

Buenas prácticas recomendadas para la estructura mínima de los equipos de coordinación a nivel de país

para el UNICEF como agencia líder del clúster

Objetivo

El objetivo principal de este documento es apoyar al UNICEF como agencia líder del clúster en el cumplimiento de las responsabilidades del clúster. Dado que una de las principales responsabilidades del UNICEF es dotar del personal apropiado a un clúster/Área de Responsabilidad (AdR)/sector, este documento ofrece prácticas recomendadas para la estructuración esencial de los equipos de coordinación del clúster/AdR/sector a nivel nacional y subnacional a fin de asegurar que se cumplen y se mantienen de forma eficaz sus funciones y, en última instancia, garantizar una respuesta humanitaria más oportuna y pertinente.

El personal de los equipos de coordinación del clúster/AdR/sector se puede adaptar si el gobierno nacional asume el liderazgo en la coordinación de la respuesta del clúster/AdR/sector y garantiza la contratación del personal de coordinación específico. En dicho caso, la función del UNICEF es apoyar las capacidades del gobierno abordando las carencias en recursos humanos mediante el desarrollo de capacidades.



Estructura de los equipos de coordinación

El árbol de decisiones (ver más abajo) únicamente se centra en la estructura mínima del clúster/AdR/sector para las funciones de coordinación y gestión de la información. Sin embargo, en función de las diferencias de contexto o complejidad, pueden requerirse otras estructuras o funciones como coordinadores adjuntos, cocoordinadores, especialistas en evaluaciones, responsables de apoyo del clúster, analistas, especialistas en comunicación u otro tipo de personal para cubrir algunas de las funciones del clúster. Recomendamos el uso de este documento para fundamentar la estructura mínima de los equipos de coordinación. En caso de duda respecto a si esta información se aplica a un contexto determinado, solicite a los clústeres globales/AdR pertinentes más información y podrán proporcionarle además apoyo y orientaciones concretas según el caso.

Además del árbol de decisiones, las oficinas en el país deben tener en cuenta los siguientes aspectos a la hora de considerar el nivel de los contratos y la composición de los equipos del clúster: complejidad de la crisis (mezcla de desastre natural y crisis provocada por el ser humano, distintos tipos de cuestiones humanitarias solapadas como la inseguridad alimentaria, las epidemias y la violencia); el número de casos humanitarios (número de personas desplazadas y personas afectadas); el número de organizaciones que participan en la respuesta; interacción requerida entre los agentes de desarrollo; obstáculos o impedimentos para la ayuda humanitaria por limitaciones políticas y militares; número de autoridades nacionales; nivel de incidencia e interacción requerida con las autoridades nacionales. El nivel de los contratos del personal debe ir en consonancia con la complejidad de la situación de emergencia y el nivel de interacción con las autoridades nacionales requerido.

Experto técnico en género y violencia de género (VG) a nivel nacional. Según la evaluación humanitaria interinstitucional del [Plan de Respuesta de Gestión](#) sobre igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas, se recomienda contratar a un experto técnico en género/VG específico de como mínimo nivel P4 para trabajar con los clústeres/AdR liderados por el UNICEF para integrar la cuestión del género y la VG en el trabajo del clúster/AdR, especialmente en emergencias de nivel 3, emergencias complejas y crisis de protección.

Estructuras jerárquicas

Coordinadores de clúster/AdR/sector a nivel nacional. Se recomienda que los coordinadores no dependan del personal del programa correspondiente (p. ej., jefes de sección) para garantizar la imparcialidad y la neutralidad de la función de coordinación del clúster. La recomendación es que dependan del representante/director de oficina, ya que su función es representar al UNICEF como agencia líder del clúster dentro del Equipo Humanitario de País y son los máximos responsables del liderazgo eficaz del clúster. Dado que cabe la posibilidad de que exista un gran número de personas dependiendo de estos puestos, se pueden plantear estructuras jerárquicas alternativas en determinadas situaciones y los representantes/directores de oficina pueden delegar dichas responsabilidades al representante adjunto/director adjunto de oficina, jefe de operaciones sobre el terreno, jefe de emergencias o similar.

Especialistas/responsables de la gestión de la información (IMO) a nivel nacional. Se recomienda que los especialistas/responsables de la gestión de la información dependan directamente de los coordinadores de clúster/AdR/sector pertinentes, e indirectamente de otros mecanismos internos, incluso en lo relativo a la responsabilidad técnica.

Coordinadores de clúster/AdR/sector a nivel subnacional. Se recomienda que los coordinadores no dependan del personal del programa correspondiente (por ejemplo, especialistas del programa) para garantizar su imparcialidad y neutralidad. Se recomienda que los coordinadores subnacionales dependan de los jefes de oficinas sobre el terreno, e indirectamente del coordinador del clúster/AdR/sector nacional, incluso en lo relativo a la responsabilidad técnica, o viceversa.

Especialistas/Responsables de la gestión de la información (IMO) a nivel subnacional. Se recomienda que los IMO a nivel subnacional dependan de los coordinadores de clúster/AdR/sector subnacional correspondiente.

Experiencia requerida

La experiencia requerida, representada en el árbol de decisiones como niveles de contrato, equivale al sistema de clasificación de la ONU. En el caso de agencias líderes del clúster externas a la ONU, es necesario usar una escala



© UNICEF / UN0381344 / Mauricio Bisol

comparativa y tener en cuenta que: Los puestos de nivel P5 requieren un mínimo de 10 años de experiencia relevante; los puestos de nivel P4 requieren un mínimo de siete años de experiencia relevante; los puestos de nivel P3/NOC requieren un mínimo de cinco años de experiencia relevante; y los puestos de nivel P2/NOB requieren un mínimo de dos años de experiencia relevante.

Si bien es cierto que los coordinadores de clúster/AdR/sector de nivel P5 no tienen generalmente grandes responsabilidades presupuestarias, como es el caso de los jefes de sección P5, su contribución general a la respuesta es sumamente estratégica, ya que deben liderar la incidencia a alto nivel orientada a donantes, agencias de ONU y organismos gubernamentales y tener la capacidad de coordinar programas complejos, el compromiso de los distintos socios, incluida la representación del Equipo Humanitario de País, y otras responsabilidades que requieren experiencia y competencias avanzadas. Son puestos de gran visibilidad y que pueden influir en la reputación del UNICEF.

Compatibilidad de los niveles de los contratos entre personal de programa y de coordinación. El nivel de un coordinador de clúster/AdR/sector nacional no debe ser inferior que el nivel del correspondiente jefe de sección. El nivel de un coordinador de clúster subnacional no debe ser inferior que el nivel más alto del correspondiente especialista de programa en la misma oficina subnacional.

Tipos de contrato

En función de la duración total (esperada) de la emergencia, el árbol de decisiones del final del documento

proporciona información sobre la selección de tipos de contrato, más concretamente contratos fijos (o indefinidos) frente a contratos temporales. No se recomiendan otro tipo de puestos.

El uso de asesores o mecanismos de activación externos para desempeñar funciones principales y funciones de gestión de la información, incluidos los acuerdos con la red Standby Partnership (SBP), únicamente es conveniente durante los primeros 90 días de activación del clúster/AdR del IASC y mientras el UNICEF crea y selecciona al personal para los puestos, dado que dichos puestos son de gran visibilidad y pueden influir en la reputación del UNICEF. El uso de un mecanismo de activación externo puede requerir que se deleguen claramente las funciones de representación del clúster/AdR a los superiores directos de los coordinadores (personal externo al programa).

El uso de un mecanismo de activación externo solo se considerará tras haber valorado los **mecanismos de activación internos** de las oficinas en el país (puestos con doble función o reasignación temporal del personal a funciones de coordinación) o del personal del UNICEF (p. ej., tareas complejas, mecanismos de activación internos, despliegue de sedes y oficinas regionales). Los **puestos con doble función** en el caso del personal de coordinación y del programa únicamente deben considerarse durante los primeros 90 días de crisis repentinas, ya que afecta a la eficacia y la efectividad a la hora de desempeñar la función de coordinación, y a fin de permitir que el clúster pueda cumplir con sus funciones principales y de diseñar e implementar un programa de agencia. Los puestos con doble función

pueden comprometer la neutralidad del liderazgo del clúster/AdR/sector y, por ende, la credibilidad y la confianza de los miembros del clúster. Los puestos con doble función entre sectores (por ejemplo, un IMO que esté trabajando para más de un clúster) no deben plantearse como opción, dado que son puestos que requieren competencias específicas del sector.

Función de las oficinas regionales en el proceso de selección

Cuando corresponda, es responsabilidad de las oficinas regionales apoyar a las oficinas en el país en la selección del personal adecuado para los puestos de coordinación. A fin de cumplir con su función de supervisión, las oficinas regionales deberán estar informadas por parte del director/representante de una oficina en el país o su superior directo de cualquier cambio en la estructura del equipo de coordinación, las vacantes, los procesos de selección de personal en proceso y una vez los puestos queden cubiertos. Las oficinas regionales deben prestar apoyo en las áreas siguientes:

- Asegurarse de que las oficinas en el país estén familiarizadas con este documento.
- Revisar los planes de RR. HH. de las oficinas en el país en sus respectivas regiones —incluidos los planes desarrollados como parte de la presentación de la revisión presupuestaria del programa o procesos alternativos— y proponer modificaciones para garantizar que los niveles de contratos de los equipos de coordinación se ajusten a lo establecido en este documento.
- Identificar a los candidatos adecuados y difundir las ofertas de trabajo utilizando su red de contactos en la región.
- Participar en el proceso de selección para los puestos internacionales como miembro del panel de revisión y dar la aprobación final.
- Actuar como primer punto de contacto para las cuestiones relacionadas con RR. HH. que tengan las oficinas en el país sobre puestos en equipos de coordinación y garantizar que se consulta a los clústeres globales en relación con el proceso de selección para los equipos de coordinación, tal como se especifica en este documento.

Función de los clústeres globales/AdR en el proceso de selección

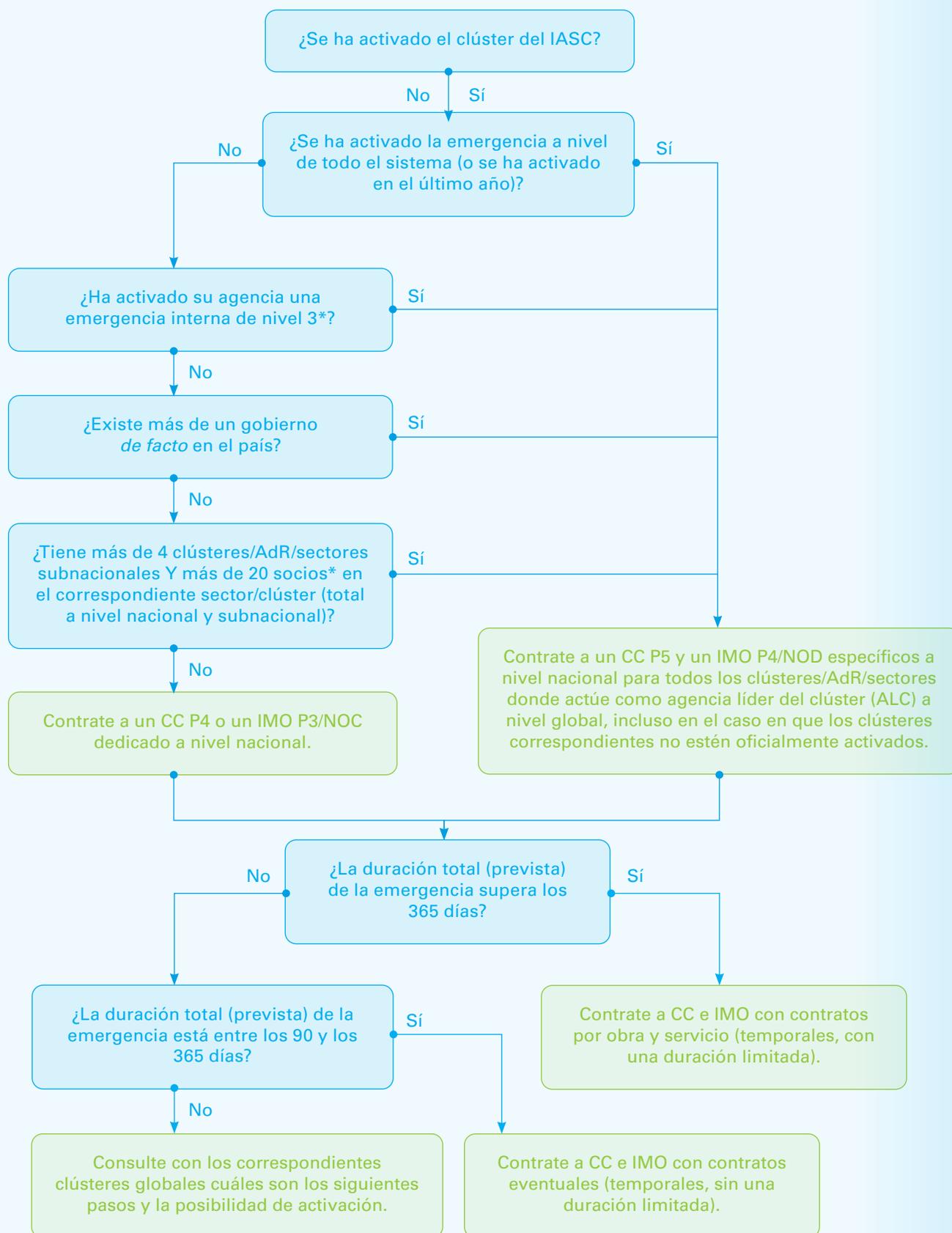
Es responsabilidad del representante/director de oficina garantizar que se contrata al personal idóneo para cumplir con las responsabilidades de la agencia líder del clúster. Los clústeres globales/AdR deberán estar informados por parte del director/representante de una oficina en el país o su superior directo de cualquier cambio en la estructura del equipo de coordinación, las vacantes, los procesos de selección de personal en curso y una vez los puestos queden cubiertos. Los clústeres globales/AdR deben prestar apoyo, si se requiere, en las áreas siguientes:

- Recomendar cuál es la estructura adecuada para los equipos de coordinación a nivel nacional y subnacional.
- Difundir las ofertas de trabajo a través de sus sitios web y sus redes.
- Proporcionar orientación y herramientas de selección de personal para la coordinación y la gestión de la información.
- Revisar la selección final de candidatos y aconsejar sobre si se consideran aptos para el puesto, si procede.
- Apoyar el proceso de entrevistas según convenga (por ejemplo, creación de nuevos puestos, emergencias a nivel de todo el sistema, etc.) en coordinación con las oficinas regionales.
- Ofrecer orientación a los coordinadores e IMO recién contratados a nivel nacional.
- Proporcionar formación constante sobre coordinación, gestión de la información y otras funciones para fortalecer las capacidades de coordinación de equipo existentes.

Implementación de buenas prácticas recomendadas

A fin de subsanar la brecha entre la situación actual y los estándares mínimos recomendados para emergencias de nivel 2 y 3, el UNICEF se ha comprometido a **priorizar la inversión en roles de coordinación esenciales en los canales de financiación existentes**. Esto incluye destinar un 1 % de los llamamientos humanitarios para la infancia a la coordinación y al uso del fondo humanitario de temática global y las estrategias de recaudación de fondos de las oficinas en el país para invertir en coordinación, en consonancia con los procesos de priorización y responsabilidad del UNICEF.

Árbol de decisiones sobre la selección de la composición mínima del equipo de coordinación del clúster/sector/AdR a nivel nacional



CC: Coordinador de clúster/AdR/sector
 IMO: Especialista/Responsable de la gestión de la información
 IASC: Comité Permanente entre Organismos

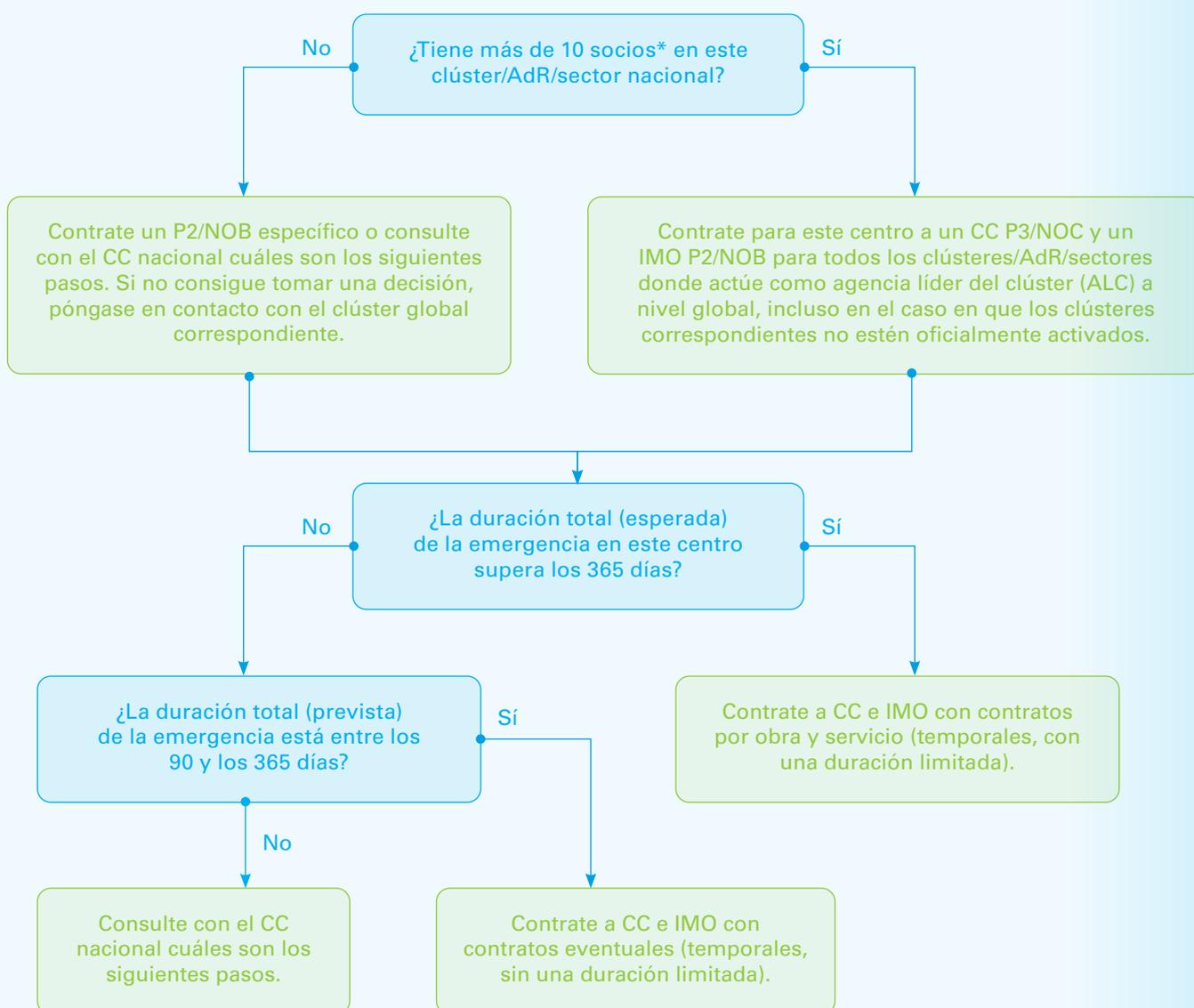
**Socio: es una agencia que está actualmente implementando actividades en el plan de trabajo del sector/AdR/clúster. La figura debería corresponderse con el número de socios que aparecen en las páginas del clúster correspondiente del último Plan de Respuesta Humanitaria.

* En el caso de emergencias de nivel 2, póngase en contacto con los correspondientes clústeres globales/AdR para obtener orientaciones específicas para su contexto.



Árbol de decisiones sobre la selección de la composición mínima del equipo de coordinación del clúster/sector/AdR a nivel subnacional(usar de forma separada para cada centro)

Este árbol de decisiones es aplicable si los clústeres/AdR/sectores están operativos a nivel nacional y existen clústeres/AdR/sectores subnacionales que dependen de ellos. Si el mecanismo de coordinación subnacional no depende de uno nacional (p. ej., Región Septentrional y Oriental de Nigeria, Bazar de Cox), deben tomar las decisiones siguiendo el árbol de decisiones nacional.





মাসিকের সময়
সাবান ও পরিষ্কার
পানি দিয়ে ধু

পুনরায় ব্যবহারের জন্য
ধোয়ার পর কড়া রোদে
শুকিয়ে নেবো



পরিষ্কার
জায়গায়
সংরক্ষণ

unicef 
for every child

