



Marco de competencias para
la coordinación de clústeres

Marco de competencias del Clúster de nutrición global para la coordinación de clústeres

Introducción	2
Descripción del Marco de competencias para la coordinación de clústeres	4
A. Competencias sectoriales	5
1. Aplica principios, normas y directrices humanitarias	5
2. Aplica conceptos y herramientas nutricionales clave	7
3. Actúa de forma segura	8
B. Competencias comunes	11
1. Demuestra compromiso a una respuesta coordinada	11
2. Fomenta la cooperación y la colaboración	13
3. Actúa con rendición de cuentas	15
4. Fomenta la inclusión	17
C. Competencias funcionales	19
1. Ejerce un liderazgo influyente y estratégico	19
2. Analiza y comunica la información	21
3. Apoya la movilización de recursos	23
4. Promueve la mejora de resultados humanitarios	25
5. Supervisa la respuesta	27
6. Refuerza la capacidad nacional para responder y liderar	29
D. Competencias conductuales básicas	31
1. Crea y mantiene alianzas	31
2. Demuestra autoconciencia y conciencia ética	33
3. Actúa para lograr resultados que generen un impacto	35
4. Promueve la innovación y adopta el cambio	37
5. Gestiona la ambigüedad y la complejidad	38
6. Piensa y actúa de forma estratégica	40
7. Colabora con los demás	42
8. Forma, lidera y dirige a las personas	44
Anexo 1:	46
Desarrollo de Marcos de competencias del Clúster de nutrición para la coordinación de clústeres y la gestión de la información	
Anexo 2:	56
Bibliografía de recursos para la coordinación de clústeres y los marcos de competencias para la gestión de la información	

Introducción

Marco de competencias del Clúster de nutrición global para la coordinación de clústeres

El Marco de competencias del Clúster de nutrición global para la coordinación de clústeres describe las competencias necesarias para las personas que trabajan como coordinadores del clúster en los clústeres de nutrición a escala global, regional, nacional y subnacional.¹

El marco cuenta con veintiuna competencias en total, que se organizan en cuatro grupos:

A. Competencias sectoriales

Se trata de competencias que están relacionadas con un sector concreto, que en este marco corresponde a la nutrición en emergencias. Estas competencias pueden compartirse con otras personas que desempeñan funciones en el ámbito de la nutrición en emergencias y abarcan competencias que requieren la aplicación de principios y conceptos humanitarios, conceptos de nutrición en emergencias y conceptos de seguridad.

B. Competencias comunes

Estas competencias definen las aptitudes necesarias para trabajar de forma eficaz en un clúster y son comunes para todas las personas que trabajan en un Clúster de nutrición a escala nacional y subnacional.

C. Competencias funcionales

Estas competencias están relacionadas con las tareas o funciones de un rol específico o de un grupo de roles relacionados. En este marco, estas competencias definen las aptitudes necesarias de los responsables o especialistas de la gestión de la información.

D. Competencias conductuales básicas

Se trata de competencias conductuales que sirven para apoyar los valores organizativos y la misión. Se aplican a cualquier persona de la organización y constituyen la base para las competencias comunes, funcionales y sectoriales.

¹ También se aplica a otros roles con funciones de coordinación, como un coordinador adjunto.

Cada una de las competencias tiene una definición, conductas, y conocimientos y habilidades subyacentes. Las conductas se enumeran en tres niveles acumulativos. Todos los empleados deben demostrar las conductas de nivel 1. Con experiencia y progresión profesional, a medida que los empleados asumen puestos de mayor responsabilidad, deberán empezar a demostrar conductas de nivel 2 y 3, además de las de nivel 1. En la práctica, estos niveles podrían aplicarse del siguiente modo:

- Un empleado que trabaja como coordinador del clúster en un clúster nacional o subnacional con un entorno no complejo debe demostrar las competencias de nivel 1 completamente y, con el tiempo, ir avanzando hacia las conductas de nivel 2.
- Un empleado que trabaja como coordinador del clúster en un entorno más complejo de un clúster nacional o en un clúster subnacional más grande debe demostrar las conductas de nivel 1 y 2 completamente y, con el tiempo, ir avanzando hacia las conductas de nivel 3.
- Un coordinador de un clúster que trabaja en un entorno sumamente complejo, como una emergencia a una escala ampliada en todo el sistema o a nivel global, debe demostrar conductas de nivel 3, además de las de nivel 1 y 2.

Las áreas de conocimientos y habilidades que se enumeran en cada competencia tienen como objetivo facilitar la comprensión del alcance de las competencias y conductas. La lista tiene un carácter meramente indicativo y no pretende ser exhaustiva. En la mayoría de los casos, la sección de conocimientos y habilidades no incluye referencias a programas de aprendizaje concretos, ya que esto queda fuera del alcance de un marco de competencias. Se ha hecho una excepción con los seis cursos en línea que son obligatorios para el personal del UNICEF. Estos cursos se incluyen en las secciones de conocimientos y habilidades de las competencias correspondientes.

El Marco de competencias del Clúster de nutrición global para la coordinación de clústeres está acompañado por un Marco de competencias para la gestión de la información que puede encontrarse en un documento aparte. Los dos marcos comparten las mismas competencias sectoriales, competencias conductuales comunes y competencias conductuales básicas, aunque las conductas, conocimientos y habilidades de estas competencias que se enumeran en cada marco difieren para reflejar los requisitos específicos del rol. Las competencias funcionales son distintas en cada marco para reflejar los distintos roles.

Para garantizar la continuidad y la uniformidad entre los clústeres liderados por el UNICEF, los marcos de competencia también han sido adoptados y adaptados por el Clúster de educación, el Clúster de WASH y el Área de Responsabilidad de Protección de la Infancia.

Introducción

Descripción del Marco de competencias para la coordinación de clústeres

A. Competencias sectoriales

1. Aplica principios, normas y directrices humanitarias
2. Aplica conceptos y herramientas clave de nutrición en emergencias
3. Actúa de forma segura

B. Competencias comunes

1. Demuestra compromiso a una respuesta coordinada
2. Fomenta la cooperación y la colaboración
3. Actúa con rendición de cuentas
4. Fomenta la inclusión

C. Competencias funcionales

1. Ejerce un liderazgo influyente y estratégico
2. Analiza y comunica la información
3. Apoya la movilización de recursos
4. Promueve la mejora de resultados nutricionales
5. Supervisa la respuesta
6. Refuerza la capacidad nacional para responder y liderar

D. Competencias conductuales básicas

1. Crea y mantiene alianzas
2. Demuestra autoconciencia y conciencia ética
3. Actúa para lograr resultados que generen un impacto
4. Promueve la innovación y adopta el cambio
5. Gestiona la ambigüedad y la complejidad
6. Piensa y actúa de forma estratégica
7. Colabora con los demás
8. Forma, lidera y dirige a las personas

A. Competencias sectoriales

1. Aplica principios, normas y directrices humanitarias

Definición: demuestra compromiso con los principios, normas y directrices humanitarias en su propio trabajo y en el de los demás y se asegura de que la respuesta se ajuste a los mismos; se opone a las actividades y conductas inapropiadas o perjudiciales y sigue los procedimientos disciplinarios y de notificación pertinentes.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra con su propia conducta un compromiso personal con los principios humanitarios • Se opone a actividades, conductas y actitudes perjudiciales o inapropiadas • Demuestra conocimiento de los acuerdos, normas y directrices de carácter humanitario relevantes en su trabajo • Aplica las herramientas, mecanismos y procesos humanitarios adecuados en todas las fases del Ciclo de Programa Humanitario • Trabaja apropiadamente dentro de la estructura, las funciones y las responsabilidades del clúster • Demuestra comprensión de los vínculos entre la estructura y las funciones del clúster y otras modalidades de planificación, coordinación e implementación 	<ul style="list-style-type: none"> • Alienta a los demás a demostrar un compromiso personal con los principios humanitarios • Realiza las adaptaciones necesarias en las herramientas, mecanismos y procesos humanitarios relevantes para que el clúster y los socios puedan utilizarlos • Apoya a los demás en la aplicación de herramientas, mecanismos y procesos humanitarios adecuados en todas las fases del Ciclo de Programa Humanitario • Recomienda medidas correctivas cuando la respuesta no se ajusta a los principios, acuerdos, normas y directrices humanitarias 	<ul style="list-style-type: none"> • Toma medidas para que la coordinación y la respuesta se ajusten a los principios, acuerdos, normas y directrices humanitarias • Siempre que sea posible, fomenta la resiliencia y la sostenibilidad reforzando el vínculo entre las respuestas humanitarias y de desarrollo

A. Competencias sectoriales



Conocimientos y habilidades subyacentes

CURSOS OBLIGATORIOS:

- Curso Human Rights and Responsibilities de las Naciones Unidas (solo obligatorio para el personal del UNICEF)

ÁREAS DE CONOCIMIENTOS:

- Centralidad de protección en la declaración sobre acción humanitaria del IASC
- Protección de datos en la acción humanitaria
- Arquitectura humana, responsabilidades, estructura y funciones básicas del clúster
- Código de conducta del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja y las organizaciones no gubernamentales (ONG) en la ayuda en caso de catástrofe
- Norma humanitaria básica sobre calidad y rendición de cuentas
- Compromisos del Gran Pacto
- Los principios humanitarios y «No hacer daño»
- El Ciclo de Programa Humanitario
- El proceso de reforma humanitaria y el programa transformador
- Directrices sobre VG del IASC (2015)
- Principios de asociación
- Medidas especiales para la protección contra la explotación y los abusos sexuales (ST/SGB/2003/13)
- El Manual Esfera (2018)

HABILIDADES:

- Habilidades analíticas, incluida la capacidad para seleccionar, adaptar y aplicar recursos adecuados y pertinentes y analizar datos contextuales y estadísticos
- Habilidades de comunicación, incluida la capacidad para persuadir e inspirar apoyo hacia principios universales pese a las diferencias en las culturas y creencias
- Habilidades interpersonales, como la capacidad para mantener conversaciones difíciles y desafiar las formas de pensar establecidas cuando son contrarias a los principios o a las prácticas recomendadas, así como motivar e influir a los demás y crear y gestionar expectativas
- Capacidad para traducir ideales y principios en acciones

A. Competencias sectoriales

2. Aplica conceptos y herramientas nutricionales clave

Definición: posee suficiente comprensión de los conceptos, herramientas y cuestiones nutricionales clave para asumir las funciones de su rol de forma eficiente, facilitar una plena implicación de los participantes del clúster y representar eficazmente las necesidades y preocupaciones del clúster hacia otros agentes involucrados en la respuesta.



Conocimientos y habilidades subyacentes

Actualización pendiente del Marco de competencias de nutrición en emergencias por parte de la Alianza Técnica del GNC

A. Competencias sectoriales

3. Actúa de forma segura²

Definición: desempeña un papel activo en el mantenimiento de la seguridad, la salud y el bienestar, tanto propio como de sus colegas; actúa con la debida prudencia y evita tomar riesgos innecesarios que podrían poner en peligro su propia seguridad y la del personal, las instalaciones o los activos del UNICEF, las Naciones Unidas u organizaciones asociadas³; toma medidas para minimizar los riesgos para las partes implicadas y las poblaciones afectadas y sigue procedimientos de protección adecuados.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> Mantiene una conducta profesional y desempeña un papel activo en el mantenimiento de su propia seguridad, salud y bienestar Informa a los miembros de la familia pertinentes de los requisitos y consejos sobre seguridad que afectan a su seguridad Cumple con todas las políticas, directivas, directrices, planes y procedimientos de seguridad del sistema de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas y del UNICEF, así como aquellos específicos de cada ubicación Obtiene las correspondientes autorizaciones de seguridad y notificaciones de viaje antes de cada viaje 	<ul style="list-style-type: none"> Sirve de ejemplo en el cumplimiento de todas las directrices sobre seguridad establecidas por el sistema de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas y del UNICEF Asigna suficientes recursos humanos, materiales y financieros en el momento oportuno para apoyar la evaluación de un riesgo de seguridad y la implementación de medidas de gestión de seguridad Colabora y ofrece asistencia o recursos técnicos para ayudar a los socios a reforzar su marco de gestión de riesgos de seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> Consulta al personal de seguridad apropiado durante la planificación y dotación de recursos de las actividades Facilita la resolución de problemas de coordinación de seguridad que puedan surgir en el terreno a través del personal del UNDSS y del UNICEF con responsabilidades específicas de seguridad Se asegura de que la respuesta del clúster refuerza la capacidad, resiliencia, protección y preparación sin aumentar los riesgos

² Esta competencia abarca la seguridad, salud y bienestar laborales (bajo la supervisión de la División de RR. HH. del UNICEF), la gestión de seguridad (bajo la supervisión de la EMOPS) y cuestiones programáticas, como la protección de la infancia (bajo la supervisión de la División de Programas).

³ El personal del UNICEF, independientemente de su rango o nivel, tiene la responsabilidad de cumplir las políticas, directrices, directivas, planes y procedimientos sobre seguridad del sistema de gestión de seguridad de las Naciones Unidas y del UNICEF. Las ONG internacionales y las organizaciones internacionales son plenamente responsables de su propio personal, así como de la implementación de sus medidas de gestión de riesgos de seguridad individual. Para obtener más detalles sobre aplicabilidad, véase el Capítulo III del Manual de políticas de seguridad del sistema de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas.

A. Competencias sectoriales

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> Realiza las formaciones y asiste a las sesiones informativas sobre seguridad de acuerdo a su nivel y rol antes de cualquier despliegue en el terreno Se familiariza con todo el personal del sistema de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas y del UNICEF con un rol específico de seguridad en su ubicación Notifica incidencias de seguridad al UNICEF y al UNDSS a tiempo y de forma apropiada Mantiene un nivel adecuado de confidencialidad en relación con los asuntos de seguridad del UNICEF 	<ul style="list-style-type: none"> Facilita a los socios acceso a la información sobre amenazas clave en el contexto local, reuniones informativas y equipo, en la medida de lo posible Identifica requisitos de recursos para mejorar la coordinación de la seguridad y obtener financiación Integra la gestión de la seguridad en la toma de decisiones operativas, programáticas y estratégicas Incorpora medidas para gestionar el riesgo a un nivel aceptable en el diseño, la planificación y la implementación de los planes de trabajo y las actividades Toma decisiones basadas en la seguridad de los socios y partes interesadas, incluidas las poblaciones afectadas Aborda de forma apropiada las infracciones de las políticas de protección de la infancia 	<ul style="list-style-type: none"> Refuerza la capacidad de las organizaciones asociadas para tomar decisiones informadas e implementar medidas de seguridad eficaces a fin de mejorar la seguridad del personal y de las operaciones, tal como se detalla en el marco «Salvar vidas entre todos» Comprueba que las organizaciones asociadas hayan demostrado las capacidades para gestionar los riesgos de seguridad de su personal

A. Competencias sectoriales

Conocimientos y habilidades subyacentes

CURSOS OBLIGATORIOS:

- BSAFE Curso sobre seguridad de las Naciones Unidas
- Prevención de la explotación y los abusos sexuales del UNICEF (PSEA)
- Prevención del acoso sexual y el abuso de autoridad del UNICEF
- Sensibilización sobre la información y seguridad del UNICEF (solo obligatorio para el personal del UNICEF)
- Enfoques seguros y protegidos en el terreno (SSAFE); (si lo requiere la oficina de destino)
- Asistencia obligatoria a la Sesión informativa para recién llegados o al Programa en materia de seguridad al llegar a una ubicación específica

ÁREAS DE CONOCIMIENTOS:

- Amenazas específicas en un ámbito concreto, vulnerabilidades personales a las amenazas identificadas y medidas adecuadas de prevención y gestión de riesgos
- Orientación sobre medidas de prevención y mitigación para los riesgos de seguridad específicos de la ubicación que señalen los profesionales de seguridad en las sesiones de formación e información
- Características principales y métodos de prevención para tratar enfermedades y problemas de salud comunes como la malaria, el VIH y el sida, los virus del Zika y del Ébola, el dengue, la hipertermia y la hipotermia
- Información personal y de contacto del personal y el equipo de gestión de seguridad de la oficina de destino con un rol específico de seguridad en el sistema de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas o del UNICEF, entre otros: asesor jefe de seguridad (CSA) del UNDSS, asesor de seguridad (SA) u oficial de coordinación de la seguridad sobre el terreno (FSCO), asesor de seguridad regional (RSA) del UNICEF, asesor de seguridad de país sobre el terreno (CFSA), asesor de seguridad nacional sobre el terreno (NFSA), asistente de seguridad local (LSA) o enlace de seguridad regional (RSFP)
- Medidas de seguridad residenciales (MSR) aplicables en la ubicación
- Fuentes y tipos de estrés perjudicial, incluido el estrés acumulativo, el estrés traumático, el trastorno por estrés postraumático; vías de contacto con la Dependencia de gestión del estrés postraumático del Servicio de apoyo sobre el terreno (CISMU)
- Fuentes de información actualizadas y rigurosas específicas de la ubicación
- Normas de conducta de la Administración Pública Internacional
- Proceso de información de solicitud de viajes (TRIP) para solicitar autorizaciones de seguridad y formas de usar la aplicación móvil TA, según proceda en cada ubicación
- Las políticas, directivas, directrices, planes y procedimientos sobre seguridad del sistema de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas y del UNICEF, así como aquellos específicos de cada ubicación, incluido el Marco de rendición de cuentas del sistema de gestión de seguridad de las Naciones Unidas y el Marco de rendición de cuentas del UNICEF

HABILIDADES:

- Uso de equipo de seguridad (p. ej., extintores)
- Uso de equipo de comunicaciones (p. ej., radios)
- Algunos roles o ubicaciones pueden requerir conocimientos básicos de RCP y primeros auxilios

B. Competencias comunes

1. Demuestra compromiso a una respuesta coordinada

Definición: fomenta la coordinación y da ejemplo de ello asegurándose de que su propia conducta y acciones contribuyen a una respuesta bien coordinada; demuestra un compromiso personal y positivo con los objetivos del clúster y un trato justo e imparcial de los clústeres asociados; se coordina eficazmente con todos los grupos de interés relevantes y se implica en la respuesta humanitaria a nivel general.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> • Actúa de forma imparcial para promover los intereses colectivos del clúster por encima de los intereses individuales de organizaciones específicas • Mantiene un enfoque realista pero constructivo y orientado a los resultados en lo referente a la coordinación y la labor del clúster • Demuestra compromiso a la hora de abordar las necesidades humanitarias en el plan estratégico y las prioridades del clúster • Trabaja estrechamente con otros miembros de los equipos de coordinación a escala nacional y subnacional • Se coordina y comunica eficazmente con la agencia líder del clúster • Acoge a los nuevos miembros del clúster y facilita su inclusión en los procesos de información e intercambio 	<ul style="list-style-type: none"> • Establece líneas de comunicación claras, sistemas de notificación y mecanismos de apoyo con los clústeres subnacionales • Realiza aportaciones relevantes para informar al Clúster de nutrición nacional y, cuando procede, para fundamentar la toma de decisiones estratégicas del EHP y la revisión de la respuesta • Se implica en la respuesta humanitaria a nivel general compartiendo información relevante de forma proactiva y coordinando actividades con otros clústeres y partes interesadas pertinentes • Tiene en cuenta las inquietudes e intereses de otros clústeres y partes interesadas • Facilita la acción coordinada entre clústeres 	<ul style="list-style-type: none"> • Anima a los socios a participar en el desarrollo del plan estratégico y en la identificación de prioridades del clúster • Anima a los socios a que coordinen su trabajo con otras partes comprometiéndose con el plan estratégico y las prioridades del clúster • Aborda los desafíos de comunicación o coordinación en el equipo de coordinación • Realiza actividades de divulgación para animar a los nuevos miembros del clúster a que participen en las reuniones de coordinación • Representa los intereses e inquietudes del Clúster de nutrición ante otros clústeres y el Equipo Humanitario de País

B. Competencias comunes

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> Participa activamente en las reuniones del clúster y en las reuniones entre clústeres Coordina su trabajo y sus prioridades con su equipo Responde inmediatamente cuando las partes interesadas, tanto dentro como fuera del clúster, le piden información Crea redes de contactos eficazmente con toda clase de partes interesadas dentro del clúster, en otros clústeres y en otros ámbitos 		

Conocimientos y habilidades subyacentes

ÁREAS DE CONOCIMIENTOS:

- Responsabilidades, procesos y funciones del clúster
- Conocimiento contextual, incluidos intereses y prioridades clave de otros clústeres y partes interesadas clave
- Directrices del IASC sobre Coordinación de clústeres a nivel de país (2015), VG (2015), Guía temática sobre nutrición (2015) y Guía de bolsillo sobre VG (2015)
- Plan estratégico, incluidos los planes de respuesta humanitaria

HABILIDADES:

- Habilidades de desarrollo de capacidades y transferencia de habilidades
- Habilidades de comunicación, incluido hablar en público, la persuasión y la influencia
- Creación de consenso y gestión de conflictos
- Habilidades interpersonales, incluida la negociación y la persuasión
- Gestión de reuniones
- Habilidades de gestión de personal
- Gestión de partes interesadas, incluida la habilidad para crear redes de contactos
- Habilidades organizativas, incluida la gestión del tiempo

B. Competencias comunes

2. Fomenta la cooperación y la colaboración

Definición: fomenta la cooperación y la colaboración entre los demás facilitando la creación de consensos basados en soluciones y una negociación transparente; apoya a las personas para que colaboren con eficacia y se logre una respuesta con el mínimo de duplicaciones, carencias y obstáculos que redunde en la complementariedad de los miembros del clúster.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> Anima a los demás a colaborar y participar activamente en las reuniones del clúster y en los procesos de toma de decisiones Comunica la información a los socios y fomenta un flujo de información transparente Contribuye a que las reuniones sean eficaces y generen consensos, tomas de decisiones e intercambio de información Coordina y fomenta las valoraciones colaborativas, la planificación, la movilización de recursos, la implementación, el seguimiento y la evaluación Anima a los socios a contribuir, apoyar y validar el trabajo de otras partes interesadas Trabaja con los demás para identificar y acordar soluciones para las carencias, obstáculos y duplicaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Establece mecanismos eficaces y accesibles para que los socios participen en el clúster, en las reuniones del clúster y en la toma de decisiones Identifica las capacidades técnicas y operativas en la respuesta para entender las capacidades y carencias existentes Promueve el intercambio y la puesta en común de recursos e información para mejorar la velocidad y la calidad de los resultados humanitarios 	<ul style="list-style-type: none"> Aborda los desafíos que surgen en las colaboraciones tanto dentro como fuera del clúster Gestiona y resuelve los conflictos de forma proactiva Negocia con los demás para lograr consensos y evitar que se llegue a un punto muerto Se opone a las conductas que priorizan la competición frente a la colaboración y actúan contra los intereses de las poblaciones afectadas

B. Competencias comunes

Conocimientos y habilidades subyacentes

ÁREAS DE CONOCIMIENTOS:

- Contexto y situación locales
- Capacidad, intereses y prioridades de los grupos de interés
- Técnicas de gestión eficaz de reuniones
- Ciclo de Programa Humanitario
- Nexos de desarrollo humanitario
- Principios y planteamientos de rendición de cuentas frente a las personas afectadas

HABILIDADES:

- Habilidades de comunicación, incluido escuchar activamente y hablar en público
- Creación de consenso y gestión de conflictos
- Capacidad para tomar decisiones
- Habilidades interpersonales, incluida la negociación y la persuasión
- Gestión de reuniones, incluida su facilitación
- Identificación de capacidades técnicas y operativas

B. Competencias comunes

3. Actúa con rendición de cuentas

Definición: rinde cuentas frente a las personas afectadas, los socios, el coordinador humanitario (CH), el Equipo Humanitario de País (EHP) y otras partes interesadas, actuando con transparencia e integridad y asumiendo la responsabilidad del impacto que generan sus propias acciones y las de su equipo. Interactúa con las poblaciones afectadas y las empodera para que se conviertan en agentes de cambios positivos, creando activamente oportunidades relevantes que permitan que se involucren en la respuesta y estableciendo mecanismos mediante los cuales los individuos y las comunidades puedan exigir rendición de cuentas al clúster.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra integridad en las acciones e interacciones con los demás • Sigue procedimientos organizativos de forma rigurosa y adecuada sin tratar de obtener beneficios personales • Recaba y tiene en cuenta activamente los puntos de vista y conocimientos de las poblaciones afectadas a la hora de planificar y coordinar el trabajo del clúster • Comparte información sobre supervisión con las poblaciones afectadas, los socios y otros grupos de interés pertinentes • Toma medidas apropiadas para aprovechar las aportaciones recibidas de las poblaciones afectadas, los socios y otros grupos de interés 	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza la supervisión de rendimiento en la coordinación del clúster y se asegura de que se toman medidas frente a los malos resultados • Establece mecanismos eficaces y accesibles para transmitir aportaciones y quejas • Fomenta y apoya que los socios tengan en cuenta las necesidades y puntos de vista de las poblaciones afectadas • Tiene en cuenta los puntos de vista de las poblaciones afectadas al desarrollar planes de incidencia y se asegura de que se respeta la dignidad de las personas • Apoya a colegas y socios para que sigan los procedimientos adecuados y consensuados que se ajustan a los códigos de conducta y a los principios humanitarios pertinentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Asume la responsabilidad del impacto generado por sus propias acciones y las de sus equipos • Se opone a los planes que no tienen en cuenta de forma adecuada las perspectivas, conocimientos y necesidades de las poblaciones afectadas • Gestiona y responde a las quejas adecuadamente • Anima a colegas y socios a demostrar integridad y transparencia y oponerse a aquellas acciones que son inapropiadas • Busca y respalda activamente alianzas y mecanismos de coordinación para apoyar la rendición de cuentas frente a las personas afectadas

B. Competencias comunes

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
	<ul style="list-style-type: none"> Establece e implementa mecanismos para facilitar una rendición de cuentas rigurosa y a tiempo al CH (coordinador humanitario) y EHP 	

Conocimientos y habilidades subyacentes

ÁREAS DE CONOCIMIENTOS:

- Rendición de cuentas frente a las personas afectadas
- Norma humanitaria básica sobre calidad y rendición de cuentas
- Generación de evidencias para la rendición de cuentas
- Prácticas recomendadas sobre mecanismos de transmisión de aportaciones y quejas
- Mecanismos de quejas a nivel comunitario sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales del IASC
- Herramientas de incidencia del Clúster de nutrición
- Orientación sobre supervisión de rendimiento en la coordinación de clústeres

HABILIDADES:

- Habilidades de incidencia, incluida la planificación de incidencia
- Comunicación, incluida la capacidad de escuchar de forma activa y la capacidad de compartir información en formatos accesibles y apropiados
- Habilidades para generar evidencias, incluidas las evaluaciones de necesidades y la creación y uso de encuestas
- Habilidades interpersonales, incluida la habilidad de mantener conversaciones sensibles, exigentes y difíciles
- Habilidades organizativas, incluida la priorización y la gestión del tiempo

B. Competencias comunes

4. Fomenta la inclusión

Definición: fomenta un entorno positivo e inclusivo en el clúster, en relación con los socios y en su trabajo, e interactúa con la población afectada. Acepta, fomenta y apoya la diversidad y atiende las necesidades diversas y las vulnerabilidades de la población afectada asegurándose de que las consideraciones de género, violencia de género (VG), edad, protección de la infancia, diversidad funcional, VIH y sida se incorporan en las evaluaciones de necesidades, la planificación, la movilización de recursos, la implementación, la supervisión y la elaboración de informes.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> Fomenta un entorno positivo e inclusivo en el clúster y en relación con los socios Tiene en cuenta las necesidades diversas y las vulnerabilidades de las poblaciones afectadas a la hora de planificar y coordinar el trabajo del clúster Tiene en cuenta aspectos transversales, como el género, la violencia de género, la protección de la infancia, la diversidad funcional, el VIH y el sida en todo el Ciclo de Programa Humanitario Supervisa la respuesta del clúster teniendo en cuenta el género, la VG, la protección de la infancia, la diversidad funcional, el VIH y el sida 	<ul style="list-style-type: none"> Se asegura de que el clúster y los socios proceden con un enfoque positivo y sistemático con respecto a la inclusión y la diversidad Se asegura de que los socios comparten una visión y una definición comunes con respecto al género, la VG, la edad, la protección de la infancia, la diversidad funcional, el VIH y el sida y todo lo que acarrea incorporar estos conceptos en la respuesta Lidera el desarrollo de una orientación específica de nutrición sobre cómo incorporar el género, la VG, la edad, la protección de la infancia, la diversidad funcional, el VIH y el sida Anima y apoya a los socios para que tengan en cuenta las necesidades diversas y las vulnerabilidades de las poblaciones afectadas durante todas las fases del Ciclo de Programa Humanitario 	<ul style="list-style-type: none"> Establece e implementa medidas sistemáticas para apoyar las prácticas y la programación inclusivas en el trabajo Se opone a las actividades y conductas que pueden generar un impacto potencialmente perjudicial o que puedan agravar las vulnerabilidades de personas o grupos específicos Se opone a las actividades que no tienen en cuenta de forma adecuada los aspectos transversales

B. Competencias comunes

Conocimientos y habilidades subyacentes

ÁREAS DE CONOCIMIENTOS:

- Definiciones, temas clave e información contextual relacionada con aspectos transversales como el género, la VG, la edad, la protección de la infancia, la diversidad funcional, el VIH y el sida
- Temas clave relacionados con la vulnerabilidad y la inclusión, incluidos los temas relevantes para el contexto local
- Programas de nutrición que tienen en cuenta el factor de género y la VG
- Normas mínimas para la protección de la infancia en la acción humanitaria: nutrición
- Guía para reforzar la inclusión de la diversidad funcional en los planes de respuesta humanitaria
- Nutrición y VIH y sida

HABILIDADES:

- Habilidades de incidencia
- Habilidades analíticas, incluido el desglose sistemático de datos por sexo, edad y diversidad funcional
- Habilidades de comunicación, incluida la influencia y la persuasión
- Realización de auditorías de seguridad como parte de la supervisión de la respuesta
- Realización de análisis de barreras y riesgos relacionados con la VG en la nutrición usando el marco de AAAQ (Disponibilidad, Accesibilidad, Aceptabilidad y Calidad)
- Habilidades interpersonales, incluida la habilidad de mantener conversaciones exigentes y difíciles

C. Competencias funcionales

1. Ejerce un liderazgo influyente y estratégico

Definición: lidera el clúster con eficiencia para trabajar colectivamente hacia un objetivo estratégico común desarrollando una visión compartida basada en evidencias y procediendo con liderazgo para lograrlo. Saca provecho de las habilidades y experiencia de los miembros del clúster, fomenta una participación activa e inspira confianza y respeto a los socios del clúster. Lidera una amplia variedad de partes interesadas más allá de su equipo inmediato y los subordinados directos.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra conocimiento en temas clave para establecer credibilidad personal • Muestra disposición a escuchar los puntos de vista de los demás • Mantiene un enfoque realista pero positivo y orientado a los resultados • Anima a los socios del clúster a trabajar colectivamente hacia un objetivo estratégico común • Pide aportaciones de forma proactiva y responde constructivamente a las mismas 	<ul style="list-style-type: none"> • Crea relaciones laborales positivas con los demás para generar confianza y respeto • Ayuda a los socios del clúster a identificar y consensuar las prioridades, así como a desarrollar una estrategia para el clúster basada en las necesidades de la población afectada • Identifica la capacidad y experiencia dentro del clúster y recurre a estas para crear grupos de trabajo técnico y un grupo asesor estratégico • Toma medidas para garantizar una calidad adecuada y previsible en la respuesta desarrollando una estrategia de calidad consensuada para el cumplimiento de la calidad • Se anticipa a las circunstancias de cambio y se prepara ante las mismas supervisando el contexto de forma colaborativa y desarrollando planes de respuesta 	<ul style="list-style-type: none"> • Adapta la toma de decisiones y el estilo de liderazgo para que se ajusten a la situación • Negocia con los socios para garantizar que la prestación de servicios se ajuste al plan de respuesta humanitaria y a las prioridades estratégicas • Fomenta y participa en las revisiones por pares y las evaluaciones operativas • Ayuda y anima a los socios a que se adapten a las circunstancias de cambio en el entorno operativo

C. Competencias funcionales

Conocimientos y habilidades subyacentes

ÁREAS DE CONOCIMIENTOS:

- Estructuras, procesos y funciones del clúster
- Elaboración de planes de contingencia
- Guía sobre el Ciclo de Programa Humanitario
- Proceso y plantillas del plan de respuesta humanitaria
- Procesos, plantillas y mecanismos de financiación del plan de respuesta humanitaria (PRH) y sistemas para hacer seguimiento de los mismos, evaluarlos y adaptarlos
- Conocimiento técnico clave relevante para el contexto local

HABILIDADES:

- Habilidades de comunicación, incluida la capacidad de escuchar de forma activa, la persuasión y la influencia
- Creación de consenso y gestión de conflictos
- Habilidades interpersonales, incluida la negociación y la capacidad de realizar y recibir aportaciones constructivas
- Habilidades de liderazgo, incluido el liderazgo adaptativo e influyente
- Gestión de partes implicadas, incluida la creación de redes de contactos y alianzas

C. Competencias funcionales

2. Analiza y comunica la información

Definición: agrega y analiza evaluaciones de necesidades y datos de supervisión, mantiene registros rigurosos, presta atención a las necesidades y puntos de vista de las poblaciones vulnerables y en regiones de difícil acceso, comparte información en formatos apropiados y accesibles con el clúster y con otras partes interesadas pertinentes y fomenta un flujo de información transparente.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> • Analiza datos para cuantificar las poblaciones diana y fundamentar la definición de prioridades, el desarrollo de la estrategia y la planificación de la respuesta • Mantiene registros rigurosos de las actividades, planes, decisiones y prioridades del clúster • Comparte información relevante con los socios del clúster de una forma accesible y adecuada • Se asegura de que se conozcan y cubran las necesidades de los grupos vulnerables y de las poblaciones en regiones de difícil acceso y potencialmente invisibles 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica datos y carencias de información relevantes para la evolución de la situación y la respuesta y toma medidas para abordar dichas carencias • Evalúa la calidad y la fiabilidad de los datos y trabaja con expertos para identificar medidas correctivas • Evalúa los resultados de los datos, aplica triangulación y busca explicaciones basadas en fuentes • Fomenta un flujo transparente de la información entre los socios del clúster • Establece protocolos en el clúster para asegurarse de que los datos confidenciales se comparten y manejan siguiendo las prácticas recomendadas sobre protección de datos 	<ul style="list-style-type: none"> • Agrega y analiza datos de varias fuentes primarias y secundarias relevantes • Identifica tendencias y analiza riesgos y oportunidades futuros para comprender de forma dinámica la evolución de la situación • Comparte información relevante con una amplia variedad de partes interesadas fuera del clúster para fundamentar la toma de decisiones y la coordinación entre clústeres • Toma decisiones basadas en un conjunto de datos limitados cuando es necesario e identifica carencias críticas de información

C. Competencias funcionales

Conocimientos y habilidades subyacentes

ÁREAS DE CONOCIMIENTOS:

- Prácticas recomendadas sobre protección de datos y leyes y reglamentos vigentes específicos
- Proceso y plantillas del panorama de las necesidades humanitarias
- Metodologías de evaluación rápida y profunda para la nutrición y entre clústeres
- Metodologías de recopilación de información y datos sensibles en materia de nutrición de otros sectores
- Análisis de la situación nutricional, incluida la clasificación integrada por fases: Desnutrición aguda

HABILIDADES:

- Habilidades analíticas, incluido el análisis del contexto y la situación, el análisis de datos para fundamentar la toma de decisiones y la capacidad de evaluar la calidad y fiabilidad de los datos e identificar carencias críticas
- Capacidad para tomar decisiones
- Habilidades organizativas, incluido el mantenimiento de registros
- Habilidades de comunicación, lo que incluye preparar comunicados adecuados y accesibles, tanto escritos como orales
- Gestión segura y ética de datos relacionados con VG y prevención de la explotación y los abusos sexuales en coordinación con el subclúster de VG

C. Competencias funcionales

3. Apoya la movilización de recursos

Definición: ayuda a los socios del clúster a movilizar recursos en términos de suministros, RR. HH. y financiación; facilita el acceso a fuentes de financiación; cuantifica y representa con precisión las necesidades de financiación de los clústeres respecto a los demás; y promueve un pensamiento crítico en torno a la rentabilidad.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> • Respalda la contratación y adquisición de los socios del clúster a través del intercambio de información, la incidencia y la prestación de apoyo directo • Acuerda las prioridades de financiación del clúster con los socios basándose en principios humanitarios y prácticas recomendadas • Comparte las prioridades de financiación del clúster con las partes interesadas pertinentes y los donantes potenciales • Ofrece orientación a los miembros del clúster sobre procesos de financiación de la respuesta humanitaria y fondos mancomunados • Implica a los donantes en actividades no técnicas del clúster • Comparte información sobre financiación con los socios de forma transparente 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabaja con los socios del clúster para identificar los recursos existentes y necesarios para detectar carencias en los suministros o en los conocimientos • Establece mecanismos para hacer un seguimiento de la movilización de recursos y abordar las limitaciones y deficiencias • Toma medidas para garantizar que las prioridades de financiación del clúster estén en consonancia con la estrategia • Negocia de forma transparente con los socios para resolver conflictos o desafíos que surjan al acordar prioridades de financiación • Establece y se adhiere a unos criterios de selección claros y transparentes para los fondos mancomunados del país 	<ul style="list-style-type: none"> • Actúa en representación del clúster y los miembros para superar barreras y desafíos externos que afectan al acceso de los miembros a los recursos • Se anticipa a la escasez potencial de recursos esenciales en el futuro y toma las medidas apropiadas para mitigar su impacto • Evalúa las prioridades de financiación del clúster para asegurarse de que la respuesta será rentable y de alta calidad

C. Competencias funcionales



Conocimientos y habilidades subyacentes

ÁREAS DE CONOCIMIENTOS:

- Intereses y prioridades de los donantes
- Procesos y recursos de financiación humanitaria, incluidos llamamientos urgentes, el CERF, fondos mancomunados del país y el Sistema de seguimiento financiero
- Fuentes de financiación relevantes de ámbito mundial y nacional, incluidos los fondos humanitarios y para el desarrollo
- Procesos y cuestiones para desarrollar capacidad y RR. HH.
- Gestión de la cadena de compras y suministros

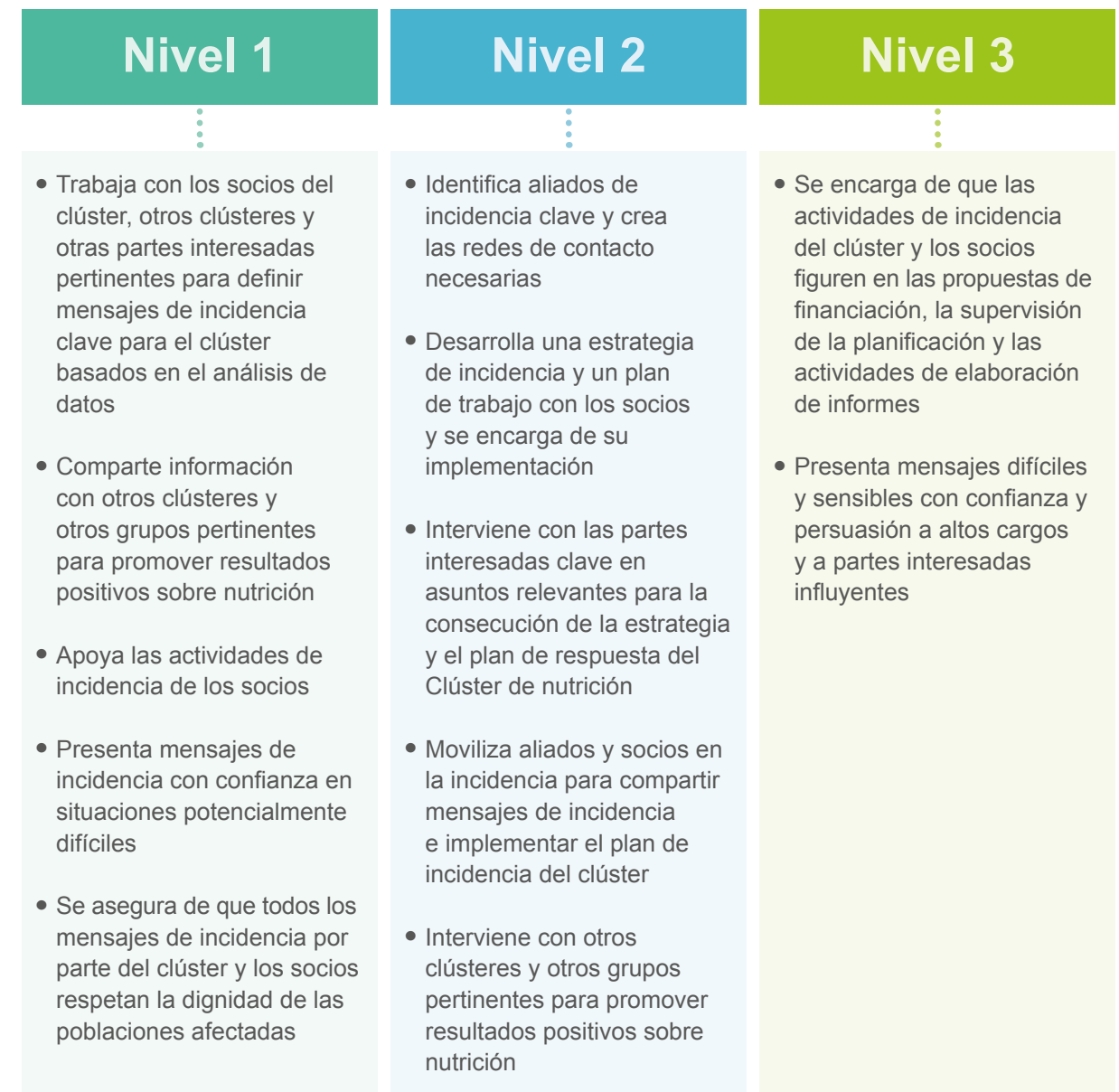
HABILIDADES:

- Habilidades de incidencia
- Creación de consenso y gestión de conflictos
- Gestión financiera y presupuestaria
- Habilidades interpersonales, incluida la negociación
- Habilidades organizativas, incluida la priorización
- Elaboración de propuestas de proyectos eficaces
- Habilidades de escritura, incluida la elaboración de informes y la redacción técnica

C. Competencias funcionales

4. Promueve la mejora de resultados humanitarios

Definición: trabaja con los socios del clúster para definir mensajes de incidencia clave y crear e implementar una política de incidencia acorde a la estrategia y al plan de nutrición del Clúster de nutrición y basada en un análisis de necesidades y datos de supervisión; crea redes de contactos con aliados y objetivos de la incidencia para lograr los objetivos de la estrategia de incidencia del clúster.



C. Competencias funcionales

Conocimientos y habilidades subyacentes

ÁREAS DE CONOCIMIENTOS:

- Estrategia y plan de respuesta del Clúster de nutrición
- Información sobre el contexto y la situación
- Marco de rendición de cuentas frente a las personas afectadas del IASC y Marco de rendición de cuentas frente a las personas afectadas del Clúster de nutrición
- Menú de preguntas sobre rendición de cuentas frente a las personas afectadas avalado por el IASC
- Planes de respuesta humanitaria
- Herramientas de incidencia del Clúster de nutrición

HABILIDADES:

- Habilidades y técnicas de incidencia
- Habilidades analíticas, incluido el análisis de datos de evaluación de necesidades y la interpretación de datos estadísticos
- Habilidades de comunicación, incluida la persuasión e influencia
- Creación de consenso
- Habilidades interpersonales, incluida la negociación, la capacidad de fomentar la colaboración y la motivación
- Gestión de partes interesadas, incluido el análisis y la creación de redes de contactos

C. Competencias funcionales

5. Supervisa la respuesta

Definición: hace seguimiento, evalúa e informa sobre la cobertura, equidad y calidad de la respuesta y el progreso de la respuesta en relación con la estrategia del clúster, las prioridades y los resultados acordados en relación con la evolución de la situación y las necesidades de las poblaciones afectadas; sugiere acciones correctivas cuando es necesario.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla un plan de supervisión y elaboración de informes con los socios • Hace seguimiento y evalúa la respuesta en relación con las prioridades del clúster, el plan de respuesta y los resultados acordados • Informa sobre las actividades y logros del clúster 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisa y actualiza periódicamente el plan de supervisión y elaboración de informes, así como la orientación con los socios • Realiza visitas de seguimiento periódicas a los sitios de la implementación en coordinación con los socios • Realiza una supervisión extraordinaria de las operaciones de nutrición cuando es necesario • Supervisa la cobertura, equidad y calidad de la respuesta • Recomienda medidas correctivas pertinentes a los socios del clúster basándose en los resultados de la supervisión • Difunde información sobre el progreso de la respuesta, las carencias críticas y los requisitos de recursos a grupos de interés más amplios de forma periódica 	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisa las necesidades actuales y en proceso de cambio de las poblaciones afectadas e identifica riesgos potenciales • Trabaja con los socios para actualizar las prioridades del clúster y modificar el plan de respuesta frente a los cambios identificados • Negocia con los socios y les presta apoyo para ajustar sus planes de respuesta a fin de que se adapten a los cambios de condiciones en el entorno operativo

C. Competencias funcionales

Conocimientos y habilidades subyacentes

ÁREAS DE CONOCIMIENTOS:

- Herramientas y buenas prácticas de seguimiento y evaluación
- Marcos de supervisión y elaboración de informes
- Ciclo de Programa Humanitario

HABILIDADES:

- Habilidades analíticas
- Habilidades de comunicación, incluida la capacidad para elaborar informes, la persuasión y la influencia
- Habilidades interpersonales, incluida la negociación
- Habilidades de seguimiento y evaluación, incluida la capacidad de hacer un seguimiento de los progresos
- Habilidades de gestión de riesgos
- Auditorías de seguridad

C. Competencias funcionales

6. Refuerza la capacidad nacional para responder y liderar

Definición: apoya, refuerza y genera capacidad respuesta y preparación a escala nacional en materia de nutrición en emergencias; lidera una respuesta eficaz sobre nutrición apoyando el desarrollo de capacidades técnicas y operativas de organizaciones nacionales y locales, estatales y no estatales, trabajando e implicando a mecanismos de coordinación nacionales y subnacionales, cuando sea necesario, y fomentando la participación activa de agentes nacionales y locales en el Clúster de nutrición.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> • Trabaja a través de plataformas existentes para la coordinación y toma de decisiones siempre que sea posible • Anima a los agentes nacionales y locales a participar en el clúster • Apoya a los agentes nacionales para que se ayuden entre sí • Propicia una implicación significativa de agentes nacionales y locales, estatales y no estatales, en los procesos de toma de decisión del clúster • Implementa un plan de desarrollo de capacidades para los agentes nacionales y locales 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoya el desarrollo y el refuerzo de la respuesta de emergencia nacional, así como su preparación y planes y estructuras de contingencia • Crea un plan de desarrollo de capacidades para los agentes nacionales y locales • Apoya el acceso a formaciones sobre coordinación y asuntos técnicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoya a los agentes nacionales para que ejerzan liderazgo en la respuesta nutricional y colaboren con otros agentes en una respuesta más amplia • Ayuda a los agentes nacionales y locales a superar los desafíos técnicos y operativos • Presta apoyo en el desarrollo de capacidades y la formación a agentes nacionales y locales

C. Competencias funcionales

Conocimientos y habilidades subyacentes

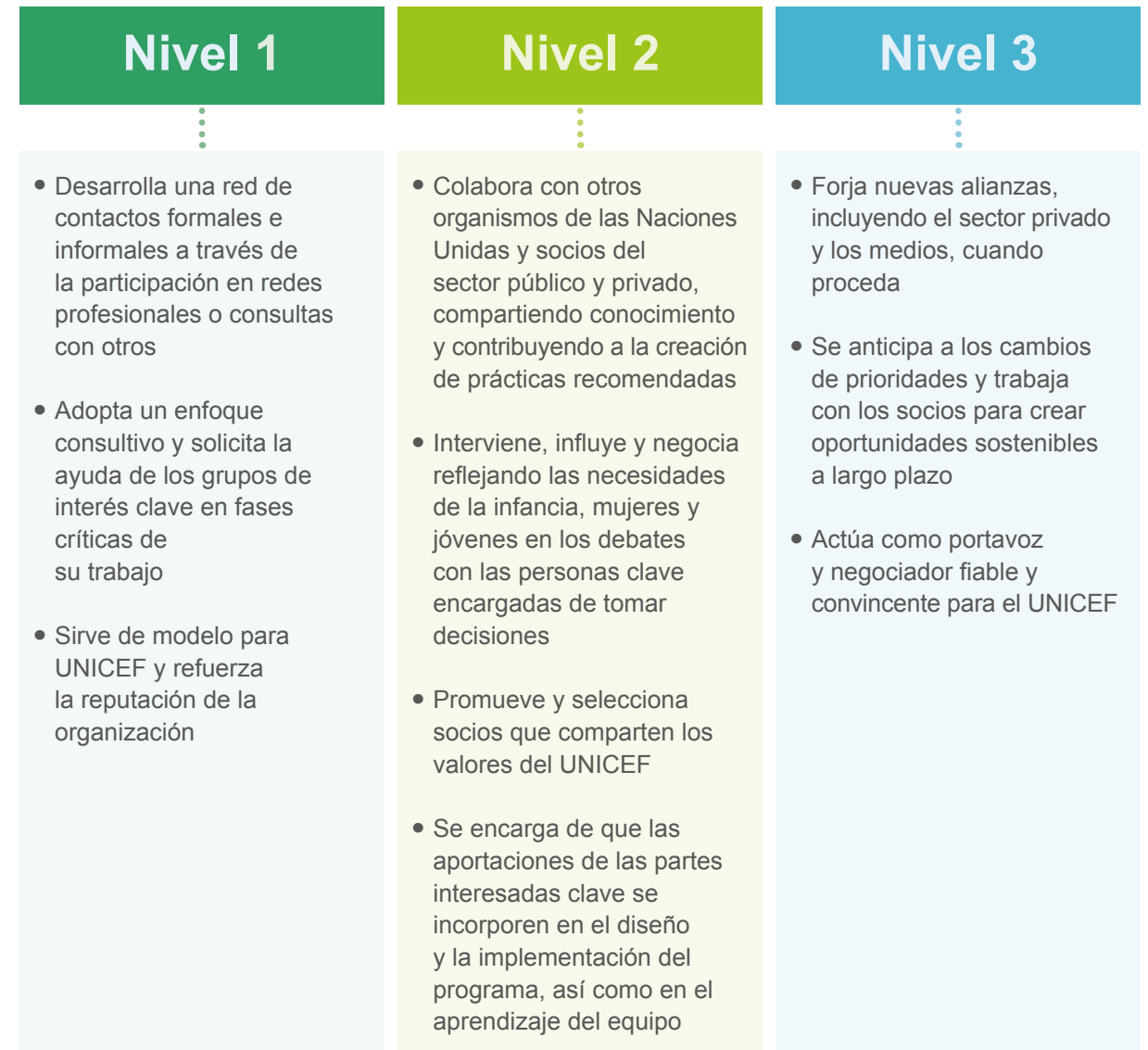
HABILIDADES:

- Compromisos del Gran Pacto e iniciativas relevantes para el contexto local y el programa de la ubicación
- Estructuras de coordinación locales y nacionales, planes y procesos de respuesta de emergencia nacional
- Agentes locales y nacionales, estatales y no estatales
- Habilidades de desarrollo de capacidades, incluidas las habilidades de orientación y capacitación
- Habilidades de comunicación, incluida la influencia y la persuasión
- Habilidades interpersonales, incluida la negociación
- Habilidades de liderazgo
- Gestión de reuniones, incluidas las habilidades de facilitación
- Habilidades de interacción con los grupos de interés, incluida la identificación e interacción de grupos locales de mujeres y de la sociedad civil

D. Competencias conductuales básicas

1. Crea y mantiene alianzas

Definición: crea una red de alianzas y grupos de interés externos con socios de gobierno, la sociedad civil, los medios y el sector privado a fin de promover y desarrollar la labor de la organización.



D. Competencias conductuales básicas

Conocimientos y habilidades subyacentes

ÁREAS DE CONOCIMIENTOS:

- Valores del UNICEF y del Clúster de nutrición
- Partes interesadas clave, como agentes estatales y no estatales que sean relevantes para el contexto mundial, nacional y local
- Principios de asociación

HABILIDADES:

- Habilidades de incidencia
- Habilidades de comunicación, incluida la persuasión, la influencia y las habilidades de presentación
- Habilidades interpersonales, incluida la negociación y la capacidad de realizar y recibir aportaciones constructivas sobre el desempeño personal
- Habilidades de representación
- Gestión de partes implicadas, incluido el análisis y la creación de redes de contactos y alianzas
- Aprendizaje organizativo, incluida la capacidad para registrar aportaciones organizativas y responder y actuar de forma apropiada ante estas

D. Competencias conductuales básicas

2. Demuestra autoconciencia y conciencia ética

Definición: autoconciencia de las propias fortalezas, limitaciones y estilo de trabajo, así como de las convicciones y sesgos más profundos.

Definición: demuestra conciencia ética a través de conductas coherentes que se ajustan a las normas de conducta de los funcionarios públicos internacionales, los valores del UNICEF y las políticas y procedimientos pertinentes del UNICEF.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> • Autoconciencia Muestra sensibilidad y sabe ajustar el lenguaje y el tono para no ser ofensivo ni agresivo • Reconoce sus propias fortalezas y limitaciones y aprende de sus errores • Busca puntos de vista de varias fuentes sobre las conductas propias, incluidos los sesgos inconscientes y los puntos débiles potenciales; actúa de acuerdo a las aportaciones recibidas • Es transparente a la hora de admitir errores y realizar acciones correctivas • Reconoce el estrés personal y busca ayuda para mantener el bienestar personal • Conciencia ética Demuestra una conducta ética apropiada y no incurre en un lenguaje o comportamientos discriminatorios (sexistas, racistas, xenófobos, homófobos, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconciencia Tiene una actitud abierta y objetiva con las aportaciones recibidas y no actúa a la defensiva ni toma represalias • Comunica y refuerza las conductas dentro del equipo que están en consonancia con los valores del UNICEF • Tiene conciencia de la autoridad y de la influencia que acarrea su cargo y no ejerce abusos de autoridad • Conciencia ética Demuestra una aplicación imparcial de las políticas, prácticas y procedimientos organizativos • Responde de forma apropiada a las cuestiones éticas y las quejas de abuso de autoridad, el hostigamiento y el acoso • Proporciona un entorno de protección en el cual el personal puede expresarse y actuar sin temor, sin sentirse juzgado y sin sufrir represalias • Se enfrenta a las cuestiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconciencia Promueve la importancia de demostrar la autoconciencia para impulsar cambios de cultura y evitar el abuso de autoridad • Conciencia ética Exhibe una conducta apropiada que sirve de modelo y es acorde a los valores del UNICEF • Crea y fomenta una cultura de tolerancia cero con el lenguaje y los comportamientos discriminatorios (sexistas, racistas, xenófobos, homófobos, etc.) • Crea y fomenta una cultura que establece procedimientos para abordar las conductas poco éticas • Toma medidas decisivas en torno a dilemas éticos

D. Competencias conductuales básicas

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> • Se opone a las conductas poco profesionales y poco éticas y se enfrenta a las acciones que no se ajustan a los valores del UNICEF • Expresa opiniones de forma veraz y respetuosa • Aplica los valores fundamentales del UNICEF en su vida personal y profesional y demuestra coherencia entre sus palabras y actos 	<p>difíciles o controvertidas y demuestra valentía en consonancia con los valores del UNICEF</p>	

Conocimientos y habilidades subyacentes

CURSOS OBLIGATORIOS:

- Curso Ética e integridad del UNICEF

ÁREAS DE CONOCIMIENTOS:

- Valores fundamentales del Clúster de nutrición y del UNICEF
- Políticas, prácticas y procedimientos organizativos fundamentales del Clúster de nutrición y del UNICEF, incluidos los procedimientos sobre quejas y las políticas disciplinarias y de denuncia

HABILIDADES:

- Habilidades de comunicación, incluida la capacidad de expresarse de forma honesta y respetuosa
- Habilidades interpersonales, incluida la capacidad para realizar y recibir aportaciones constructivas sobre el desempeño personal y actuar en consecuencia, así como la capacidad para mantener conversaciones sensibles, exigentes y difíciles
- Habilidades interpersonales, incluida la autorreflexión, la autoconciencia y la gestión del estrés

D. Competencias conductuales básicas

3. Actúa para lograr resultados que generen un impacto

Definición: se compromete a tomar medidas y asume la responsabilidad de su propio desempeño y los resultados asociados.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> • Planifica la realización de tareas y se responsabiliza de ellas con una supervisión mínima • Presta atención a los detalles y produce un trabajo de alta calidad • Hace seguimiento de las actividades con regularidad y revisa el plan de trabajo para asegurarse de su progreso y cumplimiento • Se encarga de completar tareas, al tiempo que aborda los obstáculos y los cuellos de botella • Asume la responsabilidad de las consecuencias de sus decisiones y errores sin trasladar la culpa a los demás • Implica a los grupos de interés clave en las actividades que les afectan y les mantiene informados de los retrasos y problemas potenciales 	<ul style="list-style-type: none"> • Inspira determinación y transmite una visión y una dirección para que el equipo logre el impacto deseado • Se asegura de que las actividades del equipo sean coherentes, comunica las prioridades estratégicas y establece objetivos claros • Realiza revisiones del progreso del equipo, debate y toma medidas correctivas • Predice posibles obstáculos en la consecución de resultados, ofreciendo orientación y apoyo • Promueve un entorno en el que los miembros del equipo aprenden de los éxitos y errores individuales y colectivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Sirve de ejemplo creando y fomentando una cultura del rendimiento en la que el personal tenga un marcado sentido de la responsabilidad y el desempeño • Promueve una cultura centrada en las necesidades de los grupos de interés clave respecto a la consecución de resultados • Crea un entorno de medición del desempeño y pide el punto de vista de los grupos de interés clave para evaluar la eficacia • Asume plena responsabilidad de las limitaciones de los equipos y ofrece apoyo en áreas de crecimiento potencial • Promueve la priorización de los resultados del proyecto/ programa y, cuando es necesario, recurre a jefes de equipo para garantizar la claridad y la precisión

D. Competencias conductuales básicas

Conocimientos y habilidades subyacentes

ÁREAS DE CONOCIMIENTOS:

- Procesos y herramientas de gestión del desempeño

HABILIDADES:

- Habilidades interpersonales
- Habilidades organizativas, incluida la gestión y priorización del tiempo
- Habilidades de gestión de personal, incluida la gestión del desempeño
- Gestión de grupos de interés

D. Competencias conductuales básicas

4. Promueve la innovación y adopta el cambio

Definición: propone y admite nuevos enfoques e ideas. Se adapta y responde positivamente al cambio.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> • Revisa las prácticas laborales mediante el análisis de tendencias basadas en evidencias para aplicar nuevos métodos y técnicas • Responde con flexibilidad al cambio de circunstancias, prioridades y plazos de entrega • Demuestra creatividad, experimenta con nuevos enfoques y aplica una visión abierta al cambio de las prácticas existentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomenta la innovación y promueve la importancia de que los miembros del equipo se involucren en iniciativas de cambio • Se comunica con el personal y le mantiene motivado durante períodos de incertidumbre y cambio • Implica a su equipo y a una amplia variedad de grupos de interés en la generación de ideas, recomendaciones y soluciones • Reconoce el pensamiento innovador, la creatividad y la asunción calculada de riesgos 	<ul style="list-style-type: none"> • Lidera y defiende iniciativas de cambio, movilizando a los equipos para que se adapten al cambio de prioridades • Promueve un entorno que impulsa la creatividad, la innovación, la flexibilidad y la capacidad de respuesta • Promueve una cultura que se enfrenta al statu quo, sin perder el rigor al evaluar nuevas ideas • Crea y promueve una cultura que fomenta que se comparta el éxito y el fracaso a fin de promover el aprendizaje individual y colectivo

Conocimientos y habilidades subyacentes

ÁREAS DE CONOCIMIENTOS:

- Enfoques innovadores y eficaces en áreas técnicas clave relevantes para el contexto local

HABILIDADES:

- Habilidades analíticas
- Habilidades creativas y capacidad para resolver problemas
- Habilidades interpersonales
- Gestión del cambio
- Resolución de problemas con creatividad y pensamiento innovador

D. Competencias conductuales básicas

5. Gestiona la ambigüedad y la complejidad

Definición: demuestra resiliencia y aplomo para lograr sus objetivos a pesar de los desafíos y mantiene su nivel de desempeño en entornos de presión, adversidad e incertidumbre.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> • Se mantiene centrado en las prioridades y los resultados ante situaciones de presión o cuando las cosas no salen como estaban previstas • Demuestra flexibilidad y propone planes alternativos en situaciones de cambio repentino, incertidumbre y adversidad • Analiza y ejerce buen juicio en situaciones complejas en ausencia de una orientación específica • Gestiona las frustraciones personales para evitar un posible conflicto • Identifica los elementos y prioridades clave y mantiene la eficacia personal en situaciones complejas 	<ul style="list-style-type: none"> • Se anticipa a los obstáculos, adapta las prioridades del equipo y elabora soluciones y planes alternativos consultando al equipo • Mantiene la eficacia y la moral del equipo al abordar cambios de prioridades o situaciones ambiguas • Gestiona el impacto de entornos complejos e inciertos en la actividad del programa y el bienestar del personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomenta y mantiene un ambiente laboral positivo y apoya a los equipos para que sean productivos y logren resultados pese a actuar en un entorno complejo • Ofrece estabilidad ante presiones y tensiones externas contrapuestas y la oposición de los grupos de interés • Fomenta la resiliencia organizativa con una comunicación abierta y honesta sobre los desafíos y las acciones necesarias para superarlos

D. Competencias conductuales básicas

Conocimientos y habilidades subyacentes

ÁREAS DE CONOCIMIENTOS:

- Métodos para mantener el bienestar, incluyendo técnicas de gestión del estrés, signos de estrés y condiciones relacionadas con el estrés, la fatiga por compasión, el desgaste laboral y el trauma indirecto

HABILIDADES:

- Habilidades analíticas, incluida la capacidad de juicio crítica
- Gestión del cambio, incluida la adaptabilidad
- Habilidades interpersonales, lo que incluye fortalecer el trabajo en equipo y animar y motivar a los demás
- Habilidades interpersonales, incluida la autorreflexión, la autogestión y la gestión del estrés
- Habilidades organizativas, incluida la priorización

D. Competencias conductuales básicas

6. Piensa y actúa de forma estratégica

Definición: tiene una visión global y es capaz de identificar los desafíos existentes y las oportunidades potenciales de actuación. Formula juicios basados en evidencias sólidas a la hora de lograr resultados del UNICEF.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> • Entiende los objetivos de la organización y ajusta las actividades del plan de trabajo a los mismos • Analiza y evalúa datos de una amplia variedad de fuentes, valorando la fiabilidad y presentando conclusiones para tomar decisiones informadas • Adapta los planes de trabajo en respuesta a las situaciones de emergencia y a los nuevos requisitos • Tiene en consideración el impacto y los riesgos a largo plazo de las decisiones y acciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Clarifica y desarrolla el rol y el objetivo de los equipos en el cumplimiento de las prioridades del Clúster de nutrición; mantiene al equipo informado y ofrece orientación • Solicita otras opiniones y puntos de vista a los miembros del equipo al emitir recomendaciones • Facilita la interacción con otros equipos y grupos de interés al abordar prioridades y estrategias • Asume la responsabilidad de las decisiones del equipo y explica las razones que las han motivado cuando es necesario 	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve la colaboración con grupos de interés clave y comparte abiertamente el conocimiento, las perspectivas y las prácticas eficaces • Fomenta y crea una cultura que involucra a los grupos de interés clave para emitir recomendaciones y decisiones críticas a nivel de organización • Crea un entorno de análisis basado en evidencias, gestión de riesgos, priorización y toma de decisiones a tiempo • Sondea el entorno externo para explorar áreas nuevas o emergentes e identificar oportunidades e iniciativas

D. Competencias conductuales básicas

Conocimientos y habilidades subyacentes

ÁREAS DE CONOCIMIENTOS:

- Mandato, prioridades y objetivos organizativos del Clúster de nutrición y del UNICEF

HABILIDADES:

- Habilidades analíticas, incluido el análisis de datos y estadísticas para fundamentar la toma de decisiones
- Habilidades de comunicación, incluida la capacidad de escuchar de forma activa
- Creación de consenso y gestión de conflictos
- Capacidad para tomar decisiones
- Habilidades interpersonales, incluido el desarrollo de relaciones y la negociación
- Habilidades organizativas, incluida la priorización
- Gestión de riesgos, incluida la evaluación de riesgos

D. Competencias conductuales básicas

7. Colabora con los demás

Definición: establece y mantiene relaciones laborales de apoyo mutuo, demuestra sensibilidad hacia las personas de procedencias diversas y respeta las diferencias garantizando que todas las personas puedan contribuir y tener éxito.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> • Rebate respetuosamente a sus compañeros cuando difiere en las opiniones y puntos de vista • Anima a que los demás contribuyan con sus ideas y escuchen sin interrumpir • Apoya a sus compañeros para que logren sus objetivos • Sabe ganarse la confianza de sus compañeros procediendo con una actitud respetuosa, honesta, transparente y tolerante • Pide opinión a los grupos de interés internos, logrando aceptación y compromiso, al tiempo que comparte información relevante • Aborda los problemas, conflictos y malentendidos con los demás 	<ul style="list-style-type: none"> • Pide opinión a los miembros del equipo, se encarga de que se escuchen las voces de los grupos diversos y les involucra en las decisiones que les afectan • Reconoce el conflicto y el disenso en el equipo y trabaja para facilitar su resolución de la forma más apropiada • Anima a que se ejerza una colaboración proactiva con otros equipos y reconoce las aportaciones e ideas • Mantiene al equipo informado sobre las decisiones y, cuando es necesario, explica las razones que las han motivado 	<ul style="list-style-type: none"> • Crea una cultura que valora las opiniones diversas, con contribuciones de todo el personal independientemente de la jerarquía • Promueve entornos de trabajo motivadores, donde se garantice la dignidad y el respeto de todas las personas y los jefes de equipo rindan cuentas • Fomenta una cultura de trabajo colaborativo basada en enfoques participativos para eliminar silos • Fomenta una cultura en la que colegas y equipos tengan oportunidades de aprender del conflicto y el disenso

D. Competencias conductuales básicas

Conocimientos y habilidades subyacentes

ÁREAS DE CONOCIMIENTOS:

- Técnicas de fortalecimiento del trabajo en equipo y dinámicas de grupos

HABILIDADES:

- Habilidades de comunicación, lo que incluye escuchar activamente y compartir información de forma apropiada
- Creación de consenso y gestión de conflictos
- Capacidad para tomar decisiones
- Habilidades interpersonales, incluida la habilidad de mantener conversaciones sensibles, exigentes y difíciles
- Gestión de partes interesadas y creación de redes de contactos
- Gestión de personal, lo que incluye fortalecer el trabajo en equipo

D. Competencias conductuales básicas

8. Forma, lidera y dirige a las personas

Definición: gestiona y lidera de forma ejemplar el equipo de coordinación, motiva y desarrolla a las personas para que den lo mejor de sí y crea equipos diversos e inclusivos.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> • Esta competencia solo se aplica a los niveles 2 y 3 	<ul style="list-style-type: none"> • Delega responsabilidades y autoridad, al tiempo que asigna tareas con equidad, clarifica las expectativas y ofrece indicaciones y orientación • Ofrece las indicaciones necesarias al equipo para que logre resultados y les exige rendición de cuentas • Apoya al personal en el desarrollo de planes de trabajo realistas y basados en necesidades del programa • Debate con regularidad aspectos relacionados con el desempeño, hace aportaciones oportunas y constructivas y presta apoyo para resolver problemas y tomar medidas cuando es necesario • Identifica objetivos para el personal, ofrece orientación sobre cómo alcanzarlos y garantiza un entorno propicio para su desarrollo profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomenta una cultura de seguridad psicológica en la que el personal puede expresar sus inquietudes sin temor a sufrir represalias • Sirve de ejemplo para las conductas eficientes de gestión de personal, hace hincapié en su importancia para los jefes de equipo y les exige rendición de cuentas • Presta apoyo a sus subordinados directos para que desarrollen sus capacidades de liderazgo, les brinda aportaciones directas y honestas sobre su potencial y se encarga de que cuenten con el apoyo necesario • Crea y fomenta una cultura de la equidad, la transparencia y la inclusión en la que todas las personas, al margen de sus procedencias y puntos de vista, se sientan empoderadas y valoradas

D. Competencias conductuales básicas

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
	<ul style="list-style-type: none"> • Apoya las oportunidades de desarrollo para el personal y dedica tiempo a formar, orientar y generar entusiasmo para que logren sus metas personales y profesionales • Crea equipos inclusivos que reflejen la naturaleza diversa de la plantilla del UNICEF • Reconoce las contribuciones individuales y los éxitos del equipo • Dedicar tiempo y energía al bienestar del personal y observa sus reacciones emocionales y su capacidad para adaptarse a circunstancias difíciles 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomenta una cultura de aprendizaje continuo e intercambio de conocimientos, tanto dentro de los equipos como entre ellos • Crea un entorno donde los jefes de equipo fomenten el bienestar y el autocuidado de los empleados y actúen dando ejemplo de ello

Conocimientos y habilidades subyacentes

ÁREAS DE CONOCIMIENTOS:

- Teoría, herramientas y técnicas de liderazgo y dirección
- Métodos para mantener el bienestar, incluyendo técnicas de gestión del estrés, signos de estrés y condiciones relacionadas con el estrés, la fatiga por compasión, el desgaste laboral y el trauma indirecto

HABILIDADES:

- Desarrollo de capacidades, incluidas las habilidades de orientación y capacitación
- Habilidades de gestión del cambio
- Habilidades de comunicación
- Habilidades interpersonales, incluida la capacidad de realizar y recibir aportaciones constructivas sobre el desempeño personal
- Habilidades interpersonales, incluida la autorreflexión, el autocuidado y la gestión del estrés
- Habilidades de gestión de personal, incluida la delegación, la gestión del desempeño y el desarrollo profesional

Anexo 1: Desarrollo de Marcos de competencias del Clúster de nutrición para la coordinación de clústeres y la gestión de la información

Antecedentes

En diciembre de 2019, el Clúster de nutrición global encargó la elaboración de dos marcos de competencias vinculados, uno para la coordinación de clústeres y otro para la gestión de la información, que se ajustaran al nuevo marco de competencias del UNICEF. Estos dos marcos de competencias se elaboraron en un proceso consultivo a principios de 2020 y se completaron en marzo de 2020. El presente anexo ofrece una descripción del objetivo de estos marcos de competencias, una descripción de su estructura y una visión general de la metodología empleada para crear los marcos.

Objetivos de los marcos de competencias

Los marcos de competencias están diseñados para ser utilizados por personas que trabajan en los clústeres de nutrición a escala mundial, regional, nacional y subnacional. Ambos marcos de competencias están vinculados y comparten varias competencias que son relevantes para todas las personas que trabajan en dichos clústeres; no obstante, los marcos difieren en que el Marco de competencias para la coordinación de clústeres es relevante para roles como el coordinador del clúster, el cocoordinador del clúster y el copresidente, entre otros, y el Marco de competencias para la gestión de la información es relevante para roles como el responsable de la gestión de la información o el especialista de la gestión de la información. También pueden utilizarse para cargos con dobles funciones junto a otras competencias necesarias para el rol.

El objetivo de los marcos de competencias es describir las competencias, así como las conductas, habilidades y conocimientos asociados, con las que el personal debe contar para ser eficiente en sus roles. Los marcos pueden utilizarse para proporcionar:

- Descripciones claras de las competencias necesarias durante el proceso de selección y desarrollo de las descripciones estándar para el puesto.
- Criterios objetivos para realizar una evaluación y una gestión eficaces del desempeño.
- Una base para elaborar los marcos de desarrollo profesional y las estrategias de desarrollo de capacidades.

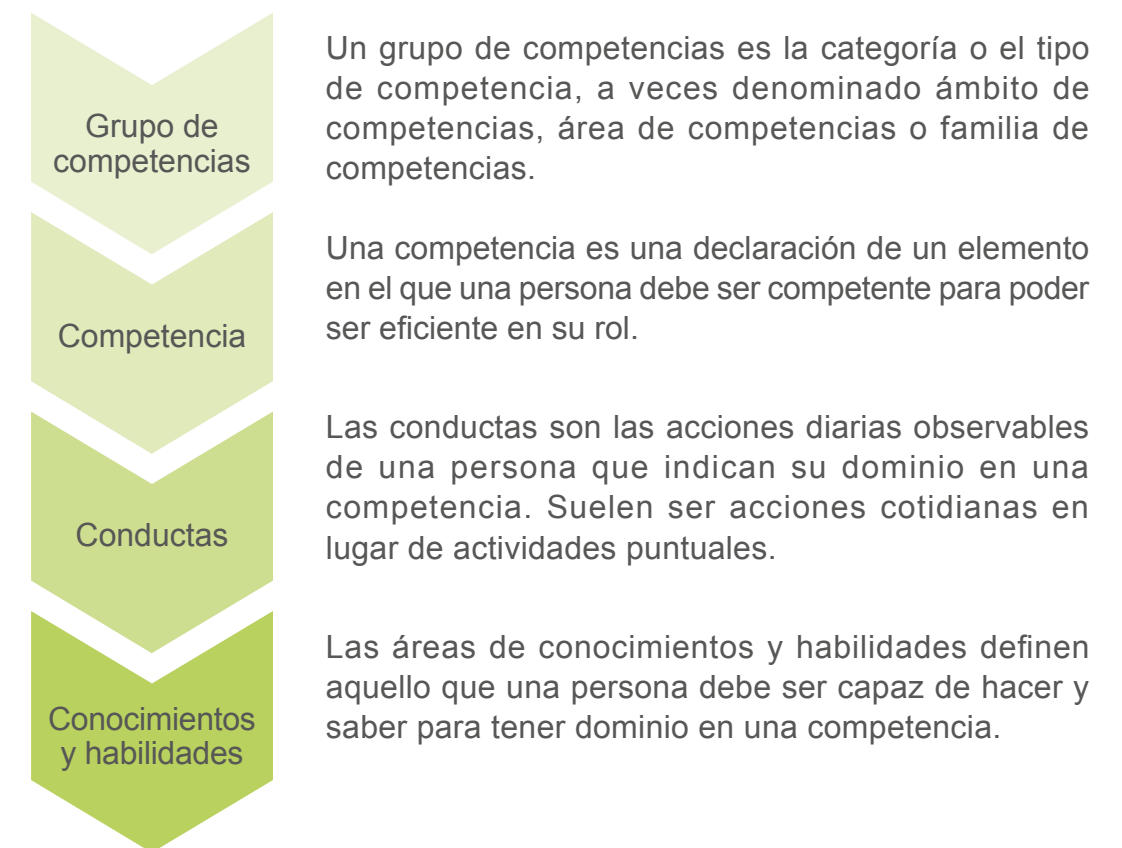
- Orientación para la selección o el desarrollo de recursos de aprendizaje apropiados.
- Apoyo para el desarrollo y la progresión de la carrera profesional del personal.

Aunque los marcos de competencias van destinados principalmente al personal que trabaja en los clústeres de nutrición, los marcos se han diseñado para que, con una adaptación mínima, se puedan utilizar en otros contextos, como la coordinación sectorial de la nutrición en emergencias. Por ejemplo, las competencias relativas a la naturaleza específica de la nutrición en emergencias se agrupan en una sección que podría adaptarse o sustituirse para que el marco fuera aplicable a otro contexto o especialidad técnica.

Estructura de los marcos de competencias

Los dos marcos de competencias se estructuran de forma que cada uno tenga cuatro capas: grupo, competencias, conductas y áreas de conocimientos y habilidades subyacentes.

Estructura de los marcos de competencias



Grupos de competencias

En estos marcos, se han utilizado cuatro categorías para agrupar las competencias, a saber:

- A. Competencias sectoriales
- B. Competencias conductuales comunes
- C. Competencias funcionales
- D. Competencias conductuales básicas

Las competencias sectoriales están relacionadas con el sector o el área técnica. En estos marcos, el área técnica corresponde a la nutrición en emergencias y las competencias están relacionadas con la aplicación de habilidades y conocimientos humanitarios y nutricionales apropiados. Estas competencias se definen en relación con aquellas personas que trabajan en los clústeres de nutrición y no pretenden definir de forma exhaustiva las competencias para todos los roles en el ámbito de la nutrición en emergencias. Estas competencias sobre nutrición en emergencias pueden encontrarse en el Marco de competencias para la nutrición en emergencias de Meeker *et al.*, pendiente de revisión en 2020.

Las competencias conductuales comunes se aplican a todas aquellas personas que trabajan en los clústeres de nutrición a escala nacional y subnacional y definen las aptitudes necesarias para trabajar de forma eficaz en un clúster. Estas competencias son compartidas por el Marco de competencias para la coordinación de clústeres y el Marco de competencias para la gestión de la información, aunque existen algunas diferencias en las conductas, áreas de conocimientos y habilidades.

Las competencias funcionales están relacionadas con las tareas o funciones de un rol. En el Marco de competencias para la coordinación de clústeres, estas competencias definen las aptitudes necesarias para aquellas personas con roles de coordinación de clústeres: por ejemplo, coordinadores de clústeres, cocoordinadores de clústeres, coordinadores adjuntos y copresidentes. En el Marco de competencias para la gestión de la información, estas competencias definen las aptitudes necesarias para aquellas personas con roles de gestión de la información: por ejemplo, responsables de la gestión de la información o especialistas de la gestión de la información.

Las competencias conductuales básicas sustentan los valores y la misión de una organización específica. Se aplican a cualquier persona de la organización y constituyen la base para las competencias comunes, funcionales y sectoriales. En estos marcos, las competencias se han extraído del Marco de competencias del UNICEF, dado que el Clúster de nutrición global está dirigido por el UNICEF.

Competencias

En cada uno de los dos marcos de competencias figuran veintiuna competencias en total en los cuatro grupos de competencias. Cada competencia está acompañada por una definición para ayudar a entender el alcance, la escala y el contexto de la competencia, las conductas y las áreas de conocimientos y habilidades subyacentes clave que son relevantes.

Conductas y niveles

Las conductas que acompañan cada competencia se enumeran en tres niveles acumulativos. Todos los empleados deben demostrar las conductas de nivel 1. Con experiencia y progresión profesional, los empleados deberán empezar a demostrar conductas de nivel 2 y 3, además de las de nivel 1. Aunque se espera que los empleados en puestos de mayor responsabilidad muestren conductas de mayor nivel, el progreso individual no implica un aumento automático de responsabilidades o jerarquía. En la práctica, estos niveles podrían aplicarse del siguiente modo:

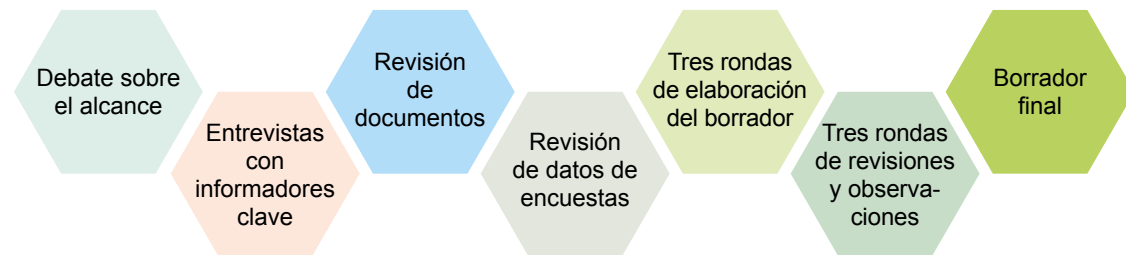
- Un empleado que trabaja en un clúster subnacional como coordinador del clúster o como copresidente, colíder o cocoordinador debe demostrar las competencias de nivel 1 completamente y, con el tiempo, ir avanzando hacia las conductas de nivel 2.
- Un coordinador del clúster o un responsable de la gestión de la información de ámbito nacional, ya sea en un cargo con doble función o con una función exclusiva, debe demostrar las conductas de nivel 1 y 2 completamente y, con el tiempo, ir avanzando hacia las conductas de nivel 3.
- Un coordinador de un clúster o un responsable de la gestión de la información que trabajan en un entorno complejo, como una emergencia a una escala ampliada en todo el sistema o a nivel global, deben demostrar las conductas de los tres niveles.

Para facilitar la comprensión de las competencias, se ha incluido una sección en cada competencia que describe las áreas de conocimientos y habilidades relevantes que sustentan la competencia. El objetivo de esta sección no es facilitar un plan de formación completo sino destacar las principales áreas de conocimientos y habilidades que son necesarios para demostrar la competencia.

Anexos

Metodología

El proceso de elaboración de los marcos de competencias constó de las siguientes fases:



Debate sobre el alcance

El coordinador adjunto del GNC se encargó de realizar los debates iniciales con los coordinadores de clústeres y los responsables de la gestión de la información en una reunión presencial en julio de 2019, seguida de un seminario web con los socios del GNC en octubre de 2019. Ambas reuniones recalcaron la necesidad de elaborar el marco de competencias como base de la estrategia de desarrollo de capacidades del GNC. RedR Reino Unido fue seleccionado como socio clave para apoyar al Equipo de coordinación del GNC para desarrollar los marcos de competencias. A partir de aquí, se acordaron el alcance de los marcos de competencia y la metodología para el desarrollo.

Entrevistas con informadores clave

Se realizaron entrevistas con informadores clave junto a cuatro miembros del Equipo de coordinación del clúster global, cuyo rol principal consistía en prestar asistencia en remoto y en el terreno a los clústeres del país, a fin de debatir sobre los requisitos y el alcance de los roles, identificar recursos clave y determinar las habilidades y conductas clave relevantes para los roles. Las personas entrevistadas contaban con una dilatada experiencia como coordinadores del clúster y especialistas de la gestión de la información en varios contextos y pudieron facilitar toda la información necesaria. Se realizó una entrevista más con un representante de la División de RR. HH. del UNICEF para garantizar que los marcos se ajustaban plenamente al nuevo marco de competencias del UNICEF.

Revisión de documentos

Tras las entrevistas, se realizó una revisión de la documentación relevante. En una primera fase, se abarcaron los materiales clave relevantes para el Clúster de nutrición, la coordinación y la gestión de la información, a saber:

Anexos

- Términos de referencia genéricos y específicos del Clúster de nutrición, listas de control y descripciones de puestos para los coordinadores de clústeres y gestores de la información.
- Estrategia de desarrollo de capacidades de Avenir Analytics de 2013 para clústeres dirigidos por el UNICEF, incluyendo una propuesta de marco de competencias para la coordinación del clúster.
- Materiales de formación sobre temas relevantes, como los paquetes de formación de RedR Reino Unido elaborados por el Clúster de nutrición global sobre coordinación nacional y subnacional, gestión de la información, supervisión del rendimiento en la coordinación del Clúster de nutrición y otros materiales de orientación.
- Recursos sobre procesos de gestión de la información empleados por el GNC y recursos de autoevaluación de gestión de la información de la OCHA.
- El Plan estratégico del Clúster de WASH 2016 - 2020; recursos de la GCCU sobre desarrollo de capacidades, incluyendo el análisis de marcos de competencias y materiales de formación.
- El «Análisis de competencias en emergencias» de 2013, elaborado por la Secretaría de Formación de Socios en Reserva, que propone 11 ámbitos de competencias para todo el personal de emergencias desplegado por los socios en reserva.

El objetivo principal de esta primera fase fue definir los roles clave, las responsabilidades y las tareas de los coordinadores de clústeres y gestores de la información, así como identificar las competencias que ya se habían identificado anteriormente.

La segunda fase de la revisión de documentos consistió en realizar una revisión de los marcos de competencias existentes de los sectores humanitarios y de desarrollo a fin de identificar contenido relevante para los marcos, seguido de un análisis de seis de los marcos más relevantes:

- El marco de competencias de Avenir Analytics de 2014 para la coordinación de clústeres principalmente para identificar competencias que ya se habían identificado anteriormente para estos roles.
- El marco de competencias sobre nutrición en emergencias de 2013, elaborado por Meeker et al., para identificar las áreas temáticas relevantes que deben constar en el marco.

Anexos

- El marco de competencias del UNICEF de 2020 para garantizar que todos los marcos estén en consonancia, ya que estas competencias se incorporan a los marcos de coordinación de clústeres y de gestión de la información.
- El marco de competencias de coordinación humanitaria del IASC de 2010 para identificar las competencias de coordinación básicas empleadas en un contexto similar.
- El Marco de cualificaciones sobre acción humanitaria (HAQF) de European Humanitarian Action Partnership (EUHAP) de 2014 para identificar contenido relevante, garantizar una progresión apropiada y sistemática de los niveles de conducta e identificar áreas de conocimientos y habilidades clave vinculados a las competencias correspondientes.
- El Marco de competencias humanitarias básicas desarrollado por el CBHA (Consortio de Agencias Humanitarias Británicas, por sus siglas en inglés) en 2012 y revisado por la CHSA (CHS Alliance) en 2017.

Revisión de datos de encuestas

La cuarta fase del proceso consistió en revisar la información obtenida de otros clústeres, socios del Clúster de nutrición global y observadores en un ejercicio de recopilación de datos que se realizó de forma simultánea al desarrollo de los marcos de competencias. El objetivo de la recopilación de datos fue identificar las iniciativas de desarrollo de capacidades y los marcos de competencias sobre coordinación, gestión de la información, reconocimiento del clúster y nutrición en emergencias para fundamentar la elaboración del marco de competencias y el desarrollo planificado de la estrategia de desarrollo de capacidades para el Clúster de nutrición global.

Durante la recopilación de datos, se recabó información de 10 clústeres y 31 socios y observadores del GNC a través de una combinación de entrevistas, encuestas e investigación documental. La información de los clústeres se analizó y resumió en el documento «Informe de alcance para detallar las iniciativas de desarrollo de capacidades existentes sobre coordinación y gestión de la información a nivel de clúster global», elaborado por RedR Reino Unido en febrero de 2020. Por otra parte, la información recabada de socios y observadores quedó reflejada en una tabla.

Anexos

Entrevistas

- Clúster de coordinación de campamentos y gestión de campamentos
- Clúster de telecomunicaciones de emergencias
- Clúster de seguridad alimentaria
- Clúster de salud global
- Clúster de WASH global
- Clúster de refugiados
- Clúster de protección (Área de Responsabilidad de Protección de la Infancia)
- CARE
- Emergency Nutrition Network
- Alianza Técnica del GNC
- Institut Bioforce
- Université Catholique de Louvain
- Programa Mundial de Alimentos
- Organización Mundial de la Salud

Encuestas

- Acción Contra el Hambre (India)
- Acción Contra el Hambre (Reino Unido)
- Acción Contra el Hambre (EE. UU)
- Action for Development
- ADRA International
- Fundación Aga Khan
- Centros para el Control de Enfermedades (CDC)
- Concern
- Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido (DfID)
- Dirección General de Protección Civil y Ayuda Humanitaria de la Unión Europea (DG ECHO)
- GOAL
- International Medical Corps
- Universidad John Hopkins
- Mercy Corps
- Nutrition International
- RedR Reino Unido
- Samaritan's Purse
- Save the Children
- TechRRT (IMC)
- World Vision International
- UCL Institute for Global Health
- UNICEF

Investigación documental

- FAO
- Clúster de educación global
- Clúster de protección global
- Clúster de logística
- NutritionWorks

Elaboración de marcos de competencias

El marco de competencias se elaboró gracias a la información extraída de las entrevistas y los documentos. El primer borrador incluyó una propuesta de grupos de competencias, competencias y conductas en tres niveles. En el segundo borrador y basándose en las aportaciones recibidas, se revisaron los grupos de competencias y se añadieron áreas de conocimientos y habilidades.

Revisión y observaciones

Se realizaron tres rondas de revisiones y observaciones. Se recibieron aportaciones de los miembros del equipo del Clúster de nutrición global y otros clústeres globales, los clústeres de nutrición del país, los socios del GNC y especialistas de aprendizaje y desarrollo. Los documentos se compartieron a través de Google Documents para fomentar el debate entre los revisores y consensuar cuestiones como la nomenclatura de los grupos de competencias.

Durante una tercera ronda de aportaciones, se propuso incluir una competencia adicional sobre seguridad, que se añadió como tercera competencia en la sección «Competencias sectoriales». El contenido de las competencias se basó en los siguientes documentos:

- «Marco de rendición de cuentas» del sistema de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas (capítulo 2, sección A, anexo)
- Marco de rendición de cuentas de seguridad del UNICEF
- Compromisos básicos con la infancia, compromiso de gestión de la seguridad
- Curso BSAFE, formación obligatoria de las Naciones Unidas
- Marco de competencias para la protección de la infancia en la acción humanitaria de la Alianza para la Protección de la Infancia en la Acción Humanitaria (2019), competencia 6: actuar de forma segura en todo momento
- El Marco de competencias humanitarias básicas de CBHA/CHSA (2017), competencia 4: actuar de forma segura en todo momento
- El proyecto de formación sobre seguridad para ONG de EISF (2014)
- El Marco de competencias urbanas de GAUC (2018), competencia 12: actuar de forma segura

El borrador fue revisado por el Clúster de nutrición global, el Área de Responsabilidad de Protección de la Infancia, el Clúster de educación global y un especialista de seguridad de la EMOPS del UNICEF y se aplicaron los cambios correspondientes.

Además, durante la tercera y última ronda de revisión, también realizaron aportaciones especialistas de rendición de cuentas frente a las personas afectadas (AAP) del UNICEF.

Finalización del marco

Tras la tercera ronda de aportaciones recibidas, se revisó el marco de competencias y se acordó una versión final.

Anexo 2: Bibliografía de recursos para la coordinación de clústeres y los marcos de competencias para la gestión de la información

Cursos obligatorios

- Curso sobre seguridad BSAFE, ONU; disponible en: <https://training.dss.un.org/course/category/6>
- Ética e integridad, UNICEF; disponible en: <https://agora.unicef.org/local/search/index.php?reset=session=1&search=ethics+and+integrity>
- Prevención de la explotación y los abusos sexuales, UNICEF; disponible: <https://agora.unicef.org/course/info.php?id=7380>
- Prevención del acoso sexual y el abuso de autoridad, UNICEF; disponible: <https://agora.unicef.org/course/info.php?id=114>
- Safe and Secure Approaches in Field Environments (SSAFE); curso presencial obligatorio según los requisitos de cada país
- Human Rights and Responsibilities, ONU; disponible para el personal del UNICEF: <https://agora.unicef.org/>
- Sensibilización sobre la información y seguridad, UNICEF; disponible para el personal del UNICEF: <https://agora.unicef.org/>

Textos clave sobre conocimiento y habilidades

- *Accountability to Affected Populations: Operational Framework*, (2013), IASC; disponible en: https://interagencystandingcommittee.org/system/files/legacy_files/AAP%20Operational%20Framework%20March%202013%20Final.pdf; fecha de acceso: 24/02/2020
- *Accountability to Affected Populations Framework*, (2015), Clúster de nutrición; disponible en: http://nutritioncluster.net/wp-content/uploads/sites/4/2015/06/Nutrition-Cluster-AAP-framework-draft-for-review-v2-Sept_15.docx; fecha de acceso: 24/02/2020
- *Availability, Accessibility, Acceptability, Quality (AAAQ) framework: A tool to identify potential barriers in accessing services in humanitarian settings*, (Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action), (2019), UNICEF; disponible en: <https://gbvguidelines.org/en/documents/availability-accessibility-acceptability-and-quality-framework-a-tool-to-identify-potential-barriers-in-accessing-services-in-humanitarian-settings/>; fecha de acceso: 24/02/2020
- *Code of Conduct for the International Red Cross and Red Crescent Movement and Non-Governmental Organizations (NGOs) in Disaster Relief*, (1994), CICR; disponible en: <https://www.icrc.org/en/doc/resources/documents/publication/p1067.htm>; fecha de acceso: 24/02/2020

- *Compared to What: Analytical Thinking and Needs Assessment Technical Brief*, (2013), ACAPS; disponible en: https://www.acaps.org/sites/acaps/files/resources/files/compared_to_what-analytical_thinking_and_needs_assessment_august_2013.pdf; fecha de acceso: 03/03/2020
- *Core Humanitarian Standard on Quality and Accountability* (2014), CHSA; disponible en: <https://corehumanitarianstandard.org/files/files/Core%20Humanitarian%20Standard%20-%20English.pdf>; fecha de acceso: 24/02/2020
- *Data Cleaning ACAPS Technical Brief* (2016), ACAPS; disponible en: https://www.acaps.org/sites/acaps/files/resources/files/acaps_technical_brief_data_cleaning_april_2016_0.pdf; fecha de acceso 03/03/2020
- *Guidance Note: Humanitarian Indicator Registry*, (2012), IASC; disponible en: <https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/Guidance%20Humanitarian%20Indicator%20Registry%2008.13.pdf>; fecha de acceso: 03/03/2020
- *Guidance Note: Multi-Sector Analytical Framework*, (sin fecha), UNICEF y ACAPS; disponible en: <http://nutritioncluster.net/wp-content/uploads/sites/4/2016/07/160406-Guidance-Note-UNICEF-Final.pdf>; fecha de acceso: 03/03/2020
- *Guidelines for Cluster Coordination at Country level*, (2015), IASC; disponible en: https://interagencystandingcommittee.org/system/files/reference_module_for_custer_coordination_at_country_level_2015.pdf; fecha de acceso: 24/02/2020
- *Guideline: The Implementation of the Humanitarian Programme Cycle*, (2015), IASC; disponible en: <https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/Guideline%20The%20Implementation%20of%20the%20Humanitarian%20Programme%20Cycle.pdf>; fecha de acceso: 26/02/2020
- *Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action: Thematic Area Guide for Nutrition* (2015), IASC; disponible en: https://gbvguidelines.org/wp/wp-content/uploads/2015/09/TAG-nutrition-08_26_2015.pdf; fecha de acceso: 24/02/2020
- *Guidelines for Inter-Agency Community-Based Complaint Mechanisms on PSEA*, (2016), IASC; disponible en: https://interagencystandingcommittee.org/system/files/best_practice_guide_inter_agency_community_based_complaint_mechanisms_1.pdf; fecha de acceso: 24/02/2020
- *How Sure Are You: Judging Data Quality and Usability of Data Collected During Rapid Needs Assessments* (2013) ACAPS; disponible en: <https://www.acaps.org/how-sure-are-you-judging-quality-and-usability-data-collected-during-rapid-needs-assessments>; fecha de acceso: 03/03/2020
- 'IASC GBV Guidelines', *Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action Camp Coordination and Camp Management Food Security and Agriculture Reducing risk, promoting resilience and aiding recovery*, (2013) IASC; disponible en: https://gbvguidelines.org/wp/wp-content/uploads/2015/09/2015-IASC-Gender-based-Violence-Guidelines_lo-res.pdf; fecha de acceso: 24/02/2020

Anexos

- *IASC GBV Pocket Guide*, (2015), IASC; disponible en: <https://gbvguidelines.org/en/pocketguide/>; fecha de acceso: 24/02/2020
- Mazurana, D, Benelli, P, Gupta, H and Walker, P, (2011), *Sex and Age Matter: Improving Humanitarian Response in Emergencies*, Feinstein International Centre, Tufts University; available: <https://fic.tufts.edu/publication-item/sex-and-age-matter/>; fecha de acceso: 03/03/2020
- 'Module 22: Gender and GBV', *Responsive Nutrition Programs Training Package*, (2020), Clúster de nutrición global; disponible en: http://nutritioncluster.net/wp-content/uploads/sites/4/2013/12/MODULE_22_Gender-FINAL_DRAFT_24_May.docx; fecha de acceso: 24/02/2020
- *Multi-Sector Initial Rapid Assessment Tool*, (2015), Grupo de trabajo de evaluación de necesidades del IASC; disponible en: https://interagency-standingcommittee.org/system/files/mira_manual_2015.pdf#; fecha de acceso: 03/03/2020
- *Nutrition Cluster Advocacy Toolkit*, (2016), Clúster de nutrición global, disponible en: <http://nutritioncluster.net/resources/en-nutrition-cluster-advocacy-toolkit/>; fecha de acceso: 26/02/2020
- *Principles of Partnership: A Statement of Commitment*, (2007), avalado por la Plataforma Humanitaria Mundial; disponible en: <https://www.icvanetwork.org/resources/principles-partnership>; fecha de acceso: 24/02/2020
- *Security Policy Manual*, Chapter 2, Section A: Framework of Accountability, Annex: Roles and Responsibilities, (2019), Sistema de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas; disponible en: https://www.un.org/undss/sites/www.un.org.undss/files/general/unsms_policy_ebook_updated_as_of_7_mar_2019_0.pdf; fecha de acceso: 20/03/2020
- *Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Sexual Abuse*, (2008), Boletín del Secretario General; disponible en: <https://www.unfpa.org/admin-resource/special-measures-protection-sexual-exploitation-and-sexual-abuse>; fecha de acceso: 24/02/2020
- 'Standard 25: Nutrition and Child Protection', *Minimum Standards for Child Protection in Humanitarian Action*, (2019), La Alianza para la Protección de la Infancia en la Acción Humanitaria; disponible en: <https://spherestandards.org/resources/minimum-standards-for-child-protection-in-humanitarian-action-cpms/>; fecha de acceso: 26/02/2020
- *Standards of Conduct for the International Civil Service*, (2013), Comisión de Administración Pública Internacional; disponible en: <https://icsc.un.org/Resources/General/Publications/standardsE.pdf>; fecha de acceso: 20/03/2020
- Stephen Perry, (2019), *Guidance on Strengthening Disability Inclusion in Humanitarian Response Plans*, DfID Humanitarian Investment Programme; disponible en: <https://www.globalprotectioncluster.org/wp-content/uploads/Guidance-on-Strengthening-Disability-Inclusion-in-Humanitarian-Response-Plans.pdf>; fecha de acceso: 26/02/2020

Anexos

- *The Centrality of Protection in Humanitarian Action*, Statement by the IASC, (2013), IASC; disponible en: <https://interagency-standingcommittee.org/principals/content/iasc-principals-statement-centrality-protection-humanitarian-action-2013>; fecha de acceso: 24/02/2020
- *The Humanitarian Principles in The Fundamental Principles of the International Red Cross and Red Crescent Movement*, (2015), ICRC; disponible en: https://www.icrc.org/sites/default/files/topic/file_plus_list/4046-the_fundamental_principles_of_the_international_red_cross_and_red_crescent_movement.pdf; fecha de acceso: 24/02/2020
- *The Sphere Handbook*, (2018), Sphere; disponible en: <https://spherestandards.org/handbook-2018/>; fecha de acceso: 21/02/2020
- Verity, A, Mackinnon, K and Link, Y, (2014), *OCHA Information Management Guidance Sudden Onset Emergencies*, OCHA; disponible en: <https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/toolbox/files/1.%20Guidance%20for%20OCHA%20Information%20Management%20in%20Sudden%20Onset%20Emergencies.pdf>; fecha de acceso: 03/03/2020

Información sobre áreas temáticas

- El Gran Pacto y Compromisos del Gran Pacto; información disponible en: <https://interagency-standingcommittee.org/grand-bargain>; fecha de acceso: 24/02/2020
- Principios humanitarios y «No hacer daño» en los Principios humanitarios del UNICEF, (sin fecha), UNICEF; disponible en: https://www.unicef.org/pathtraining/documents/session_4_humanitarian_principles/participant_manual/4.2_unicef_humanitarian_principles.doc; fecha de acceso: 24/02/2020
- Humanitarian Programme Cycle; disponible en: <https://www.humanitarianresponse.info/en/programme-cycle/space>; fecha de acceso: 24/02/2020
- Nutrition and HIV & AIDS; disponible en: <https://www.who.int/nutrition/topics/hivaids/en/>; fecha de acceso: 24/02/2020
- Auditorías de seguridad: puede encontrarse un ejemplo en *GBV Risk Mitigation Integration in Nutrition Program in South Sudan Implementing Safety Audits at Nutrition Sites: Key Findings from Pilot*, (2019), Acción Contra el Hambre Sudán del Sur y Clúster de nutrición de Sudán del Sur; disponible en: http://nutritioncluster.net/wp-content/uploads/sites/4/2019/06/GBV-and-Nutrition-Integration-in-South-Sudan_June-2019_FINAL.pdf; fecha de acceso: 24/02/2020
- El proceso de reforma humanitaria y el programa transformador; puede encontrarse información en: https://interagency-standingcommittee.org/system/files/legacy_files/Transformative%20Agenda.pdf; fecha de acceso: 24/02/2020

Referencias adicionales utilizadas para el desarrollo del Marco de competencias

- *Child Protection in Humanitarian Action Competency Framework*, (2019), Alianza para la Protección de la Infancia en la Acción Humanitaria; disponible en: https://alliancecpha.org/en/system/tdf/library/attachments/2019_cpha_competency_framework_testing_version_lowres_4.pdf?file=1&type=node&id=33387; fecha de acceso: 20/02/2020
- *Competency Framework for Cluster Coordination*, (2014), Avenir Analytics,
- *Core Humanitarian Competency Framework*, (2017), CHSA; disponible en: <https://www.chsalliance.org/get-support/resource/core-humanitarian-competency-framework/>; fecha de acceso: 20/03/2020
- *Humanitarian Action Qualifications Framework (HAQF)*, (2014), European Humanitarian Action Partnership (EUHAP);
- *Humanitarian Coordination Competencies*, (2010), IASC; disponible en: <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-sub-working-group-leadership-and-humanitarian-coordination/humanitarian-coordination>; fecha de acceso: 20/03/2020
- Meeker et al, (2013), *Development of a Competency Framework for the Nutrition in Emergencies Sector*; disponible en: <https://www.enonline.net/fex/47/development>; fecha de acceso: 20/03/2020
- *NGO Safety and Security Training Project*, (2014), EISF; disponible en: <https://www.eisf.eu/library/ngo-safety-and-security-training-project-how-to-create-effective-security-training-for-ngos/>; fecha de acceso: 20/03/2020
- *UNICEF Competency Framework: Behaviours to Guide the Way We Work*, (2019), UNICEF
- *Urban Competency Framework*, (2018), GAUC; disponible en: <https://www.alnap.org/help-library/urban-competency-framework-user-guide>; fecha de acceso: 20/03/2020



Desarrollado por:



Financiado por:

