

Compartiendo y
mejorando juntos

Resumen ejecutivo – enero 2025

Informe de evaluación **EFQM**



AUTISMO CÁDIZ



Índice

Introducción	1
Fortalezas, retos y oportunidades	3
Puntos fuertes.....	3
Oportunidades de mejora	5
Buenas prácticas	8
Propuesta de valor sostenible y diferenciadora	8
Proyecto "Cádiz Accesible"	10
Resumen de puntuaciones por criterios y subcriterios.....	11
Resumen de puntuaciones por criterios	11
Resumen de puntuaciones por subcriterios.....	11
Ponderación de los Grupos de Interés	12
Análisis comparativo de puntuaciones	13
Análisis comparativo por criterios con el total de Sellos EFQM	13
Análisis comparativo por subcriterios con el total de Sellos EFQM.....	13
Análisis comparativo por criterios con los Sellos EFQM del mismo sector	14
Análisis comparativo por criterios con los Sellos EFQM del mismo nivel	14
Anexo I: Datos técnicos de la Evaluación EFQM.....	15
Anexo 2: El Sello EFQM en España y el resto del mundo.....	16
Anexo 3: Información de referencia	18

Introducción

En primer lugar, quiero transmitirlos, en nombre del Club Excelencia en Gestión, nuestra más sincera enhorabuena por vuestra decisión de realizar una evaluación EFQM que pone de manifiesto vuestro firme **compromiso con la gestión excelente, innovadora y sostenible**. Una muestra de vuestro empeño por crear una cultura de mejora, por hacer bien lo que hay que hacer, según lo establecido en vuestra estrategia y trabajando para los resultados a largo plazo, sin olvidar los resultados a corto, pero, sobre todo, preparándoos para el futuro.

El **Club Excelencia en Gestión** es una asociación multisectorial sin ánimo de lucro, fundada hace más de 30 años, con el **propósito** de "crear una sociedad con confianza en el futuro, impulsando organizaciones como la vuestra, con una gestión excelente, innovadora y sostenible".

En los últimos 20 años, hemos reconocido por su gestión, en sus diferentes niveles de excelencia alcanzada, a más de 3.000 empresas y organizaciones en España. Todas ellas, al igual que vosotros, han puesto de manifiesto su compromiso con la mejora continua, la innovación, el talento, con la sociedad en la que trabajáis, con la diversidad, la ética y el buen gobierno, entre otras cosas, y por ello, **generáis confianza a todos vuestros grupos de interés**.

Son muchas las organizaciones españolas que se están esforzando por ser mejores cada año y sobresalir. Para ello, han apostado por la Evaluación y el **Sello EFQM** como una herramienta imprescindible para impulsar su transformación y dar visibilidad a su esfuerzo por ser mejores, en su gestión excelente, innovadora y sostenible.

Una evaluación EFQM, como la que habéis realizado recientemente, tiene por objetivo ayudaros a ver otro punto de vista de vuestra gestión, desde fuera y por expertos en gestión y siempre con un firme objetivo: ayudaros a **avanzar superando los retos** a los que os estáis enfrentando en vuestro proceso de transformación y sostenibilidad futura.

En estos tiempos tan cambiantes como los que estamos viviendo, **el Sello EFQM, es una herramienta diferencial** que os ayudará a posicionarnos en un lugar destacado dentro de vuestro ecosistema. Por ello, debéis sentirnos muy orgullosos de él y os animamos a mostrarlo externamente para asociar la imagen de vuestra sobresaliente organización a una gestión excelente, innovadora y sostenible y consolidar la confianza de vuestros grupos de interés.

En nombre del Club Excelencia en Gestión os reitero nuestra más sincera enhorabuena y os animamos a continuar el camino ya iniciado, para lo cual, estaremos encantados de acompañaros en todo momento.

Ignacio Babé

Director General

Club Excelencia en Gestión

Principales Megatendencias 2023

Identificadas por EFQM



Megatendencia 1

Gestión de la diversidad demográfica



Megatendencia 2

Sistemas *auto-organizativos* y *auto-gestionables*



Megatendencia 3

Demanda intensificada de habilidades y efecto de la automatización



Megatendencia 4

El auge de la tecnología y la disrupción digital



Megatendencia 5

Economía colaborativa y confianza mutua



Megatendencia 6

Escasez de recursos



Megatendencia 7

Cumplir con una regulación cada vez mayor



Megatendencia 8

Incertidumbre geopolítica y localización en una economía global



Megatendencia 9

Crisis ambientales cada vez mayores

Fortalezas, retos y oportunidades

Puntos fuertes

1. Autismo Cádiz destaca por un **propósito, visión y valores claramente definidos**, contruidos de manera participativa con todo su ecosistema. Se evidencia un fuerte protagonismo de las **personas con autismo y sus familias** en la validación y evolución estratégica, garantizando alineación con sus necesidades reales. Esta participación estructurada se refleja en su **Plan Estratégico**.

Evidencias:

- Autismo Cádiz ha desarrollado su **propósito y visión de forma estructurada**, involucrando a su junta directiva, equipo técnico, familiares y personas con autismo en su validación.
- El **Plan Estratégico** de Autismo Cádiz se construye con la participación de los grupos de interés y es ratificado por la Asamblea General.
- Se lleva a cabo una **revisión periódica cada tres años** dentro del ciclo estratégico para garantizar que sigue alineado con las necesidades del ecosistema.
- La **validación y evolución estratégica** de la organización incorpora activamente las voces de las personas con autismo y sus familias, asegurando que el enfoque estratégico responde a sus necesidades reales.

2. Autismo Cádiz demuestra un **alto compromiso e implicación** de su equipo, con una fuerte alineación a los valores de la organización. Se evidencia una **capacitación técnica continua**, reforzada por herramientas digitales, que garantiza el desarrollo de competencias clave. Este enfoque favorece la **excelencia en la prestación de apoyos**, asegurando calidad y mejora constante en los servicios ofrecidos a las personas con autismo y sus familias.

Evidencias:

- Se ha implementado una estrategia de capacitación técnica continua para el equipo, lo que refuerza el alineamiento con los valores organizativos.
- La digitalización de la formación y el uso de herramientas tecnológicas facilitan la actualización de competencias clave.
- El equipo técnico participa en procesos de planificación y mejora continua, asegurando la **calidad en la prestación de apoyos**.

3. Las instalaciones de Autismo Cádiz están **diseñadas para acompañar y potenciar su proyecto**, garantizando entornos accesibles y adaptados a las necesidades de las personas con autismo. Se evidencia una planificación orientada a la **inclusión y funcionalidad**, asegurando espacios que favorecen el bienestar, la autonomía y la participación. Este enfoque refuerza la calidad de los apoyos prestados y la coherencia con su misión

Evidencias:

- La memoria menciona que las instalaciones han sido diseñadas con un enfoque en la accesibilidad, asegurando espacios funcionales para la autonomía de las personas con autismo.
- El diseño de los entornos favorece la inclusión y participación de las personas con autismo en la comunidad.
- Se evidencia una **planificación inmobiliaria** que responde a las necesidades específicas del colectivo, lo que refuerza la coherencia con la misión organizativa.

4. Las familias de Autismo Cádiz muestran un **alto nivel de satisfacción** con los servicios, destacando la **atención individualizada y la personalización de los apoyos**. La implicación del equipo profesional y la adaptación continua a las necesidades de cada persona refuerzan la **confianza y el vínculo** con la organización, consolidando su modelo de atención centrado en las personas.

Evidencias:

- Se mide la percepción de las familias sobre la prestación de apoyo a los familiares de personas con autismo, reflejando **una tendencia positiva y puntuaciones muy altas**.
- Evalúa la conformidad de las familias con el plan personal para cada persona con autismo. Los datos reflejan una **tendencia positiva y estable**.
- Las familias valoran positivamente los progresos logrados en el tiempo, con una tendencia **sostenida en niveles altos**.
- Se mide la capacidad del servicio para adaptarse y respetar las singularidades de cada persona, con puntuaciones **altas y estables**.

5. Modelo de Gobernanza Inclusivo – Integración de Personas con TEA en la Junta Directiva.

Uno de los aspectos más innovadores y diferenciales de Autismo Cádiz es su **modelo de gobernanza inclusivo**, que permite la **participación activa de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) en la toma de decisiones estratégicas**. Este enfoque no solo fortalece la gestión de la organización, sino que también **empodera a las personas con autismo**, promoviendo su autodeterminación y garantizando que los servicios respondan realmente a sus necesidades.

Autismo Cádiz **es la primera organización en Andalucía** en aplicar este modelo de liderazgo inclusivo, situándose como un **referente en participación y derechos de las personas con discapacidad**.

Evidencias:

- **Personas con TEA forman parte de la Junta Directiva**, lo que permite que la toma de decisiones refleje de manera directa las necesidades del colectivo.
- Se han establecido **mecanismos de apoyo y accesibilidad** para garantizar su participación efectiva, incluyendo:
- Uso de **Lenguaje Claro y Lectura Fácil** en documentos estratégicos.
- Reuniones adaptadas con herramientas visuales y tiempos estructurados.
- Acompañamiento y facilitación por parte de profesionales de apoyo.

Oportunidades de mejora

1. Impulsar el **fortalecimiento institucional** para garantizar la sostenibilidad y eficacia de la organización.

Evidencias:

- Fortalecer la profesionalización de los Órganos de Gobierno mediante un rediseño estructural que optimice la toma de decisiones y la alineación con el propósito de Autismo Cádiz.
- La implementación de un Plan de Sucesión permitirá identificar y desarrollar futuros líderes, asegurando la continuidad organizativa y la adaptación a los desafíos del entorno.
- El diseño de itinerarios formativos específicos para el acceso a puestos de gobierno contribuirá a la capacitación progresiva de los equipos directivos, dotándolos de herramientas estratégicas y de gestión que refuercen la gobernanza y la sostenibilidad institucional.

2. Para consolidar un **liderazgo proactivo y transformador**, Autismo Cádiz debe fortalecer la implantación de su Plan Estratégico a 3-5 años, asegurando una visión integral que abarque a todos los grupos de interés clave, gestión, estructura y sostenibilidad en sus dimensiones institucional, económica, social y ambiental.

Evidencias:

- El desarrollo y uso avanzado de un Cuadro de Mando Integral permitirá un seguimiento más eficaz de los objetivos estratégicos, facilitando la toma de decisiones basada en datos.
- La evolución del Sistema de Gobierno hacia un modelo más ágil y adaptativo fortalecerá la capacidad de respuesta ante los retos del entorno
- La gestión eficaz de la tecnología, el conocimiento y los recursos debe seguir optimizándose, asegurando su alineación con la estrategia organizativa y potenciando la eficiencia operativa y la capacidad innovadora de la organización

3. Autismo Cádiz podría reflexionar sobre la necesidad de desarrollar su **Modelo de Relación con todos los Grupos de Interés clave** de la entidad: personas, financiadores y reguladores, Sociedad y Partners y proveedores para reforzar su nivel de confianza en la Asociación, la sistemática de comunicación y feedback, etc.

Evidencias:

- Avanzar en la realización de un plan de "Experiencia del Empleado/Personas" podría ayudar a Autismo Cádiz a mejorar las diferentes fases del ciclo de vida de la relación con las personas (atracción, selección, formación, desarrollo, comunicación, reconocimiento, desvinculación...), complementando acciones de mejora que impacten sobre resultados de la satisfacción de este grupo de interés, la prestación de servicios a los clientes, reconocimiento de los equipos y crecimiento del talento.
- Desarrollar el Modelo de Relación con los financiadores y reguladores. Recoger de manera estructurada su percepción, asegurando que se abordan sus necesidades y expectativas, y de este modo poder emprender acciones de desarrollo de la relación y beneficio mutuo y mejorar la confianza de éstos hacia la entidad y su participación en la definición de la Estrategia.

- Avanzar en el desarrollo de un Modelo más proactivo de relación con los GG.II. clave de la sociedad. Avanzar en la obtención de feedback sobre las experiencias que tiene la sociedad respecto a la propia actividad y naturaleza de Autismo Cádiz. Desarrollar la Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa de la Entidad. Desarrollar una medición integral del impacto de la entidad en la Transformación de una Sociedad más Inclusiva, Justa, Solidaria y Sostenible.
- Establecer el Modelo de Relación con los Partners y Proveedores. Generar una propuesta de valor consistente y desarrollar mecanismos sistemáticos de recogida de expectativas, evaluación, homologación, recogida de retroalimentación y medición de la satisfacción de partners, proveedores y colaboradores estratégicos para garantizar el alineamiento de éstos con el PMVV de la entidad.

4. Reforzar la **sostenibilidad económica** de la entidad.

Evidencias:

- Para reforzar la estabilidad financiera de Autismo Cádiz, es clave diversificar las fuentes de financiación, explorando nuevas vías de captación de recursos a través de modelos innovadores, alianzas estratégicas y generación de valor social. La incorporación de creatividad e innovación en la estrategia financiera permitirá desarrollar iniciativas sostenibles que reduzcan la dependencia de administración.
- Se requiere consolidar una política económico-financiera estructurada, basada en el análisis predictivo y la optimización de recursos, asegurando una asignación eficiente y alineada con el propósito organizativo
- La reestructuración de los costes, especialmente el 83% destinado a personal, debe abordarse con una estrategia progresiva que garantice la sostenibilidad sin afectar la calidad de los apoyos, con el objetivo de disminuirla el 55% en un plazo de cinco años.

5. Autismo Cádiz podría avanzar en la **sistemática de evaluación y análisis de los resultados de percepción** de personas, financiadores y reguladores, partners y proveedores y sociedad.

Evidencias:

- Avanzar en la sistemática de evaluación y análisis de resultados de percepción de las personas, por ejemplo: la cultura de la organización; su experiencia trabajando en la organización; el compromiso y los logros de la organización en cuanto a paridad y equilibrio de género, diversidad e inclusión; la forma en que la organización se está adaptando a futuros modelos de trabajo; el apoyo de la organización a la conciliación entre el trabajo y la vida familiar; apoyo prestado a las personas, empoderamiento, reconocimiento y desarrollo profesional; la gestión y mejora del desempeño de las personas; la comunicación interna; la atracción y retención del talento; cómo se ejecuta la estrategia de la organización, la contribución de las personas a dicha ejecución y su grado de confianza en el futuro de la organización, etc.
- Avanzar en la sistemática de evaluación y análisis de resultados de percepción de financiadores y reguladores, por ejemplo: la gestión financiera, la seguridad y la sostenibilidad de la organización; la gestión de riesgos y cumplimiento normativo (compliance); la estructura de gobierno, transparencia, responsabilidad y comportamiento ético; la responsabilidad social y ambiental; la reputación de la organización; la experiencia general en el trato con la organización, etc.

- Avanzar en la sistemática de evaluación y análisis de resultados de percepción de la sociedad, por ejemplo: capacidad para satisfacer las expectativas de su comunidad; el impacto que la gobernanza, transparencia y comportamiento ético tienen sobre la comunidad; el impacto de las operaciones sobre la comunidad; la sostenibilidad de las contribuciones de la Organización a la comunidad por sus prácticas económicas, sociales y ambientales, etc.
- Avanzar en la sistemática de evaluación y análisis de resultados de percepción de partners y proveedores, por ejemplo: satisfacción global, la experiencia en el trato con la Organización; el compromiso y los logros de la Organización en cuanto a co-creación y el trabajo para el beneficio mutuo; la comunicación y gestión de las relaciones con la Organización; la estructura de gobierno, transparencia y ética de la Organización y sus prácticas; Índice Net Promoter Score, etc.

- 6.** Avanzar en la **sistemática de evaluación y análisis de los resultados ligados al rendimiento** de la organización en cuanto a su capacidad de alcanzar su propósito, ejecutar su estrategia y crear valor sostenible y su preparación (estado de forma) para afrontar el futuro.

Evidencias:

- Avanzar en la sistemática de evaluación y análisis de una batería de medidas completa y representativa de los Logros alcanzados en la consecución de la estrategia, el cumplimiento de las expectativas de todos los grupos de interés clave. Establecer los indicadores de rendimiento más apropiados para medir sus objetivos estratégicos y operativos y relacionar claramente las expectativas identificadas para cada grupo de interés con indicadores de rendimiento asociados que se puedan medir.
- Profundizar en el análisis de correlación entre las percepciones de sus grupos de interés clave y su rendimiento actual, de manera que le permita identificar factores clave de mejora para potenciar su estrategia y objetivos clave.
- Avanzar en el análisis de alguna proyección de resultados a futuro y en el análisis sobre indicadores claves o críticos, relacionados con su Propósito, Visión y Estrategia, para predecir rendimientos futuros (relación entre rendimiento actual y futuro, relaciones causa-efecto, predictibilidad de las métricas, objetivos a varios años, etc.).

Buenas prácticas

Se entiende por buena práctica, los “Principios, medidas, métodos, actuaciones o experiencias que conducen a logros excepcionales, habiéndoles reportado ventajas de distinto tipo (económicas, sociales, etc.) de forma constatada. Son fortalezas distintivas que nuestras organizaciones han desarrollado a lo largo del pasado reciente”.

Se caracterizan por demostrar resultados positivos y sostenidos en los clientes, o en otros grupos de interés (personas, sociedad, etc.) en definitiva en los resultados de la organización; y por utilizar un conjunto de medidas de percepción y sus indicadores de rendimiento para determinar el éxito.

Algunos de los requisitos que caracterizan a una Buena Práctica son:

- Pertenecer al ámbito de la gestión.
- Buscar la excelencia, la innovación y/o la sostenibilidad.
- Estar ligada a la estrategia de la organización. Estar basada en las necesidades de la organización o de sus grupos de interés.
- Ser susceptible de mediciones.
- Producir un resultado tangible y contrastable.
- Tener impacto directo en los procesos y resultados clave de la organización. Ser eficaz y eficiente.
- Permitir la posibilidad de transferencia a otras áreas u organizaciones.
- Ser innovadora y creativa.
- Estar documentada.

En el caso de Autismo Cádiz se han identificado como buenas prácticas:

Propuesta de valor sostenible y diferenciadora

Autismo Cádiz ofrece una **propuesta de valor sostenible**, basada en una **atención integral e individualizada** para las personas con autismo y sus familias. Su enfoque garantiza la continuidad y adaptación de los apoyos, asegurando **respuestas eficaces tanto en el presente como en el futuro**, en coherencia con su propósito y compromiso con la mejora continua.

Autismo Cádiz implementa un modelo de atención integral que abarca **todas las etapas de la vida de las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA)**, desde la infancia hasta la edad adulta, garantizando un acompañamiento **continuo, adaptativo y sostenible**. Este enfoque asegura que las necesidades individuales de cada beneficiario sean atendidas de manera eficaz, gracias a un diseño que combina **flexibilidad, personalización y sostenibilidad**.

La **personalización de los apoyos** es uno de los pilares clave del modelo. A través de evaluaciones periódicas y metodologías basadas en la evidencia, se ajustan las intervenciones para responder a las necesidades específicas de cada beneficiario. Esto permite que los programas de apoyo no solo sean efectivos en el presente, sino también flexibles frente a cambios en las circunstancias personales o del entorno.

El modelo genera **resultados medibles y contrastables** mediante el uso de indicadores clave de desempeño, como:

- **Satisfacción de los beneficiarios y sus familias**, evaluada periódicamente a través de encuestas.
- **Impacto en la autonomía y calidad de vida** de las personas con TEA, reflejando mejoras en inclusión social y participación comunitaria.
- **Eficiencia operativa**, lograda mediante la optimización de recursos y el uso de herramientas tecnológicas avanzadas.

Las evaluaciones periódicas y los mecanismos de evaluación aseguran que los resultados obtenidos sean precisos y se traduzcan en acciones concretas para la mejora continua de los servicios.

Además, este modelo está diseñado para ser **sostenible y transferible a otros contextos organizativos**. Gracias a su enfoque modular y basado en datos, puede ser replicado en otras entidades que trabajan con colectivos vulnerables. La **documentación exhaustiva de procesos y protocolos** garantiza que las mejores prácticas puedan ser adaptadas e implementadas en diferentes escenarios, reforzando su relevancia y aplicabilidad.

Evidencias

Acompañamiento continuo y personalización de apoyos

- **Evidencia:** Protocolo de diseño y revisión de planes individualizados de apoyo (documentado en IXIS Social Gest).

Resultados medibles mediante indicadores clave

- **Evidencia:** Informes de satisfacción de beneficiarios y familias, que muestran un alto nivel de confianza en la calidad de los servicios.
- **Evidencia:** Análisis de impacto de los apoyos en la autonomía de las personas beneficiarias (incluido en informes de evaluación continua).

Sostenibilidad y replicabilidad del modelo

- **Evidencia:** Documentación completa del mapa de procesos, protocolos operativos y guías de implementación del modelo.
- **Evidencia:** Referencias a buenas prácticas transferibles en informes y guías internas de Autismo Cádiz.

Eficiencia operativa y uso de herramientas tecnológicas

- **Evidencia:** Implementación de Power BI para el análisis y medición en tiempo real de los apoyos y recursos asignados.
- **Evidencia:** Uso de IXIS Social Gest para la planificación y personalización de los apoyos.

Conclusión

El modelo de Autismo Cádiz, fundamentado en personalización, sostenibilidad y aporta flexibilidad, demuestra ser una práctica ejemplar en el ámbito de la atención a personas con autismo. Su diseño basado en datos, los resultados contrastables y su capacidad de replicabilidad lo posicionan como un referente innovador en la gestión de servicios sociales.

Proyecto “Cádiz Accesible”

El proyecto **Cádiz Accesible** es una **iniciativa de economía social** impulsada por Autismo Cádiz, que integra a profesionales y personas con autismo capacitadas en **accesibilidad cognitiva, defensa de derechos e inclusión social**. Su objetivo es **transformar los entornos físicos, digitales y comunicativos** para garantizar la accesibilidad universal y fomentar la participación de las personas con autismo en la comunidad.

Principales acciones y metodología

- **Consultoría en accesibilidad cognitiva:** Adaptación de edificios, espacios, materiales, aplicaciones y documentos mediante metodologías reconocidas, como la **norma UNE 153101EX de Lectura Fácil**
- **Validación por personas con autismo:** Participación de personas con TEA en la **evaluación y diseño de entornos accesibles**, asegurando que las soluciones sean efectivas y alineadas con sus necesidades.
- **Sensibilización y formación:** Desarrollo de programas formativos para **administraciones públicas, empresas y organizaciones sociales** sobre accesibilidad cognitiva.
- **Plataforma digital Cádiz Accesible:** Espacio web donde se documentan trabajos realizados, facilitando el acceso a servicios y promoviendo la replicabilidad de la iniciativa.

Impacto y reconocimiento

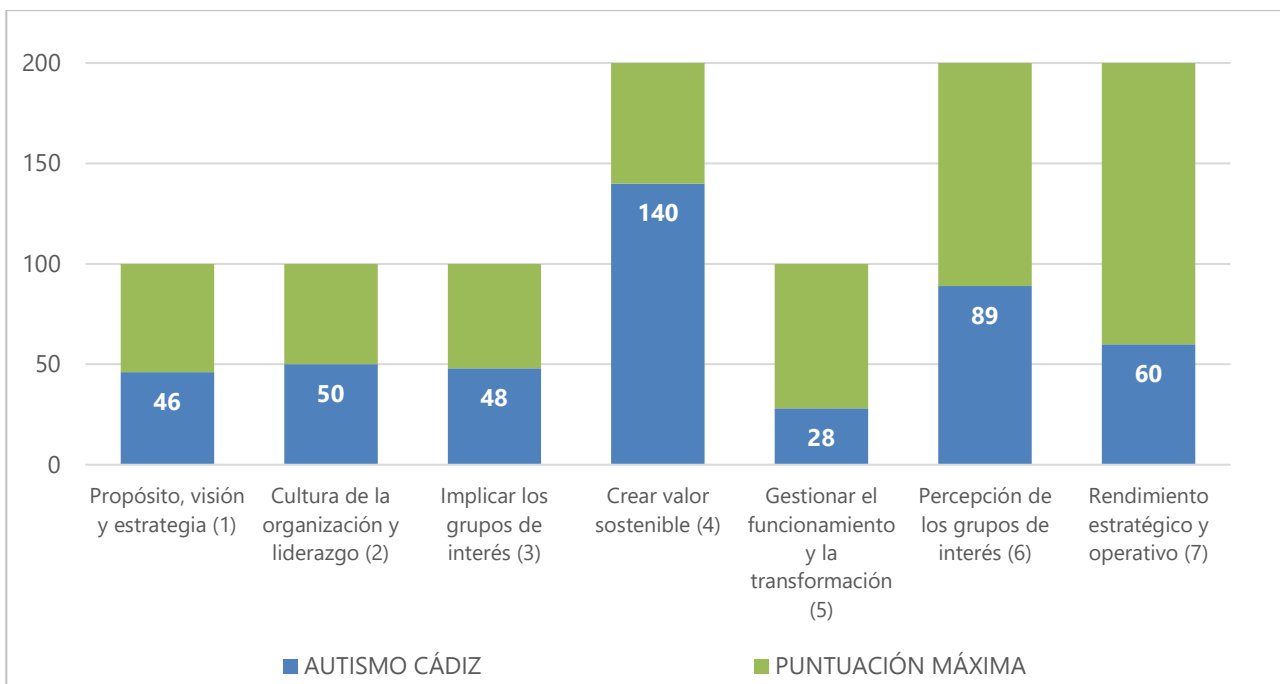
- **Retorno social significativo**, mejorando la participación e inclusión de las personas con autismo
- **Incremento de alianzas con entidades públicas y privadas**, consolidando la iniciativa a nivel local y nacional.
- **Reconocimientos y premios**, incluyendo:
 - XXI Congreso de AETAPI – Práctica Admirable.
 - II Congreso Nacional de Accesibilidad Cognitiva.
 - Premios EMPRENDIS 2022.

Conclusión

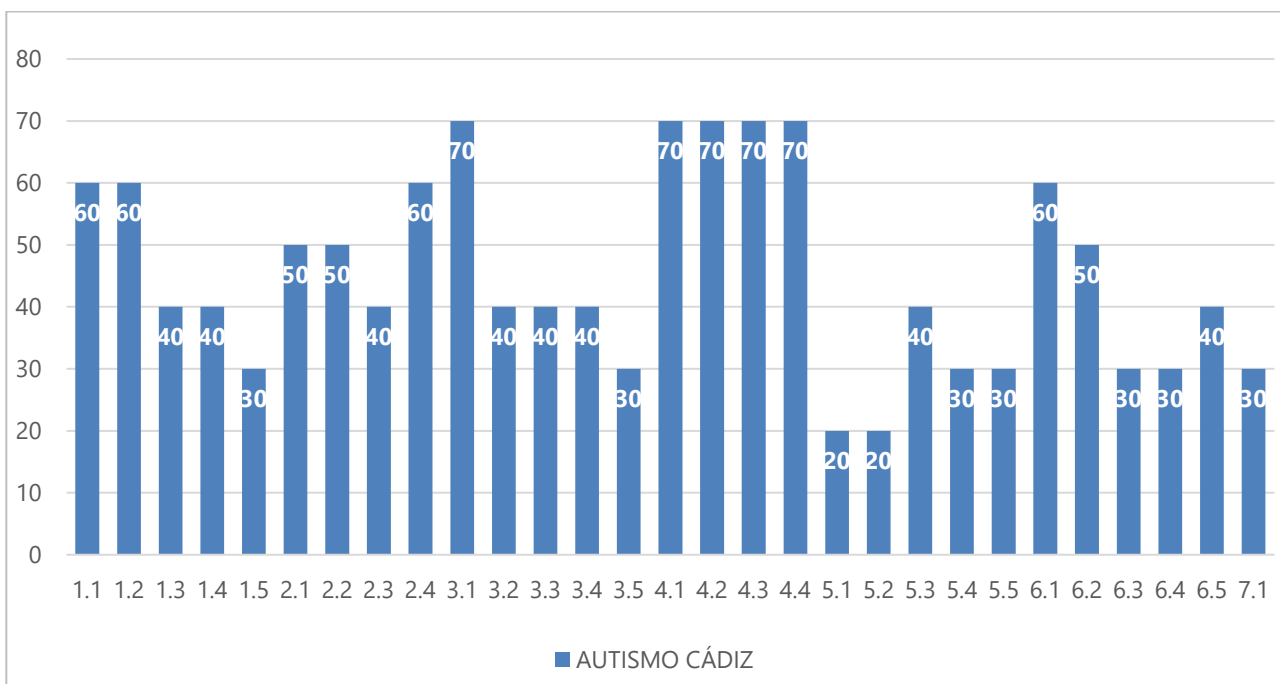
Cádiz Accesible representa un **modelo innovador y transferible**, que no solo refuerza la accesibilidad cognitiva en diversos entornos, sino que también potencia el **liderazgo de las personas con autismo en la transformación social**.

Resumen de puntuaciones por criterios y subcriterios

Resumen de puntuaciones por criterios



Resumen de puntuaciones por subcriterios



Ponderación de los Grupos de Interés

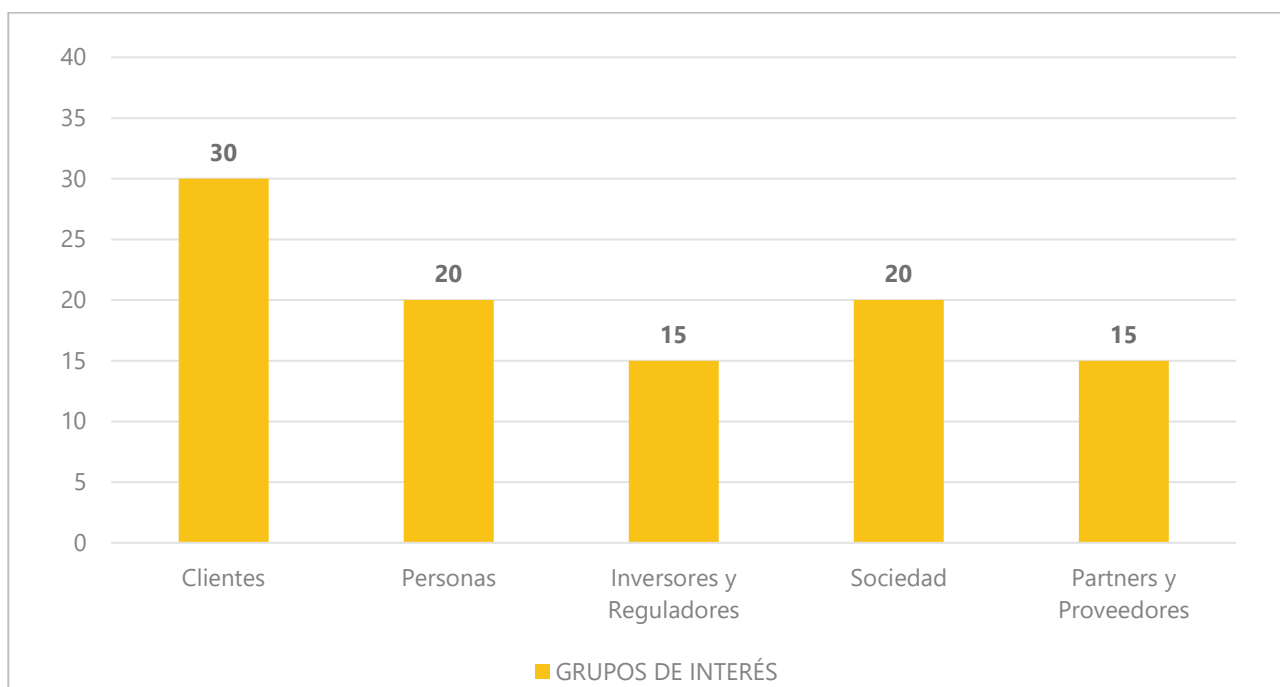
Dado que vivimos en un mundo cada vez más dinámico y cambiante, las organizaciones necesitan flexibilidad a la hora de evaluar y puntuar el modo en que se relacionan con sus grupos de interés.

Para facilitar esta flexibilidad a la hora de evaluar y puntuar tanto en el criterio 3 como el 6, ambos claramente vinculados, se aplica un factor de ponderación a cada uno de los cinco grupos de interés identificados.

Ese peso relativo es el factor de ponderación que se aplica a cada uno de los subcriterios de los criterios 3 y 6. La organización es quien decide dicha ponderación, que cumple con las reglas de ponderación mínima y máxima para los cinco grupos de interés, que se describen a continuación:

- Ninguno de los cinco grupos de interés reconocidos puede tener una puntuación inferior al 10% del número máximo de puntos disponibles.
- Ninguno de los cinco grupos de interés reconocidos puede obtener una puntuación superior al 40% del número máximo de puntos disponibles.
- Entre el umbral inferior del 10% y el umbral superior del 40%, las organizaciones pueden decidir utilizar factores de ponderación en rangos de 5%.

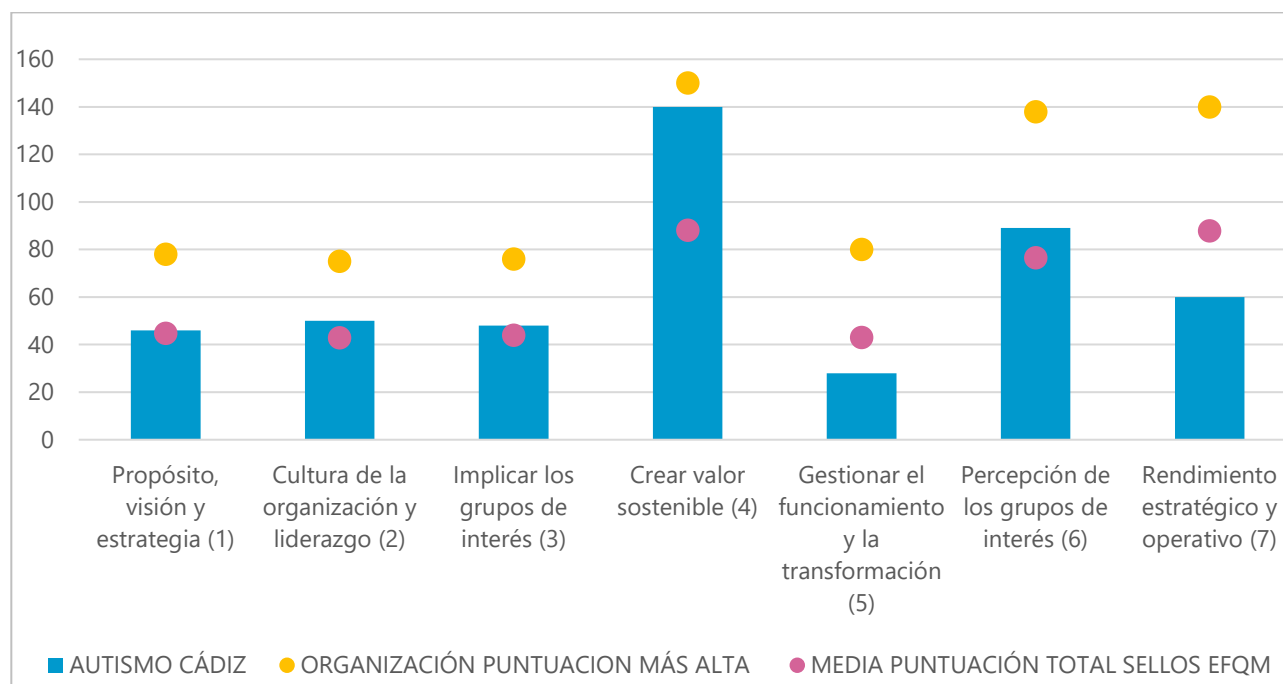
El peso relativo y factor de ponderación elegido por la organización para la ponderación de sus grupos de interés, en esta evaluación, ha sido:



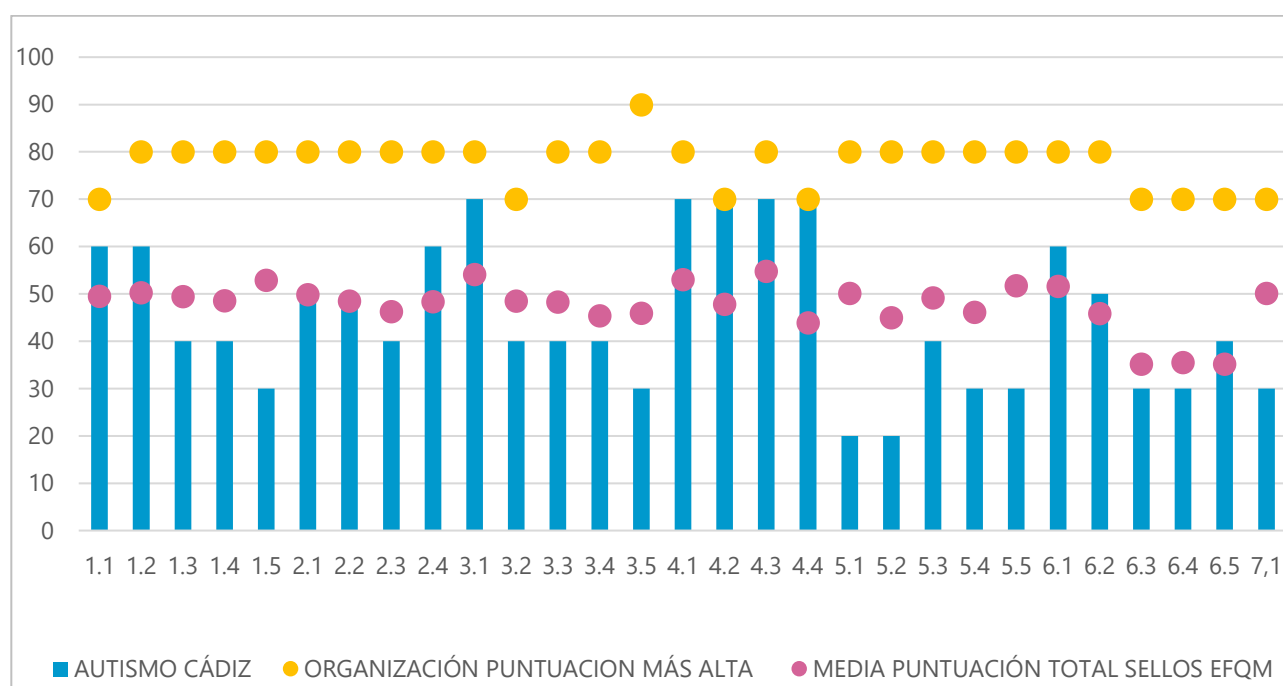
Análisis comparativo de puntuaciones

Comparaciones referidas a 20 de octubre de 2024.

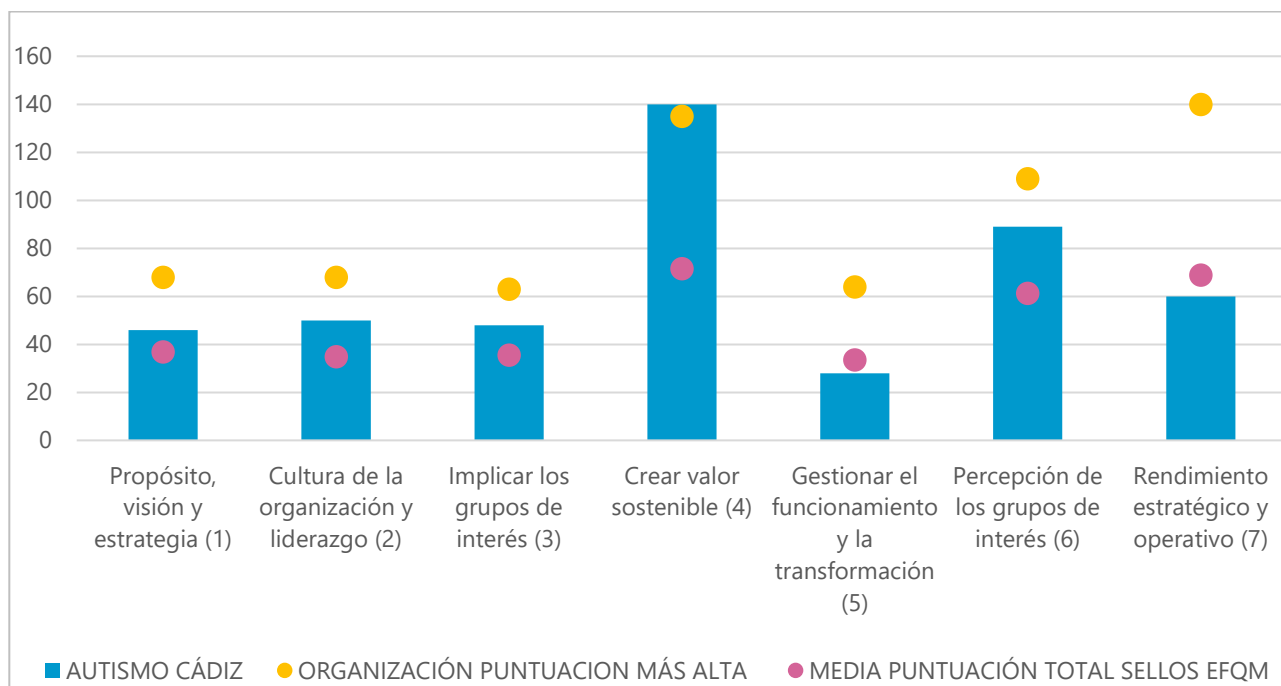
Análisis comparativo por criterios con el total de Sellos EFQM



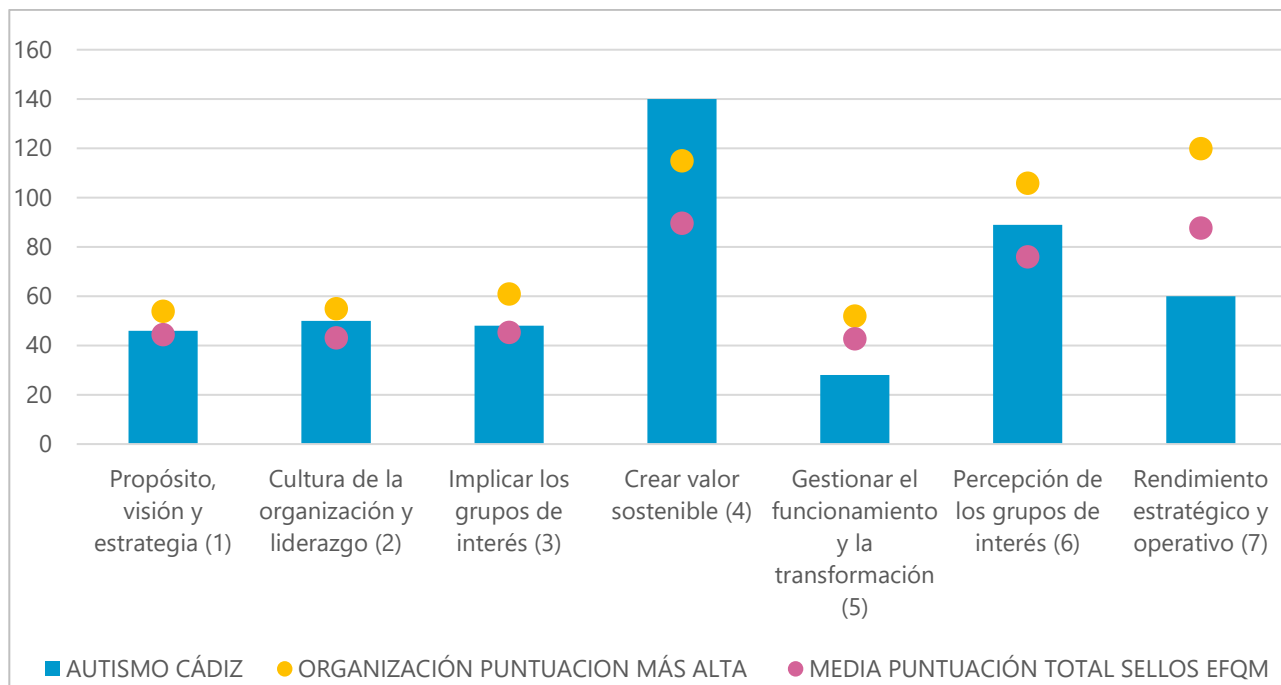
Análisis comparativo por subcriterios con el total de Sellos EFQM



Análisis comparativo por criterios con los Sellos EFQM del mismo sector



Análisis comparativo por criterios con los Sellos EFQM del mismo nivel



Anexo I: Datos técnicos de la Evaluación EFQM

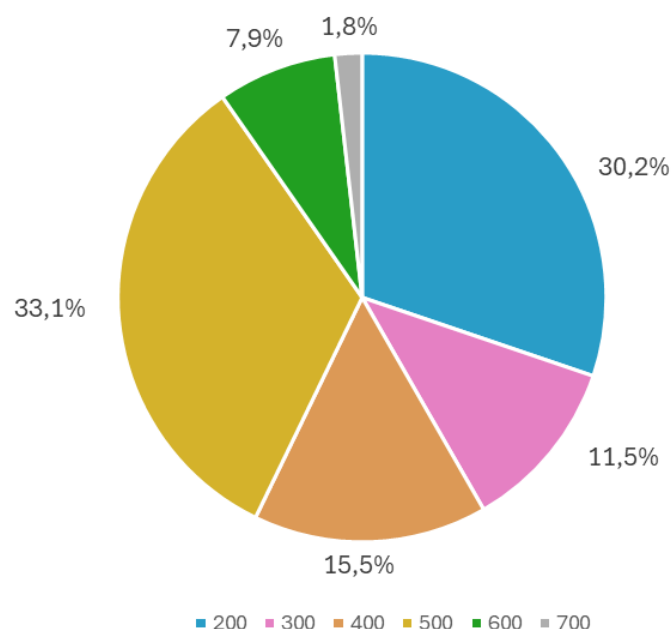
Organización	AUTISMO CÁDIZ
CIF	G11020989
Dirección	Calle Rosadas S/N, 11510, Puerto Real (Cádiz)
Participantes	Mayka López – Presidenta de Autismo Cádiz Luis Carreras – Vicepresidente de Autismo Cádiz Pedro Sánchez – Gerente de Autismo Cádiz Beatriz Mota – Resp. Valoración y Diagnóstico Inmaculada Molina – Resp. Hogares Jerez Inmaculada Vázquez – Resp. Hogares Puerto Real Milagrosa Vega – Responsable Centro de Día Jacaranda Virginia López – Responsable Servicio de Familias Rosa Moreno – Resp. Habilidades Sociales, Adaptativas Patricia Gutiérrez – Resp. Apoyo a la Comunicación Carolina Pozo – Resp. Educación, Empleo y Voluntariado Javier Martín – Responsable de Gestión Económica Sonia Molina – Responsable de Personas Elizabeth Carrillo – Resp. Plan de Desarrollo Tecnológico Simón Caballero – Sistema de Calidad Isabel del Hoyo – Resp. Centro de Día Alhucema y Sist. Calidad
Sello EFQM concedido	Sello EFQM 400
Rango de puntuación	450-499
Puntuación obtenida	461
Fecha de evaluación	30 y 31 de enero de 2025
Modalidad de evaluación	Subcriterio presencial
Equipo evaluador	Gestor líder: Manuel Aradillas Evaluador Asesor: Adolfo Vázquez

Con la evaluación EFQM, Club Excelencia en Gestión no garantiza el cumplimiento por parte de la organización evaluada de los aspectos legales o reglamentarios, que son responsabilidad de la propia organización.

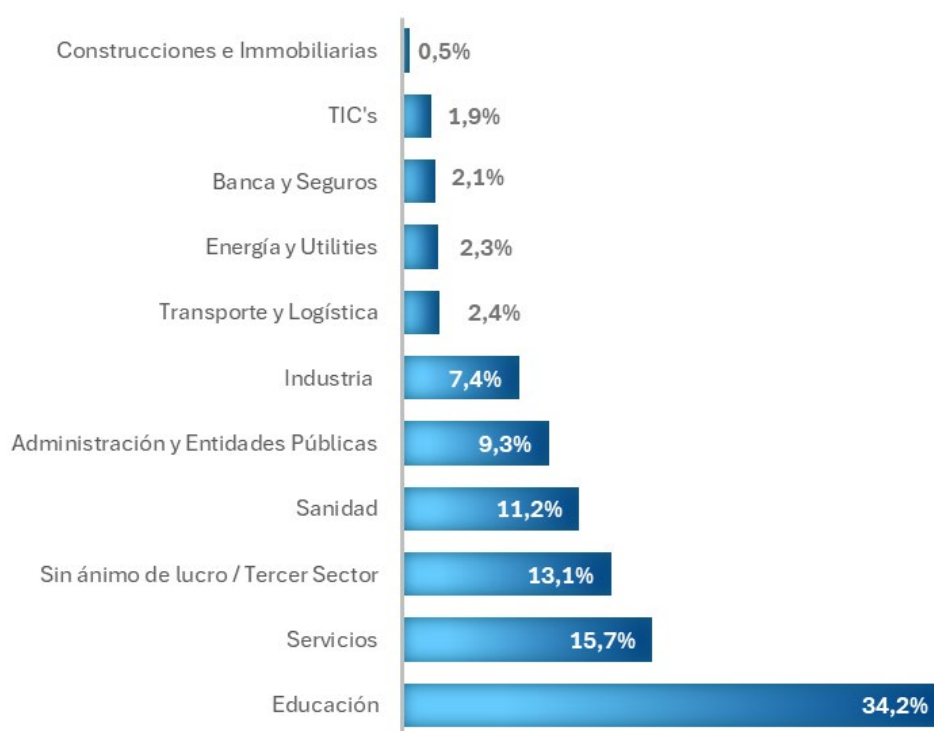
Anexo 2: El Sello EFQM en España y el resto del mundo

Datos referidos a 20 de octubre de 2024.

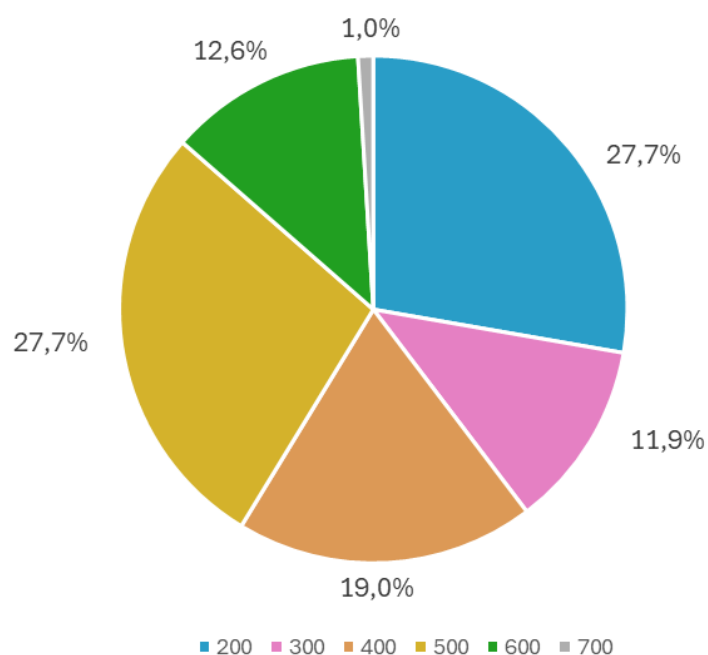
Sellos vigentes en el Mundo



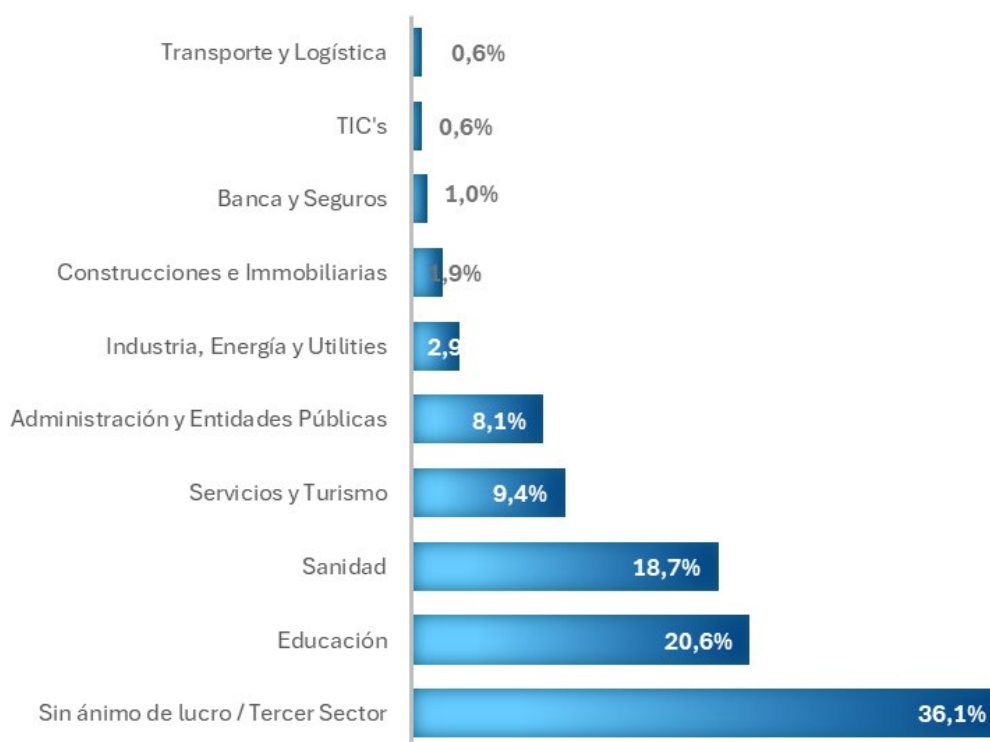
Sellos vigentes en el Mundo y Sector Actividad



Sellos vigentes en España



Sellos vigentes en España y Sector Actividad



Anexo 3: Información de referencia

- **Dirección estratégica de la empresa**
https://www.researchgate.net/publication/281409665_La_direccion_estrategica_de_la_empresa_Teoria_y_aplicaciones_5_edicion
- **Plan Estratégico e Implantación del Cuadro de Mando Integral**
https://www.camaracr.org/uploads/tx_icticontent/Manual_Experiencias_Plan_Estrategico_y_CMI_01.pdf
- **Modelos de cultura organizacional:**
 Descripción del Modelo Denison para medir la Cultura Organizacional:
 - <https://theodcg.com/descripcion-del-modelo-denison-para-medir-la-cultura-organizacional-de-la-empresa/>
 - https://www.researchgate.net/publication/326900467_Adaptacion_al_espanol_del_instrumento_sobre_cultura_organizacional_de_Denison
 Descripción del Modelo de Cameron y Quinn:
 - <https://www.youtube.com/watch?v=QLezTp77ajY>
 - Salazar, J. (2019): Una mirada al modelo de valores en competencia de Cameron y Quinn desde el compromiso de los empleados. Tesis de Maestría en Administración: En <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/76123>
- **Auditar la Cultura y Valores Corporativos.**
 Sanchís, C. "Redescubriendo la cultura corporativa: una perspectiva moderna para líderes visionarios". Harvard Deusto En: <https://culturalfitsolutions.com/>
- **Las 10 tendencias en la gestión de Recursos Humanos.**
<https://www2.deloitte.com/es/es/pages/human-capital/articles/10-tendencias-gestion-RRHH.html>
- **La gestión de los grupos de interés en el marco del desarrollo de una estrategia de Responsabilidad Social (RSE)**
<https://www.mintur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/381/Germ%E1n%20Granda%20Revilla.pdf>
- **ODS: Metodología SDG Compass:**
 SDG Compass: La guía para la acción empresarial en los ODS. En: https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf

ORGANIZACIONES CON BUENAS PRÁCTICAS REFERENTES

Autismo Sevilla.

- [Formación de profesionales](#)
- Gestión de Redes Sociales.
- Captación de fondos privados y donaciones.

[Fundación Prode.](#)

- Sistema de captación de fondos privados.
- Modelo de gestión. Estructura Corporativa

AMICA

- [Monetización Valor Social](#)

Con el objeto de ayudar a las organizaciones en su proceso de transformación, el Club Excelencia en Gestión facilita el acceso a la [Plataforma de Conocimiento](#): Memorias EFQM, buenas prácticas, White papers, guías prácticas, informes, estudios de investigación, publicaciones....

En la plataforma se tiene acceso a cientos de experiencias y referencias externas de ayuda para la alcanzar el éxito e impulsar la gestión excelente, innovadora y sostenible.

