

ACT! Quick

ADVOCACY CAPACITY TOOL

(HERRAMIENTA VELOZ DE LA CAPACIDAD DE ABOGACÍA)

¿Cuál es el PROPÓSITO de ACT!Quick?

ACT!Quick es una versión breve de la Herramienta de la Capacidad de Abogacía (ACT por sus siglas en inglés), la cual se puede encontrar en www.bolderadvocacy.org/act. ACT!Quick fue diseñado para:

- Ofrecer un diagnóstico breve de las fortalezas y carencias dentro del conocimiento, habilidades y prácticas de las organizaciones y para identificar áreas para fortalecer;
- Informar a los participantes sobre el ámbito de sus capacidades organizativas de abogacía;
- Facilitar discusión y empezar el camino para fortalecer su capacidad de abogacía; y
- Medir su progreso en el desarrollo de su capacidad de abogacía.

¿Cuándo se debe de utilizar esta herramienta en vez del ACT completa?

- Para revisar su capacidad de abogacía organizativa cuando sólo tiene 15 minutos;
- Para hacer una breve evaluación general, y después considerar las preguntas más detalladas en áreas específicas que escoja;
- Para presentar una herramienta breve que mide las capacidades de abogacía antes de utilizar el ACT completo; y
- Para que varias organizaciones evalúen y analicen sus capacidades de abogacía en reuniones cuando hay tiempo limitado.

¿Cómo se puede recibir información adicional sobre áreas específicas de las capacidades de abogacía?

- Con el ACT!Quick digital, puede hacer clic en el número de la pregunta de cualquiera de los 18 indicadores si le gustaría hacer una evaluación más amplia de su capacidad de abogacía organizativa. Este enlace le enseñará unas 5 a 7 preguntas adicionales para tomar en consideración para aquel indicador.
- Investigue la Herramienta de la Capacidad de Abogacía completa en bolderadvocacy.org/act para un diagnóstico detallado.

¿Debe de ser nuestra meta recibir calificaciones altas en todas las capacidades organizativas de ACT!Quick?

No, el propósito de la herramienta es identificar sus fortalezas, debilidades, y áreas para fortalecer, entonces es mejor contestar con honestidad. *No se espera que ninguna organización lo tenga todo. Depender de sus colaboradores para algunas capacidades puede ser la mejor estrategia.*

¿Quién puede completar el ACT!Quick?

- El director ejecutivo o el director de abogacía
- Algunos o todos los miembros del personal *juntos*
- Algunos o todos los miembros del personal *individualmente*
- La mesa directiva
- Coaliciones u otros equipos de abogacía integrados por varios grupos
- Participantes de capacitaciones

¿Después de llenar el ACT!Quick, cómo se obtiene los resultados numerados?

Las personas que llenan el ACT!Quick por Internet recibirán una calificación automática de 0 a 4 para cada uno de los 18 indicadores, tal como el número de veces que se escogió “depender de sus colaboradores”. También recibirán una calificación promedia de cada una de las cuatro secciones.

Participantes que llenan ACT!Quick en formato de PDF pueden utilizar la tabla de resultados para determinar sus calificaciones.

¿Cómo se puede utilizar los resultados de ACT!Quick para fortalecer nuestra capacidad de abogacía?

Al final del ACT!Quick tendrá la oportunidad de escoger áreas en que le gustaría fortalecer sus capacidades organizativas de abogacía. Sugerimos que se repita ACT!Quick después de 3, 6 o 12 meses para medir su progreso.

¿Cómo se puede aprender más sobre utilizar el ACT! o ACT!Quick para fortalecer nuestra capacidad de abogacía?

Favor de contactarnos por correo electrónico o por teléfono (vea la información al final de esta página) para ayuda técnica gratis y para capacitaciones en persona o seminarios virtuales (*webinars*). Visite a bolderadvocacy.org para aprender más sobre PowerCheck sobre organización comunitaria y el IACT para abogacía internacional.

ACT!Quick

ADVOCACY CAPACITY TOOL

(HERRAMIENTA VELOZ DE LA CAPACIDAD DE ABOGACÍA)

ACT!Quick es una versión corta de la Herramienta de la Capacidad de Abogacía (ACT) de la Alianza por la Justicia y está diseñado para proveer un diagnóstico rápido de las fortalezas y lagunas en habilidades, conocimiento y prácticas de abogacía de las organizaciones e identificar áreas para fortalecer. Las versiones electrónicas de ACT y ACT!Quick ofrecen resultados automáticos. Para definiciones del [texto subrayado](#), visite a: bolderadvocacy.org/tools-for-effective-advocacy/evaluating-advocacy/act-quick/actquick-spanish-terminologia.

Nota de traducción: Para el contexto de este documento, traducimos la palabra “*advocacy*” (o “la promoción y defensa de causas”) a “abogacía” Pero queremos señalar que todos pueden involucrarse en “la abogacía,” no solamente los abogados.

	MUY FUERTE / SIEMPRE	RAZONABLEMENTE FUERTE / USUALMENTE	UN POCO FUERTE / A VECES	NO MUY FUERTE / POCAS VECES / NUNCA	DEPENDER DE SUS COLABORADORES	
I. METAS, PLANES Y ESTRATEGIAS DE ABOGACÍA						
1	PREPARACIÓN. En prepararse para trabajar en abogacía , la organización analiza el ambiente de política pública fuera de su organización y sus propios conocimientos, habilidades y recursos para la abogacía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	N/A
2	AGENDA. La organización tiene una agenda de abogacía clara y escrita, informada por sus constituyentes y aprobada por su liderazgo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	N/A
3	PLANES, ESTRATEGIAS Y FLEXIBILIDAD. Para lograr su agenda de abogacía, la organización 1) identifica personas claves quienes tienen el poder de tomar decisiones para lograr las metas de su agenda de abogacía, 2) determina lo que se necesitará para obtener el apoyo de las personas quienes tienen el poder de tomar decisiones y 3) planea una estrategia flexible.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	N/A
II. LLEVANDO A CABO LA ABOGACÍA						
<i>Se debe seleccionar “Depender de sus colaboradores” si la organización ha decidido no trabajar en un indicador específico porque principalmente otros individuos o grupos les ofrecen esta capacidad.</i>						
4	INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS. La organización colecta y analiza información creíble sobre sus causas y comparte su análisis cuando sea apropiado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	OPERACIONES EN EL CAMPO. La organización comunica con, orienta e involucra a sus constituyentes / redes y el público en general sobre sus causas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	COLABORADORES Y COALICIONES DE ABOGACÍA. La organización identifica y colabora con otras partes interesadas para avanzar sus metas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	N/A
7	MENSAJERÍA. La organización desarrolla mensajes claros, persuasivos y concisos, los cuales se adaptan para sus audiencias de enfoque .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	RELACION CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN. La organización planea su alcance a los medios de comunicación y distribuye su información a medios digitales, televisivos, radiofónicos o impresos como sea necesario para comunicar sus mensajes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	INFLUIR A LOS RESPONSABLES. La organización desarrolla y cultiva relaciones profesionales y continúa con oficiales elegidos y otras personas quienes tienen el poder de tomar decisiones que puedan influir el progreso de la agenda de abogacía de la organización.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

III. AVENIDAS PARA LA ABOGACÍA

Se debe seleccionar “Depender de sus colaboradores” si la organización ha decidido no trabajar en un indicador específico porque principalmente otros individuos o grupos les ofrecen esta capacidad.

10.	ADMINISTRATIVA. La organización monitorea y trabaja para influir actividades de poder ejecutivo , la regulación y aplicación de leyes para avanzar las prioridades de abogacía de la organización.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.	LEGISLATIVA. La organización monitorea y trabaja para influir actividades de poder legislativo para avanzar sus prioridades de abogacía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.	MEDIDAS ELECTORALES, REFERÉNDOS E INICIATIVAS ELECTORALES. La organización monitorea la planeación y el progreso y toma posiciones públicas sobre medidas , referendos e iniciativas electorales relacionados a sus prioridades de abogacía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.	ELECTORAL. La organización entiende el proceso de las elecciones y participa en esfuerzos para orientar a los votantes v/o los candidatos .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.	LITIGACIÓN. La organización monitorea los litigios relacionados a sus prioridades de la política y persigue actividades como iniciar demandas o firmar los informes de amicus curiae .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

IV. OPERACIONES ORGANIZATIVAS PARA CONTINUAR LA ABOGACÍA

15.	COMPROMISO ORGANIZATIVO. El liderazgo de la organización entiende y apoya los planes y actividades de abogacía de la organización.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	N/A
16.	FINANCIAMIENTO PARA LA ABOGACÍA. La organización informa a los donantes individuales y fundaciones sobre el valor de respaldar la abogacía y las libertades que tienen para hacerlo bajo la ley	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	N/A
17.	ESTRUCTURA Y PROCESO DE TOMAR DECISIONES. El liderazgo de la organización tiene un proceso claro para hacer decisiones oportunas e informadas sobre su trabajo de abogacía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	N/A
18.	GESTIÓN FINANCIERA Y SOSTENIBILIDAD. La organización designa fondos para su trabajo de abogacía y lleva control de sus actividades y gastos de cabildo como sea requerido bajo la ley.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	N/A

PARA FORTALECER

Favor de escribir dos o tres de los 18 **indicadores** arriba en los cuales su organización quisiera fortalecer sus capacidades organizativas de abogacía y/o obtener o aumentar la capacidad de sus colaboradores. Esta evaluación le permitirá monitorear su progreso en estas áreas a través del tiempo.

1.

2.

3.

Gracias por utilizar ACT!Quick. Para calificar sus resultados, favor de visitar la página de resultados del ACT!Quick. ¡Ahora está listo para el ACT! entero! www.bolderadvocacy.org/act

Resultados de ACT!Quick

ADVOCACY CAPACITY TOOL
(HERRAMIENTA VELOZ DE LA CAPACIDAD DE ABOGACÍA)

Se puede calificar y calcular sus respuestas en la tabla localizada abajo (indique una respuesta por pregunta):

Primero, cuente todos los resultados numéricos para cada uno de los 18 indicadores y escriba el número en la columna del medio.

Por cada vez que se escogió la respuesta abajo, ponga:

- 4 para Muy fuerte / siempre
- 3 para Razonablemente fuerte / usualmente
- 2 para Un poco fuerte / a veces
- 1 para No muy fuerte / raramente / nunca
- 0 para Depender de sus colaboradores

Segundo, en la última columna, escriba el número de veces que se escogió “depender de sus colaboradores”.

Dónde se aplica, escriba “1” cada vez que se escoge “Confiar en colaboradores.”

Tercero, recopile los resultados para cada sección.

- Sume las calificaciones numéricas para cada una de las cuatro secciones.
- Sume el número de veces que se escogió “Depender de sus colaboradores” en cada sección.

¡No se enfoque demasiado en los números!

El objetivo aquí es identificar las fortalezas y debilidades organizativas y como se puede desarrollar su capacidad de abogacía – no es alcanzar la calificación más alta.

Recuerde, en áreas donde los grupos escogen mayormente “Depender de sus Colaboradores”, es típico que la calificación organizativa sea baja.

Calificaciones de los Indicadores de Capacidades	Puntos Recibidos	No. de Veces que se Escogió “Depender de sus Colaboradores”
I. Metas, Planes y Estrategias de Abogacía		
1. Preparación	_____	n/a
2. Agenda	_____	n/a
3. Planes, Estrategias y Flexibilidad	_____	n/a
II. Llevando a cabo la abogacía		
4. Investigación y Análisis	_____	_____
5. Operaciones en el Campo	_____	_____
6. Colaboradores y Coaliciones de Abogacía	_____	n/a
7. Mensajería	_____	_____
8. Relación con los Medios de Comunicación	_____	_____
9. Influir a los Responsables	_____	_____
III. Avenidas para la Abogacía		
10. Administrativa	_____	_____
11. Legislativa	_____	_____
12. Medidas Electorales, Referendos e Iniciativas	_____	_____
13. Electoral	_____	_____
14. Litigación	_____	_____
IV. Operaciones organizativas para mantener la abogacía		
15. Compromiso Organizativo	_____	n/a
16. Financiamiento para la Abogacía	_____	n/a
17. Estructura y Proceso de Tomar Decisiones	_____	n/a
18. Gestión Financiera y Sostenibilidad	_____	n/a
Calificación por Sección	Puntos Recibidos	No. de Veces que se Escogió “Depender de sus Colaboradores”
I. Metas, Planes y Estrategias de Abogacía	_____ de 12	n/a
II. Llevando a Cabo la Abogacía	_____ de 24	_____
III. Avenidas para la Abogacía	_____ de 20	_____
IV. Operaciones Organizativas para Mantener la Abogacía	_____ de 16	n/a