



Una herramienta para garantizar que el Equipo de Recursos tenga la experiencia y los conocimientos adecuados para ayudar a garantizar el éxito del Mecanismo de Coordinación Nacional.

HERRAMIENTA 2A Formar un equipo de recursos exitoso

Un perfil de quién está en su equipo y qué puntos de vista, antecedentes y experiencia aportan.

Inspirado por: ExpandNet; Nine Steps for Developing a Scaling-Up Strategy

Escalar un esfuerzo nacional requiere habilidad, continuidad, recursos y una colaboración eficaz entre sectores. La composición del equipo afecta directamente los esfuerzos y el éxito del escalamiento. El mapeo del equipo existente ayudará a identificar los desequilibrios—o la representación que puede ser necesaria, pero que falta. Luego, puede planificar cómo encontrar miembros para satisfacer las necesidades del equipo.

2A Formar un equipo de recursos exitoso

- Realice una evaluación para cada miembro del equipo actual o propuesto.
- Ajuste del rol, recopile los resultados y analícelos.
- Elabore un plan para la incorporación de nuevos miembros.

PASO 1: CLASIFICAR A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO

Complete 1 hoja para cada miembro del equipo actual o propuesto.

NOMBRE: MIEMBRO ACTUAL MIEMBRO PROPUESTO

1. ¿QUÉ SECTOR ESTÁ REPRESENTADO?
 FINANCIACIÓN/COMERCIO INTERNACIONAL OTRO
 GOBIERNO (NACIONAL)
 GOBIERNO LOCAL
 SECTOR PRIVADO
 ORGANIZACIÓN DE LA SOCIEDAD CIVIL
 ORGANIZACIÓN NACIONAL (INGRESO)

2. ¿QUÉ ÁREAS DE RESPONSABILIDAD TRABAJA ESTA PERSONA/ORGANIZACIÓN AL ESCALAMIENTO?
 DEFENSA/POLÍTICA OTRO (por ejemplo, actividades)
 ASesor TÉCNICO/CONOCIMIENTOS TÉCNICOS
 INICIATIVAS/OPERATIVAS
 INVESTIGACIÓN/SALUDÍSTICA
 MONITOREO, EVALUACIÓN/APRENDIZAJE
 IMPLEMENTACIÓN

3. ¿EN QUÉ ÁMBITOS TÉCNICOS TRABAJA ESTA PERSONA?
 DEFENSA/POLÍTICA OTRO (por ejemplo, género, derechos humanos)
 NORMAS Y VALORES
 ENTORNOS SEGUROS
 APOYO PARA PADRES Y CUIDADORES
 INGRESOS Y FORTALECIMIENTO ECONÓMICO
 SERVICIOS DE RESPUESTA Y APOYO
 EDUCACIÓN Y HABILIDADES PARA LA VIDA

INSPIRE © 2018 2A Formar un equipo de recursos exitoso • Página 1 de 4

PASO 2: EVALUAR LA REPRESENTACIÓN SECTORIAL

1. Pinte en la distribución ideal de los sectores dentro del equipo. ¿Qué porcentaje de miembros desea/ necesita venir de cada sector? Escríbalos en forma de porcentaje en la columna de la izquierda.
 Círculos de qué tamaño columnas tamaño escalamiento 100.

2. ¿Por qué los datos no coinciden en el paso 1. Tome el porcentaje ideal de personas de cada sector y luego obtenga el porcentaje real que representa dicho sector. Escríbalos en la columna de la derecha. Círculos de qué tamaño columnas tamaño escalamiento 100.

Enunciador (Género, Internacional)
 Gobierno
 Gobierno (a nivel local)
 Sector privado
 Organización de la sociedad civil
 Organización asociada (NGO)
 OTRO

¿CÓMO EQUILIBRARÁ USTED LA REPRESENTACIÓN SECTORIAL?
 ¿Qué representación sectorial se necesita? ¿A quiénes puede reclutar de estos sectores?

INSPIRE © 2018 2A Formar un equipo de recursos exitoso • Página 2 de 4

PASO 3: EVALUAR LA COBERTURA EN LAS ÁREAS DE RESPONSABILIDAD

1. Empezando por el centro, use los anillos para encontrar el número de personas con esta área de responsabilidad en el equipo. Marque el número total para cada habilidad en cada radio (línea) correspondiente.
 2. Una vez marcado cada radio, conecte los puntos.

EJEMPLO

DEFENSA/POLÍTICA
 CAPACITACIÓN/ ORIENTACIÓN/ASESORÍA
 ASESOR TÉCNICO/ CONOCIMIENTOS TÉCNICOS
 ASOCIACIONES/ LOGÍSTICA
 MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE
 IMPLEMENTACIÓN
 OTRO

¿CÓMO GARANTIZARÁ USTED LA COBERTURA EN TODAS LAS ÁREAS DE RESPONSABILIDAD DEL EQUIPO?
 ¿Qué cobertura se necesita? ¿A quiénes puede usted reclutar que tengan estas capacidades?

INSPIRE © 2018 2A Formar un equipo de recursos exitoso • Página 3 de 4

PASO 4: EVALUAR LA EXPERIENCIA TÉCNICA DEL EQUIPO

Marque 1 círculo por cada persona que tenga esta experiencia en el equipo. (Puede haber más círculos rotados que personas ya que las personas pueden representar más de 1 área).

APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LEYES

NORMAS Y VALORES
 ENTORNOS SEGUROS
 APOYO PARA PADRES Y CUIDADORES
 INGRESOS Y FORTALECIMIENTO ECONÓMICO
 SERVICIOS DE RESPUESTA Y APOYO
 EDUCACIÓN Y HABILIDADES PARA LA VIDA

OTRO: (por ejemplo, género, derechos humanos)

¿CÓMO EQUILIBRARÁ USTED LA EXPERIENCIA TÉCNICA?
 ¿Qué experiencia técnica se necesita? ¿Por qué partes del equipo que tenga perspectivas de género y derechos humanos? ¿Cuántos más que tengan esta experiencia técnica puede usted reclutar?

INSPIRE © 2018 2A Formar un equipo de recursos exitoso • Página 4 de 4

FORMATOS DISPONIBLES: Las hojas de trabajo aquí incluidas están diseñadas para imprimirse en tamaño A4. Visite el sitio web de la guía para obtener hojas de trabajo en PDF interactivas (rellenables) descargables, idiomas alternativos y formatos alternativos. inspire-strategies.org/adaptationandscale

Cómo usar esta herramienta

- 1 Marque lo que cada miembro del equipo aporta a la mesa (instantánea de los miembros del equipo).
- 2 Identifique la composición ideal del equipo por sector. Recopile las instantáneas de los miembros del equipo para comparar este ideal con la distribución actual entre el equipo.
- 3 Utilizando las instantáneas de los miembros del equipo, trace la cobertura de las áreas de responsabilidad usando el número de personas identificadas en cada área.
- 4 Trace las áreas técnicas cubiertas por la experiencia de los miembros del equipo.
- 5 Para cada sección, analice los resultados. Considere lo que tiene solidez y lo que falta. Formule planes para el reclutamiento de nuevos miembros, si es necesario.

COSAS A TENER EN CUENTA

- Preste tanta atención a quién no es miembro del equipo actual como a quién lo es.
- Recuerde que las filosofías/perspectivas tales como la equidad de género y los derechos humanos son tipos de experiencia únicos.
- Una persona puede desempeñar varias funciones dentro del equipo y aportar múltiples perspectivas.
- Esta herramienta también puede utilizarse para evaluar las necesidades del equipo cuando sus miembros se marchan.

RECORDATORIO... ¡SIÉNTASE LIBRE
DE ADAPTAR ESTA HERRAMIENTA DE
CUALQUIER MANERA QUE FUNCIONE PARA
SU EQUIPO Y SU CONTEXTO!

Formar un equipo de recursos exitoso

1. Realice una evaluación para cada miembro del equipo actual o propuesto.
2. A partir del tablero, recopile los resultados y analícelos.
3. Elabore un plan para la incorporación de nuevos miembros.

PASO 1: CLASIFICAR A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO

Complete 1 hoja para cada miembro del equipo actual o propuesto.

NOMBRE:

MIEMBRO ACTUAL

MIEMBRO PROPUESTO

1. ¿QUÉ SECTOR ESTÁ REPRESENTADO?

¿Cuál sector representa esta persona? *Marque uno.*

FINANCIADOR/DONANTE (INTERNACIONAL)

OTRO

GOBIERNO (NACIONAL)

GOBIERNO (LOCAL)

SECTOR PRIVADO

ORGANIZACIÓN DE LA SOCIEDAD CIVIL

ORGANIZACIÓN ASOCIADA (INGO)

2. ¿QUÉ ÁREAS DE RESPONSABILIDAD TRAE ESTA PERSONA/ORGANIZACIÓN AL ESCALAMIENTO?

¿Qué áreas de responsabilidad cumple esta persona o su organización en el equipo?

DEFENSORÍA/POLÍTICA

OTRO (*por ejemplo, facilitación*)

ASESOR TÉCNICO/CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

CAPACITACIÓN/SUPERVISIÓN

ADQUISICIONES/LOGÍSTICA

MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE

IMPLEMENTACIÓN

3. ¿EN QUÉ ÁMBITOS TÉCNICOS TRABAJA ESTA PERSONA?

¿Qué tipo de conocimientos técnicos aporta esta persona al equipo? ¿Cuáles son las estrategias de INSPIRACIÓN en su ámbito de competencia? ¿Tiene conocimientos en áreas intersectoriales, como género o derechos humanos? *Marque todo lo que corresponda.*

APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES

OTRO (*por ejemplo, género, derechos humanos*)

NORMAS Y VALORES

ENTORNOS SEGUROS

APOYO PARA PADRES Y CUIDADORES

INGRESOS Y FORTALECIMIENTO ECONÓMICO

SERVICIOS DE RESPUESTA Y APOYO

EDUCACIÓN Y HABILIDADES PARA LA VIDA

PASO 2: EVALUAR LA REPRESENTACIÓN SECTORIAL

1. Piense en la distribución ideal de los sectores dentro del equipo. ¿Qué porcentaje de miembros desea/necesita usted de cada sector? Escríbalos en forma de porcentaje en la columna de la izquierda. Cerciórese de que su columna sume exactamente 100.
2. A partir de los datos recopilados en el paso 1, sume el número total real de personas de cada sector y luego obtenga el porcentaje real que representa dicho sector. Escríbalo en la columna de la derecha. Cerciórese de que su columna sume exactamente 100.

	DISTRIBUCIÓN IDEAL (%)	NÚMERO REAL / NÚMERO TOTAL	=	DISTRIBUCIÓN REAL (%)
Financidor/donante (internacional)	_____	_____ / _____		_____
Gobierno	_____	_____ / _____		_____
Gobierno (a nivel local)	_____	_____ / _____		_____
Sector privado	_____	_____ / _____		_____
Organización de la sociedad civil	_____	_____ / _____		_____
Organización asociada (NGO)	_____	_____ / _____		_____
OTRO	_____	_____ / _____		_____

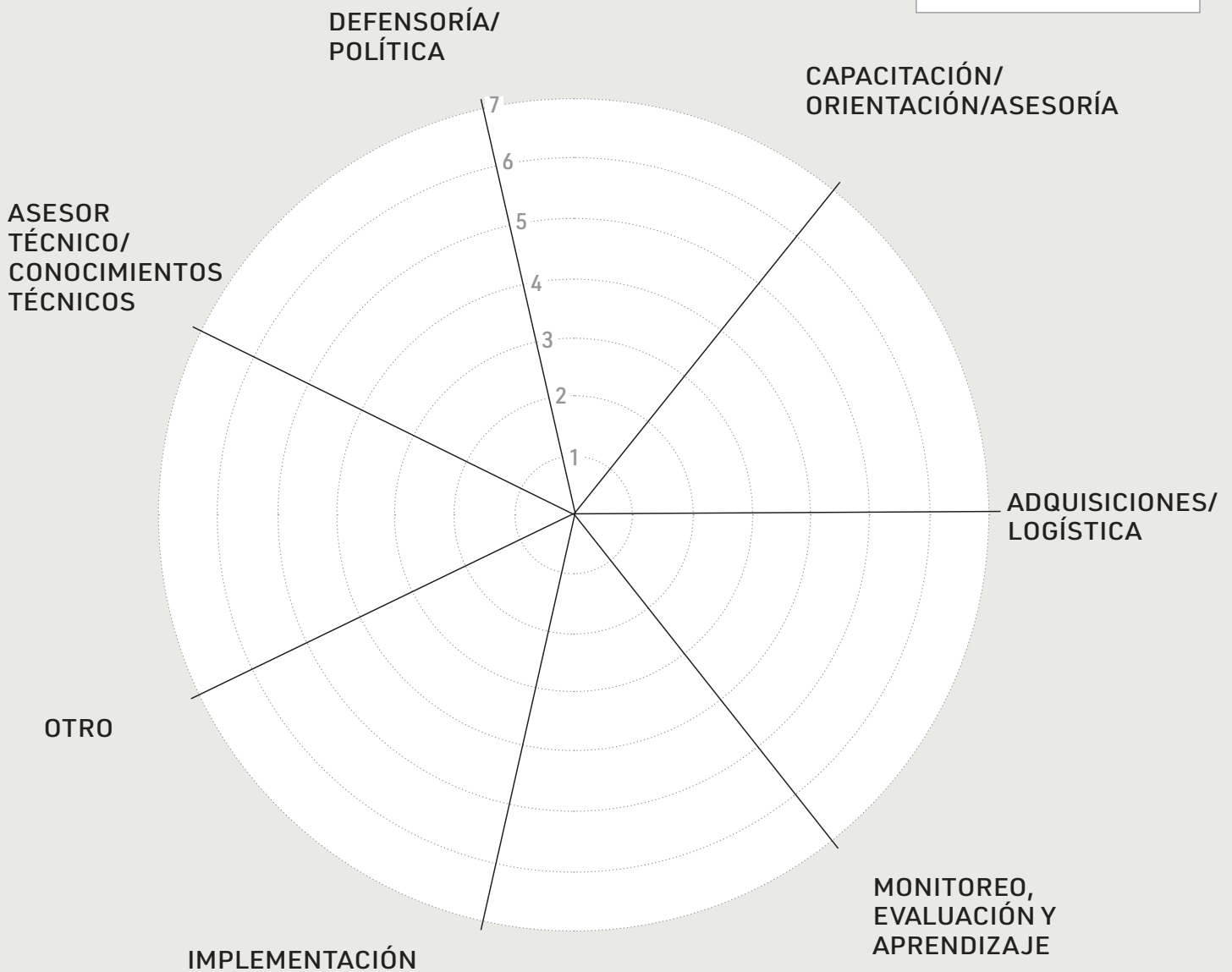
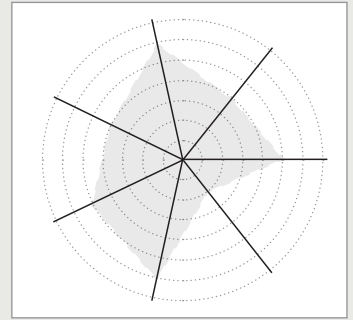
¿CÓMO EQUILIBRARÁ USTED LA REPRESENTACIÓN SECTORIAL?

¿Qué representación sectorial se necesita? ¿A quiénes puede reclutar de estos sectores?

PASO 3: EVALUAR LA COBERTURA EN LAS ÁREAS DE RESPONSABILIDAD

EJEMPLO

1. Empezando por el centro, use los anillos para encontrar el número de personas con esta área de responsabilidad en el equipo, marque el número total para cada habilidad en cada radio (línea) correspondiente.
2. Una vez marcado cada radio, conecte los puntos.









¿CÓMO GARANTIZARÁ USTED LA COBERTURA EN TODAS LAS ÁREAS DE RESPONSABILIDAD DEL EQUIPO?

¿Qué cobertura se necesita? ¿A quiénes puede usted reclutar que tengan estas capacidades?

PASO 4: EVALUAR LA EXPERIENCIA TÉCNICA DEL EQUIPO

Marque 1 casilla por cada persona que tenga esta experiencia en el equipo. *Puede haber más casillas rellenas que personas (ya que las personas podrían representar más de 1 área).*

APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES 									
NORMAS Y VALORES 									
ENTORNOS SEGUROS 									
APOYO PARA PADRES Y CUIDADORES 									
INGRESOS Y FORTALECIMIENTO ECONÓMICO 									
SERVICIOS DE RESPUESTA Y APOYO 									
EDUCACIÓN Y HABILIDADES PARA LA VIDA 									
OTRO: (por ejemplo, género, derechos humanos)									

¿CÓMO EQUILIBRARÁ USTED LA EXPERIENCIA TÉCNICA?

¿Qué experiencia técnica se necesita? ¿Hay integrantes del equipo que tengan perspectivas de género y derechos humanos? ¿Quiénes más que tengan esta experiencia técnica puede usted reclutar?

¿Ahora qué?

AHORA DEBERÍA TENER...

- Claridad sobre quién está en el equipo y quién no
- Un plan para construir el equipo más fuerte posible

Actuar y aplicar

¿Menciona el plan de acción las brechas de conocimientos o competencias que se han cubierto añadiendo personas con las capacidades necesarias ya sea en el Mecanismo de Coordinación Nacional o el Equipo de Recursos más amplio? ¿Debería?

Formule un plan para identificar e invitar a las personas que cubren las brechas en el Equipo de Recursos.

HERRAMIENTAS RELACIONADAS:

- **Herramienta 1D:** Evaluación del entorno: Análisis de actores
- **Herramienta 2B:** Perfil de implementación y evidencia de las actividades de erradicación de la violencia infantil
- **Herramienta 3B:** Evaluación de la capacidad organizacional

