

Preguntas frecuentes sobre la herramienta de evaluación de capacidad de la AMGS

¿Qué es la herramienta de evaluación de capacidad (CAT - en sus siglas en inglés)?

El CAT es una herramienta de autoevaluación facilitada que brinda apoyo a las OM para evaluar y comprender su propia capacidad organizativa según el modelo de capacidad organizacional de la AMGS y los estándares mínimos definidos de membresía. La herramienta también ayudara al Equipo Global de la AMGS a identificar qué tipo de apoyo se requiere para desarrollar y hacer crecer cada OM con mayor eficacia.

¿Cuál es la diferencia entre la herramienta de evaluación de capacidad y la herramienta de evaluación de desempeño que utilizamos hasta 2012?

Si ha usado la herramienta anterior, probablemente podrá identificar las diferencias. Los principales cambios están en su alcance, el proceso y las áreas que abarca.

Alcance: El enfoque de la herramienta de evaluación de capacidad se centra en los procesos que deben implementarse para brindar experiencias Guías y Guías Scouts de alta calidad. Está diseñado para dar una idea a la OM de dónde se encuentra en el proceso de convertirse en una organización sólida respecto a las diferentes áreas evaluadas. La herramienta anterior se centraba en resultados y acciones, y no en los procesos.

Proceso: la tendencia con la herramienta anterior era que un grupo muy pequeño de personas (generalmente miembros de la Junta Nacional) completaban la herramienta y acordaban la calificación. La herramienta de evaluación de capacidad propone conectar a todas las personas (voluntarios y personal) involucradas en el trabajo desarrollado en cada una de las áreas con los miembros de la Junta Nacional para asegurar que la comunicación y la información fluyan y se compartan entre los miembros, el ejecutivo y los equipos de gobernanza (por supuesto, esto no se aplica si no hay diferencia entre el ejecutivo y los equipos de gobernanza).

Áreas: mientras que la evaluación del desempeño se centró en seis áreas de trabajo, respectivamente: membresía, capacitación de adultos, programa educativo, finanzas, relación con la comunidad, estructura y administración, la herramienta de evaluación de capacidad está estructurada en cuatro áreas diferentes que comprenden diferentes elementos organizativos: identidad organizacional, estructura y estrategia organizacional, elementos de la misión central y elementos funcionales.

¿Quién puede responder a la herramienta de evaluación de capacidad?

Esto dependerá de su estructura organizativa. Para que sea un medio efectivo de auto-reflexión, tanto los voluntarios como el personal (de haberlo) deben ser parte de este proceso. Estos pueden ser los miembros de la Junta Nacional, las personas que ocupan los puestos principales a nivel del personal (ej. Dirección Nacional) y cualquier persona clave que tome decisiones con relación a esa determinada área de trabajo. Se recomienda asignar un equipo para cada área diferente de la evaluación. Cuando sea posible, cada equipo debe ser dirigido por el miembro de la Junta Nacional que es responsable del área de trabajo. El CAT es un proceso participativo, que requiere un verdadero trabajo en equipo. Para obtener los mejores resultados, sugerimos incluir a todas las personas en los principales roles de liderazgo.

¿Por qué hay dos herramientas de evaluación de capacidad?

No hay dos herramientas solo hemos dividido la herramienta de evaluación de capacidad en dos secciones. En la primera sección, nos centramos en la experiencia de las niñas, el liderazgo de adultos, el voluntariado y

algunos elementos de gobernanza. En la segunda parte, profundizamos en los otros elementos tales como identidad organizacional, estructura y estrategia y los otros componentes funcionales.

¿Con qué frecuencia / cuándo debemos usar la herramienta?

La frecuencia de uso de la herramienta puede variar de una organización a otra. Pueden usarla con la frecuencia que deseen, de acuerdo con las necesidades de su organización. Para la AMGS es solo cada 3 años, pero pueden usarla anualmente si lo desean, como un medio para monitorear y evaluar su progreso, o al inicio del desarrollo de su plan estratégico.

Nuestra organización fue parte del piloto de esta herramienta. ¿Necesitamos hacerlo de nuevo?

Si su organización ya completo el CAT durante la etapa piloto no hay necesidad de hacerlo de nuevo. Compartan sus resultados con su gerente de relaciones, si es que no lo han hecho todavía. Esto se puede hacer a través de la herramienta en línea de recopilación de datos.

Somos una Asociación de Componentes dentro de una Federación; ¿Necesitamos responder a la herramienta de evaluación de capacidad?

Por supuesto. La herramienta de evaluación de capacidad está dirigida a todas las organizaciones, independientemente de su tamaño y de si son asociaciones componentes (CA) o SAGNO (organizaciones nacionales de scouts y guías). El objetivo es fortalecer la capacidad de nuestro Movimiento en las diferentes áreas evaluadas.

¿Se puede completar la herramienta de evaluación de capacidad en línea?

Sí, les recomendamos (si es posible) que después de haber participado de la sesión de autorreflexión compartan sus resultados a través de la herramienta en línea de recopilación de datos.

¿Qué pasa si tenemos dudas acerca de que columna elegir?

Si considera que los indicadores sugeridos no reflejan con precisión la realidad de su organización, elija la opción más cercana a su situación actual y escriba una observación adicional en la herramienta de evaluación de capacidad mencionando el elemento al que se hace referencia.

¿Cuáles son los documentos o piezas de evidencia que debemos proporcionar?

El enfoque recomendado es asignar a los miembros del equipo a cargo de cada área de la evaluación la tarea de recopilar y compilar la evidencia según los criterios. Cree una carpeta en línea o cree archivos para cada área para recopilar toda la evidencia en un solo lugar, ya que un documento puede ser evidencia de más de un criterio. La evaluación de las diferentes áreas debe estar basada en evidencia escrita. La evidencia se puede compartir con la AMGS a través de la herramienta en línea de recolección de datos de la AMGS o enviándola por correo electrónico a su Gerente de Relaciones.

¿Cómo podemos asegurar la objetividad?

Asegúrense de que sus respuestas se basen en datos estadísticos de su organización y en sus documentos (políticas y procedimientos). Elijan la respuesta que represente su situación actual. Reúnan a las personas adecuadas y asegúrense de que todos los involucrados sean parte del proceso. Sean honestos y transparentes. Eviten sobre/subestimar las capacidades de su organización.

Piensen qué elegiría un observador externo como respuesta. Tengan en cuenta que esta herramienta está desarrollada para ayudarlas/os a identificar las brechas en su organización y las áreas de mejora. Los resultados son para ustedes.

¿Qué pasa si no entendemos algo durante el proceso?

Si algo no está claro durante el proceso, consulte las pautas y el glosario. Si aún tienen preguntas, no duden en ponerse en contacto con el Mentora de la herramienta de evaluación de capacidad asignado a su organización o su Gerente de Relaciones, ellos podrán ayudarlo y brindarle el apoyo necesario.

¿Quiénes son los Mentoraes de la herramienta de evaluación de capacidades?

Los Mentoraes de la herramienta de evaluación de la capacidad son un equipo de voluntarios regionales disponibles para respaldar y facilitar el proceso de la herramienta de evaluación de la capacidad. Los Mentoraes han recibido capacitación adecuada y tienen los conocimientos necesarios para ayudarlos, especialmente si esta es la primera vez que realiza este tipo de evaluación. Tengan en cuenta que pueden comunicarse con el Mentora de la herramienta de evaluación de capacidad asignado a su organización o con su Gerente de Relaciones en cualquier etapa del proceso.

¿Qué sucede después de que completemos la herramienta de evaluación de capacidad?

Ya se ha implementado un proceso de provisión de apoyo personalizado. Una vez que sus resultados y respuestas sean enviados a la AMGS, su Gerente de Relaciones lo ayudará (si es necesario) a identificar las áreas de necesidad que deben ser priorizadas. El Gerente de Relaciones compartirá los resultados con el Jefe de la Región, quien a su vez informará al Comité Regional. Juntos garantizarán que la respuesta a su necesidad se refleje en los planes regionales. El equipo regional determinará de dónde vendrá el apoyo. Diferentes opciones son posibles dependiendo de su estructura, resultados y necesidades. Esto variará entre la posibilidad de participar en un evento o recibir apoyo a nivel regional, en ser parte de eventos en que agrupen OMs de diferentes regiones, seminarios web dictados por expertos ya sea de la AMGS u otras OMs, etc. Si se necesita un apoyo personalizado o mas a medida serán referidos a nuestro equipo de voluntarios expertos en desarrollo de capacidades. El apoyo entre OMs también será una opción.

Nuestra organización ya está bien establecida (estrategias, medición de desempeño, políticas, personal, infraestructura), ¿necesitamos la herramienta de evaluación de capacidad?

La herramienta de evaluación de la capacidad no fue diseñada para ser utilizada exclusivamente por organizaciones que experimenten dificultades o para contradecir sus resultados. Esta herramienta ha sido diseñada para ayudarlos a recopilar datos sobre su organización, mostrar lo que está haciendo bien y respaldarlos en el monitoreo del progreso hacia sus metas de capacidad organizativa. Al reflexionar sobre su nivel en un área en la que ya identifican que lo está haciendo bien, pueden explorar formas de mejorar u observar los cambios o tendencias que pueden afectar su trabajo en el futuro. Otro beneficio es la posibilidad de conectarse con otras organizaciones. Su organización podría ser conectada con otras OMs que busquen mejorar sus capacidades en las áreas en las que ustedes han identificado como fuertes. Esto brindaría una gran oportunidad para que sus expertos compartan sus conocimientos y experiencia, vivan una nueva experiencia a nivel internacional y se mantengan activos a nivel mundial.

Mi organización tiene recursos limitados (sin personal o infraestructura), ¿cómo podemos usar la herramienta de evaluación de capacidad?

Su Mentora de la herramienta de evaluación de capacidad está preparada para ofrecerle el apoyo que necesita para que el proceso sea más eficiente de acuerdo con la situación específica de su organización. Ella le ayudará a identificar quién puede hacerlo y cómo desarrollar un marco adecuado para sus recursos existentes. En caso de que esto no sea suficiente, nuestro equipo, en coordinación con su Gerente de Relaciones, está listo para ayudarlo a encontrar la mejor manera de realizar la evaluación con los recursos existentes.

Somos una OM pequeña, ¿necesitamos que un facilitador dirija el proceso?

Un facilitador calificado facilitará y maximizará la gestión de procesos y el aprendizaje; le ayudara a ahorrar tiempo y a aumentar la efectividad del grupo de trabajo. La facilitación también ayuda a todos a sentir que han expresado su opinión y han trabajado juntos para lograr el mejor resultado posible.

La herramienta de evaluación de la capacidad se define como una autoevaluación, entonces ¿por qué necesitamos compartir nuestros resultados?

Compartir sus resultados no es obligatorio, pero obtener sus resultados ayudaría al Equipo Global de la AMGS a desarrollar las estrategias y los planes necesarios para desarrollar y hacer crecer nuestro Movimiento de manera más efectiva. Sus resultados también se tendrán en cuenta al preparar los programas en eventos regionales de modo que realmente se adapte a las necesidades individuales de las OMs.

Su Comité Regional y los ejecutivos correspondientes dentro de la oficina mundial recibirán un informe que les permitirá identificar las necesidades específicas de apoyo.

La AMGS brindará apoyo en las diferentes áreas a las OMs que comuniquen que han identificado un área como de prioridad para la asociación. Esto permitira a la AMGS enfocar sus recursos de manera más eficiente.

Le aseguramos que cualquier resultado que compartan se considerará confidencial y no se hará público.

¿Qué tipo de evidencia debemos presentar para respaldar nuestras elecciones para los diversos indicadores y cómo presentamos esto?

El enfoque recomendado es asignar a los miembros del equipo a cargo de cada área de la evaluación la tarea de recopilar y compilar la evidencia para cada estándar. Se sugiere crear una carpeta en línea o crear archivos para cada área para recopilar toda la evidencia en un solo lugar, ya que un documento puede ser evidencia de más de un criterio.

La evaluación de las diferentes áreas debe estar basada en evidencia escrita. Si desea compartir pruebas con la AMGS, puede hacerlo a través de un enlace que encontrará en la Herramienta de recopilación de datos de la AMGS (para la cual necesitará tener una cuenta de Gmail) o enviándola por correo electrónico a su Gerente de relaciones. Tenga en cuenta que no es necesario tener una cuenta de Gmail para completar la herramienta de recopilación de datos, solo se requiere para cargar documentos.

Alentamos a las asociaciones a compartir sus documentos con la AMGS, ya que esto nos permitirá comprender mejor dónde se encuentra su asociación e identificar las mejores prácticas. A continuación hay una lista de los documentos que puede usar para respaldar sus respuestas.

Elemento	Ejemplos de evidencia que podrían ser proporcionados
Misión y Visión	Declaración de la misión, declaración de la visión
Valores	Propuesta de valor, declaración de conjunto de valores,
Estrategia y planificación	Planes estratégicos, herramientas de evaluación de capacidades, plan anual, informes anuales.
Gobernancia	Constitución y Políticas, Estatutos, Registro, Miembros de la Junta Directiva / CEO Políticas de reclutamiento, Política de evaluación de desempeño

Experiencia Guía	Programas educativos, recursos voluntarios, manuales, marco educativo
Práctica de liderazgo adulto	Política de desarrollo del liderazgo. Marco de desarrollo adulto.
Organisational Management	Políticas organizacionales, Políticas operacionales, Orientación de capacitación, Políticas y procedimientos de voluntariado, Políticas de gestión de riesgos, Políticas de evaluación del desempeño, Políticas de gestión de proyectos, Políticas y procedimientos de personal, Políticas de reclutamiento, Políticas de inducción del personal, Código de conducta, Tablas de organización, Seguros / Salud y seguridad política, política de formación y desarrollo, normas y procedimientos disciplinarios, políticas de traspaso
Resource Mobilisation	Declaración de divulgación, plan de recaudación de fondos y políticas.
Finanzas	Políticas y Directrices de Finanzas
Imagen & Visibilidad	Política de comunicación, Directrices de marca, Política de comunicación externa, Carta de redes sociales, Compromiso de seguridad en Internet
Influencia	Asociaciones, posición / declaraciones de política, Plan estratégico (incidencia)
Reclutamiento y Retención	Política de confidencialidad, Política de privacidad de datos, Formularios de solicitud de datos personales, Políticas de diversidad e inclusión, Plan estratégico (contratación / retención de miembros),
Salvaguardia y Protección Infantil	Política de salvaguarda, Política de protección infantil.

Tenga en cuenta que esta lista no es exhaustiva, representa solo algunos ejemplos y los nombres pueden cambiar, puede compartir cualquier documento similar que crea que esté relacionado con un indicador.