

Hoja de Auto-Evaluación

Descripción. Adjunto una hoja de cotejo desarrollada por administradores y voluntarios de Fondos Unidos del Área de Minneapolis para uso interno por las organizaciones sin fines de lucro. La gerencia puede usar esta hoja de cotejo para identificar las fortalezas y debilidades en el funcionamiento de su Junta de Directores e identificar áreas de oportunidad o mejoras. Se espera que esta hoja de evaluación ayude a fortalecer la administración efectiva de una OSFL.

Cómo utilizar la herramienta. Esta hoja de cotejo representa elementos que necesitan las OSFL para la sana administración fiscal y operacional. Como es una herramienta de auto-evaluación, las organizaciones deberán evaluarse honestamente y utilizar las respuestas para cambiar o fortalecer sus operaciones.

Categoría (Cat). Cada indicador está clasificado de acuerdo a la importancia para la operación y eficacia de una OSFL. Las clasificaciones son:

- **E:** Elementos esenciales o requisitos básicos para las operaciones de todas las organizaciones sin fines de lucro. Organizaciones que no cumplan con estos requisitos pueden poner sus operaciones en un riesgo significativo.
- **R:** Elementos que representan buenas prácticas para una organización eficaz y bien administrada.
- **A:** Elementos adicionales que la organización puede implantar para fortalecer sus operaciones o actividades.

Cómo contestar el cuestionario. Las organizaciones pueden responder en una de tres maneras:

1. **Cumple (C)** indica que la organización ha cumplido con este requisito cabalmente. Sin embargo, la organización necesita evaluarse periódicamente para asegurarse que continúa cumpliendo a medida que haya cambios en el ambiente interno o externo.
2. **Necesita mejorar (NM)** indica que ha habido progreso en este elemento, pero todavía no se ha logrado cumplir cabalmente.
3. **No aplica (NA)** puede implicar varias cosas: (a) que el indicador no aplica a esta operación, (b) que la organización no está segura de la necesidad de cumplir con este elemento, o (c) que no ha cumplido o no está trabajando en este elemento actualmente, pero puede ser que trabaje con él en el futuro.

Las respuestas a los indicadores deberán ser evaluadas cuidadosamente para determinar cómo podrían mejorar el funcionamiento y la eficacia de la organización, particularmente aquellos marcados “NM - necesita mejorar.” Los indicadores marcados “NA - no aplica” deberán ser revisados para determinar si deberían ser incorporados a la forma de operar de la organización.



Hoja de Auto-Evaluación

Junta de Directores

CAT	ELEMENTO	C	NM	NA
E	1. Las funciones de la Junta y del Director Ejecutivo están claramente definidas y se respetan delegando al Director Ejecutivo el manejo de las operaciones de la entidad y enfocando la Junta en la planificación y la política de la organización.			
R	2. El Director Ejecutivo se recluta, selecciona y se contrata por la Junta de Directores. La Junta define claramente las expectativas de este puesto, las calificaciones para ocupar el mismo y el nivel de compensación.			
R	3. La Junta de Directores se desempeña como un síndico de la organización a nombre de la comunidad en general y sus donantes mientras lleva a cabo su misión y objetivos. Para cumplir con esta función, la Junta de Directores debe participar activamente en el proceso de planificación como se describe en las secciones de planificación de esta hoja de cotejo.			
R	4. El proceso de nominar candidatos a la Junta asegura que la Junta tiene un balance apropiado en cuanto a la diversidad de sus integrantes y que tenga representación de la comunidad a la cual sirve.			
E	5. Los integrantes de la Junta de Directores reciben adiestramiento e información sobre sus responsabilidades.			
E	6. Se orienta a los integrantes nuevos de la Junta sobre la naturaleza de la organización, incluyendo su misión, reglamento, políticas y programas y sus funciones y responsabilidades como integrantes de una Junta de Directores.			
A	7. La organización de la Junta está documentada con una descripción de la Junta y las responsabilidades de los comités establecidos por la misma.			
A	8. La Junta tiene un manual de operaciones.			
E	9. Si la organización tiene transacciones entre los miembros de la Junta de Directores o sus familias, estos se han divulgado a la Junta, las agencias reguladoras y al auditor.			
E	10. La Junta de Directores tiene el número mínimo de integrantes que requiere su reglamento o las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o estipulación de los inversionistas sociales.			



R	11. El reglamento de la organización cumple con las leyes estatales y federales aplicables, y han sido revisadas por un abogado con peritaje en el área de corporaciones.			
R	12. El reglamento incluye (a) cuándo y cómo se harán las notificaciones para las reuniones de Junta, (b) cómo se eligen los integrantes de la Junta, (c) cuáles son los términos de los oficiales y los otros integrantes, (d) cómo se rotan los integrantes de la Junta, (e) cómo se removerán integrantes que no cumplen con sus responsabilidades y (f) el número de Directores que constituirá quórum para efectos de establecer la política organizacional y la toma de decisiones.			
R	13. La Junta de Directores revisa el reglamento.			
A	14. La Junta tiene un proceso para atender situaciones de emergencia entre las reuniones pautadas.			
E	15. Los integrantes de la Junta no reciben compensación por sus servicios como Director a menos que la entidad tenga una política específica de reembolsar gastos incidentales.			
R	16. La organización mantiene una política de conflicto de interés, y todos los integrantes de la Junta y el personal ejecutivo revisan y firman esta política para reconocer que conocen la política de la organización y cumplen con la misma.			
R	17. La Junta tiene un calendario anual de reuniones. La Junta tiene una política de asistencia que asegure un quórum en las reuniones de Junta por lo menos una vez por trimestre.			
A	18. Se circulan los materiales relacionados con decisiones importantes y una agenda escrita <u>antes</u> de las reuniones de Junta.			
A	19. La Junta tiene una política formal prohibiendo a los empleados o familiares de empleados servir como Presidente o Tesorero de la Junta.			
Categoría: E = esencial; R = recomendado; A = adicional para fortalecer las actividades de la organización.				

Fuente de información: Greater Twin Cities United Way

http://managementhelp.org/org_eval/uw_brd.htm

