergencia(2007)

Solicite copias o visite el sitio web de CAFOD

¹ Los catálogos de editoriales son otro punto de partida útil.