

Resumen de los aportes de la consulta en campo y las mejoras en la estrategia

DICIEMBRE DE 2023



**IGNITE
PHILANTHROPY**

inspirar para poner fin a la violencia
contra las niñas, los niños y los adolescentes

Ignite Philanthropy, en colaboración con The Social Investment Consultancy, llevó a cabo un proceso de consulta en campo acerca de su proyecto de estrategia entre septiembre y diciembre 2023. Este proceso se diseñó para probar la estrategia y ofrecer un espacio para la retroalimentación, en el que se evaluara la relevancia de la estrategia, así como lo que necesitamos implementar a fin de alcanzar nuestra nueva visión. Sesenta colegas participaron en las reuniones abiertas en línea y se publicaron más de cien comentarios en la plataforma en línea, y esta impresionante respuesta dio lugar a cientos de valiosos puntos de retroalimentación. Después de realizar una serie de revisiones sobre esa base, organizamos una sesión final de reflexión con ocho colegas, invitados para asegurar la diversidad de opiniones de las partes interesadas. Sus sugerencias condujeron a una última ronda de adiciones, enmiendas y a la versión final. Este documento resume los aportes de la consulta en campo en general y las mejoras en la estrategia realizadas gracias a esta retroalimentación vital, por la que Ignite está increíblemente agradecida.

En general, el proceso de consulta en campo contó con la participación de diversas partes interesadas, tales como representantes de redes, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones sin fines de lucro, académicos, donantes, grupos de afinidad de donantes, organizaciones filantrópicas de concesión de fondos y consultores independientes. Representaron una mezcla de colaboradores existentes o potenciales. Los participantes acogieron con entusiasmo la nueva estrategia de Ignite, y la describieron como valiente, audaz, inclusiva y radical, no solo una actualización o un reajuste. La estrategia se reconoció como un intento de cuestionar la dinámica de poder y como una oportunidad para cambiar por completo la forma en que se aborda la violencia contra la niñez y la adolescencia. El proceso de consulta en sí, diseñado para modelar la estrategia y las maneras de trabajar de Ignite, procuró ser un ejemplo de integridad, participación, inclusividad, transparencia, humildad y honestidad.



Este documento se centra en la retroalimentación sustancial del proceso de consulta en campo y en los cambios correspondientes que se realizaron, y se estructura en torno a las tres partes siguientes:

- ▶ I. Panorama de alto nivel de las sugerencias de la consulta en campo y los cambios introducidos;
- ▶ II. descripción detallada de las áreas de mejora identificadas y los cambios realizados; y
- ▶ III. descripción detallada de la retroalimentación de la consulta en campo.

Panorama de alto nivel de las sugerencias de la consulta en campo y los cambios introducidos

((O)) Lo que hemos escuchado

Lo que hemos hecho



Acerca de Ignite y esta estrategia

- ↘ Debe haber más información sobre la evolución de la identidad de Ignite.
- ↘ Es preciso aclarar la posición actual de Ignite y su intención de ser más visible en el futuro.
- ↘ Se debe aclarar la posición de Ignite como actor filantrópico.

- ↘ Abordamos estos puntos principalmente en la nueva subsección «acerca de Ignite y de esta estrategia» y en otras secciones.

((O)) Lo que hemos escuchado

Lo que hemos hecho



Cambios a la línea de trabajo Aprender para crear impacto

- ↘ Preocupaciones sobre cómo funciona como una línea de trabajo separada.
- ↘ Es necesario aclarar que Ignite no considera que su función sea liderar la generación de conocimiento en el sector.

- ↘ Reformulamos la línea de trabajo Aprender para crear impacto como una línea transversal de trabajo y un componente de cada una de las otras tres líneas.
- ↘ Aclaremos que la función de Ignite es ofrecer espacios de reflexión para comprender cómo se produce el cambio sobre el terreno (organización) y la creación de poder.

Aclarar la responsabilidad de Ignite en las líneas de trabajo

- ↘ Preguntas en torno a cómo sería en la práctica que Ignite se responsabilizara de las diferentes líneas de trabajo.

- ↘ Proporcionamos más detalles sobre cómo Ignite «gestionará» y dará prioridad a las líneas de trabajo.

Operatividad de las líneas de trabajo

- ↘ Se debe proporcionar más claridad sobre la operatividad de las líneas de trabajo.

- ↘ Compartimos un plan de implementación detallado que acompaña al documento de la estrategia. Este incluye la aclaración de las actividades pendientes de movilización de recursos, frente a las que son compromisos existentes.

((O)) Lo que hemos escuchado**Lo que hemos hecho****Más transparencia sobre el apoyo a los programas en curso**

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ↘ Se necesita más información sobre la base existente para la implementación de las líneas de trabajo. ↘ Es necesario aclarar y generar confianza sobre la relevancia de Ignite para realizar este trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> ↘ Añadimos ilustraciones al margen para cada una de las cuatro líneas de trabajo a fin de establecer la conexión entre los programas en curso y las líneas de trabajo. |
|--|--|

Conectar los Principios rectores con las líneas de trabajo

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ↘ Preocupaciones sobre la traducción de los principios a la práctica. ↘ Preguntas sobre cómo Ignite se propone poner en práctica su contribución a la Teoría de Cambio. ↘ Los participantes compartieron las maneras de trabajar y de pensar necesarias para la implementación exitosa de cada línea. | <ul style="list-style-type: none"> ↘ Ampliamos las descripciones de los principios, incluidas las implicaciones prácticas, en el Anexo 1. |
|---|--|

Descripción detallada de las áreas de mejora identificadas y los cambios realizados

Esta sección incluye las áreas de mejora identificadas mediante sesiones de reflexión internas en las reuniones abiertas originales y los aportes en línea. También incluye las áreas de mejora identificadas mediante una sesión final de reflexión externa. Cada área contiene una anotación con los respectivos cambios realizados. Algunas áreas se han identificado para su futura consideración, puesto que requieren una mayor reflexión o podrían ser demasiado específicas para una estrategia y un plan de alto nivel



Áreas de mejora identificadas

Enmiendas a los documentos de la estrategia



Acerca de nuestro proceso de consulta sobre la estrategia



- ↘ Añadir los antecedentes del proceso de desarrollo de la estrategia y la participación.
- ↘ Explicar el propósito de las consultas en campo de la estrategia.
- ↘ Explicar los componentes clave del proceso.
- ↘ Proporcionar un panorama general del grado de compromiso y las contribuciones de las partes interesadas de Ignite durante las consultas en campo.

- ↘ Abordamos todos los puntos en la nueva subsección «Acerca de Ignite y de esta estrategia» de la estrategia.

Cambios clave en la redacción de la estrategia

- ↘ Proporcionar una descripción de la evolución de la identidad de Ignite que aclare su posición actual y su intención de ser más visible en el futuro. Incluir una aclaración sobre la posición de Ignite como actor filantrópico.

- ↘ Abordado en la nueva subsección «Acerca de Ignite y de esta estrategia» de la estrategia.

 Áreas de mejora identificadas	Enmiendas a los documentos de la estrategia 
<ul style="list-style-type: none"> ↘ Proporcionar más claridad sobre la operatividad de las líneas de trabajo por medio del plan de implementación. ↘ Conectar los diferentes hitos a las líneas de trabajo (y si son internos, identificarlos como tales). ↘ Trazar un mapa de los activos o recursos que se aprovecharán (especialmente para los primeros hitos). 	<ul style="list-style-type: none"> ↘ El plan de implementación que acompaña a la estrategia denota la relación entre cada hito y las líneas de trabajo respectivas o la operatividad interna. ↘ El plan de implementación comienza con una descripción completa de las actividades en curso y señala el calendario de compromiso de recursos correspondientes. El plan de implementación indica qué actividades están pendientes de una mayor movilización de recursos.
<ul style="list-style-type: none"> ↘ Incluir «notas al margen» que establezcan la conexión entre los programas en curso y las líneas de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> ➤ El objetivo es mostrar que existe una base para la implementación de las líneas de trabajo. ➤ Esperamos que esto aclare y genere confianza en la relevancia de Ignite para realizar este trabajo. ➤ Esto incluye redes o colaboraciones existentes que serán de utilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ↘ El documento de la estrategia incluye ahora ilustraciones al margen para cada una de las cuatro líneas de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> ↘ Conectar los Principios rectores (en particular su traducción a la práctica) con las líneas de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> ➤ El objetivo es aclarar cómo Ignite pretende implementar su contribución a la Teoría de Cambio (las líneas de trabajo). ➤ Durante las consultas, los participantes compartieron las maneras de trabajar y de pensar necesarias para la implementación exitosa de cada línea. Hemos revisado la armonización de los principios con estas recomendaciones. (Véase el Punto 4 a continuación). 	<ul style="list-style-type: none"> ↘ Realizamos las revisiones pertinentes en el documento de la estrategia, incluidas importantes revisiones en el anexo dedicado a los Principios rectores.



Áreas de mejora identificadas

Enmiendas a los documentos de la estrategia





Notas adicionales sobre los Principios rectores



Gran parte de la retroalimentación de las reuniones abiertas correspondieron a un área temática de «maneras de operar» o «maneras de pensar», muchas de las cuales se ajustan bien a la descripción más completa de los Principios rectores del Anexo 1. Sin embargo, los puntos siguientes no se mencionaron de forma explícita o podrían quedar más claros en el Anexo 1.



1. Confianza del colaborador al donante.
2. Escuchar. *Esto se menciona en la descripción de Equidad sin transigencias, pero no se explica cómo se llevará a cabo en la práctica.*
3. Provisión de fondos a largo plazo.
4. Tiempo para establecer relaciones.
5. Participación no simbólica. *Esto es implícito, pero podría ser explícito.*
6. Liderazgo. *En otras partes de la estrategia (p. ej., Colaboradores) se reconoce que Ignite tendrá que ejercer cierto liderazgo para influir en los donantes, y que Ignite prevé que esta estrategia genere y apoye líderes (tema cubierto en Disrupción constructiva). Sin embargo, existe un liderazgo no reconocido en la creación de esta estrategia y en cualquier otra función que Ignite pueda desempeñar en el futuro; se sugirió que se caracterizara y experimentara como liderazgo femenino.*
7. Comprensión de las realidades organizativas de este trabajo (competencia por los recursos, interés personal en las organizaciones).



1. Añadimos el lenguaje pertinente a la sección de Colaboradores/Donantes y a la línea de trabajo Colaborar para la acción de la estrategia.
2. Añadimos énfasis en la apertura, la reflexión y las relaciones en varios puntos de la estrategia para reforzar el enfoque de escucha.
3. Añadimos el lenguaje pertinente a la estrategia.
4. Añadimos el lenguaje pertinente a la estrategia.
5. Añadimos el lenguaje pertinente a la estrategia.
6. Para mayor consideración en el futuro. El equipo completo de Ignite no ha tenido tiempo u oportunidad de debatir desde que se planteó esta sugerencia, y sería necesario un debate pleno para esta declaración y compromiso institucional. Además, necesitamos ponderar la preocupación de que el uso de esta etiqueta, con una actual mayoría en el campo que puede no estar familiarizada o posiblemente no se sienta cómoda con ella, plantea más preguntas de distracción y confusión que la presente descripción completa de nuestros principios.
7. Para mayor consideración en el futuro: requiere más análisis en el contexto de Principios rectores antes de poder considerar revisiones beneficiosas.

 Áreas de mejora identificadas	Enmiendas a los documentos de la estrategia 
<p>8. Fondos respetuosos o éticos. <i>Esto es similar a la provisión de fondos a largo plazo, pero incluye otras prácticas, tales como la notificación temprana del éxito o el fracaso, la transparencia en las decisiones de los donantes, no conceder fondos para combatir la violencia contra niñas, niños y adolescentes (NNA) si existe una vinculación con industrias que no son éticas respecto a la niñez y la adolescencia.</i></p> <p>9. Enfoques basados en pruebas.</p> <p>10. Claridad en el enfoque y la comunicación.</p> <p>11. Enfoque no aislado.</p> <p>12. Cambios sugeridos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ En el resumen de la página 4, hacer uso más deliberado de una redacción clara, parte de la cual puede extraerse de las descripciones más largas del Anexo 1. ➤ Podría ser beneficioso reconocer la posición de Ignite como donante y la dinámica de poder que esto conlleva en los principios en la página 4, en lugar de hacerlo más adelante en la parte sobre el trayecto. ➤ En la revisión, verificar todos los Principios rectores para asegurar que sus secciones de «práctica» aborden más claramente la descripción. 	<p>8. Añadimos texto pertinente a la sección Obtener recursos para el cambio de la estrategia.</p> <p>9. Añadimos el lenguaje pertinente a la estrategia.</p> <p>10. Añadimos el lenguaje pertinente a la estrategia.</p> <p>11. Añadimos el lenguaje pertinente a la estrategia.</p> <p>12. Añadimos el lenguaje pertinente a la estrategia de acuerdo con todos los cambios sugeridos.</p>

Áreas de mejora identificadas mediante una sesión final de reflexión externa



 Lo que hemos escuchado	Lo que hemos hecho 
<h3>Acerca de Ignite y esta estrategia</h3>	
<p>Retroalimentación positiva sobre la subsección Acerca de Ignite y esta estrategia: se consideró que aportaba claridad y fue una adición útil. Algunos comentarios sobre lo que se podría añadir:</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Más detalles sobre el Índice Out of the Shadows (actividades heredadas) y la continuidad de los fondos. ↳ ¿Qué es nuevo en esta estrategia comparada con la anterior? 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Añadimos detalles en una sección específica en el Anexo 4. ↳ Añadimos detalles sobre la naturaleza o práctica del modelo o enfoque original de Ignite para diferenciarlo mejor de la nueva estrategia.
<p>Cambios en Aprender para crear impacto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ La descripción de la línea transversal resulta más adecuada. ↳ Preguntas pendientes sobre la función de Ignite: ¿quién establece la agenda de aprendizaje? ¿Cómo construirán esta comunidad? ↳ Claridad en torno a la creación de poder: ¿a quién se refiere? Explicitar la necesidad de abordar la dinámica de poder para crear poder y la importancia de constituir un movimiento comunitario. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Añadimos nuevos puntos esquemáticos de la «función de Ignite» para cada una de las 4 líneas de trabajo, incluso para Aprender para crear impacto, en los que se abordan las preguntas planteadas. ↳ Aclaremos la definición al margen de la organización o creación de poder para abordar estos puntos. No abordamos la constitución de movimientos porque se trata de algo conceptualmente distinto, y podría decirse que es prematuro describir los esfuerzos actuales sobre la violencia contra NNA como un movimiento, o incluso como un intento de constituir un movimiento auténtico.

 Lo que hemos escuchado	Lo que hemos hecho 
<p>Se apreció mucho la descripción de los principios en el Anexo 1, que se calificó de útil y bien formulada. Algunos colaboradores consideraron que podría ser un capítulo dentro de la estrategia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Los derechos de las niñas, los niños y los adolescentes deberían servir como el principio rector principal del plan estratégico, debería ayudar a los colaboradores y los actores a respetar la voz y el liderazgo de la niñez y la adolescencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Los derechos de la niñez y la adolescencia son parte de la visión, y se especifican mejor como centrales en un enfoque basado en los derechos (enfoque central y transversal en la Teoría de Cambio). ↳ Se incluyen múltiples referencias a la organización intergeneracional, con un mayor protagonismo de NNA, y con la organización de la niñez y la adolescencia como avenida central en el contexto de la estrategia para la voz, el liderazgo y la participación de NNA.
<p>Definiciones y estadísticas adicionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ «Personas con experiencia vivida», ¿qué incluye? P. ej., personas en estrecha conexión con personas con experiencias físicas de violencia. ↳ «Aumento de los derechos políticos» en la descripción del impacto: actualmente no incluye elementos sociales o económicos. ¿Debería referirse más bien al acceso a los derechos humanos? ↳ «Colaboradores», «aliados»: ¿tienen significados diferentes? ¿Podemos ser más explícitos? ↳ Agregar estadísticas ilustrativas para demostrar la inteseccionalidad de la violencia contra NNA. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Añadimos una definición al margen. ↳ Revisamos el lenguaje. ↳ Aclaremos varias referencias ambiguas. ↳ Añadimos varias estadísticas clave (p. ej., índices de violencia que experimenta la juventud LGBTQ, NNA con discapacidad, etc.).

 Lo que hemos escuchado	Lo que hemos hecho 
<p>Más énfasis o inclusión en varios tópicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ↘ Incluso las causas fundamentales de la violencia contra NNA y las medidas preventivas, en especial las estructuras de poder patriarcales y los autores en su mayoría masculinos. Es importante incluir actores que puedan añadir estas perspectivas y trabajar en la prevención de la violencia mediante normas y estructuras de poder. Incluir un análisis más profundo de la prevención de la violencia y abordar las normas de masculinidad. Centrarse en actividades y enfoques de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> ↘ Añadimos referencias en los pasajes pertinentes al patriarcado y a las normas culturales y sociales patriarcales. ↘ Dada la deferencia de nuestra estrategia hacia los organizadores locales para que comprendan y aborden las causas estructurales más significativas en sus respectivos contextos, y para que adopten las estrategias que les resulten más efectivas en esos contextos, no hacemos hincapié en ningún análisis específico o causa estructural a fin de no influenciar u omitir el trabajo relevante sobre el terreno.

Plan de implementación

<ul style="list-style-type: none"> ↘ El fortalecimiento de la comunidad de donantes y las redes estratégicas se identifican como dos áreas particularmente importantes dentro del plan de implementación, así como el reconocimiento de que ir más allá de los donantes existentes es un reto a largo plazo. ↘ La importancia de invertir en el liderazgo de las organizaciones comunitarias: tienen mayor proximidad, adaptabilidad, confianza con las comunidades, eficacia y pueden contextualizar las intervenciones. Esto contribuirá a desarrollar un cambio eficaz dirigido por la comunidad a fin de constituir un movimiento comunitario. ↘ La importancia de conectar la estrategia con el plan: mostrar cómo se relacionan las acciones específicas con las líneas de trabajo. Para la mayoría de las personas, 	<ul style="list-style-type: none"> ↘ Puntos integrados en la ilustración al margen de Thrive Together. ↘ Cada hito del plan de implementación se identificará con la línea de trabajo de la estrategia con la que se relacione. ↘ Estamos en total acuerdo y hemos aumentado progresivamente las comunicaciones en los últimos meses, y estamos en el proceso de añadir una sección en el sitio web sobre los miembros del equipo de Ignite. Se publicará material adicional en el sitio web y se dará a conocer, y tenemos previsto contratar a un responsable de comunicaciones a principios de 2024 para que elabore y ponga en marcha un plan integral de Comunicaciones que incluya comunicaciones periódicas sobre nuestro trabajo en curso y, en particular, nuestros colaboradores.
---	--

 Lo que hemos escuchado	Lo que hemos hecho 
<p>las estrategias son demasiado vagas y se centrarán en el plan de implementación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ La comunicación sobre el trabajo en curso es crítica para generar confianza. Se necesitan acciones claramente orientadas a asegurar la transparencia, incluso acciones tan simples como publicar en el sitio web. ↳ Más claridad sobre cómo se establecerán las prioridades en términos de países, regiones, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Si bien las prioridades cambiarán en función de la iniciativa que se esté llevando a cabo, se ha añadido una aclaración en la línea de trabajo Obtener recursos para el cambio, que señala que en el contexto general de la estrategia los requisitos de los «donantes» y la asignación participativa de prioridades por parte de los responsables de la toma de decisiones determinarán dónde y cómo asignamos los fondos.

Descripción detallada de la retroalimentación de la consulta en campo

Esta sección detalla las percepciones clave que surgieron a través de los principales componentes del proceso de consulta en campo de Ignite (cuatro reuniones abiertas virtuales, y una [plataforma en línea](#), así como dos entrevistas individuales). Su objetivo es ofrecer un panorama conciso de los temas que surgieron. Este panorama se utilizó en las sesiones finales de reflexión internas y externas antes mencionadas, que condujeron a los cambios efectuados en la estrategia.

En la medida de lo posible, los colegas de The Social Investment Consultancy (TSIC) han procurado identificar el volumen de los datos que informan estas perspectivas (indicadas como n=X). En algunos casos, es posible que no se indique debido a la superposición de categorías y la dificultad de calcular un número de aspecto preciso.

La participación de los colaboradores (aproximadamente 60) fue considerable a través de las reuniones abiertas virtuales, la plataforma en línea (115 entradas), las entrevistas individuales y la retroalimentación directa al equipo de Ignite.

1. Retroalimentación general sobre la estrategia

- a. En general, muchos comentarios positivos (n=38): la estrategia es valiente, audaz, inclusiva, radical, no solo una actualización o un reajuste. Intenta cuestionar la dinámica de poder.
- b. Falta de claridad en torno a la complejidad y el cambio sistémico (n=7): no se define cuidadosamente ni se aborda en forma concreta. ¿Cómo sería en la práctica? ¿Es «cambio sistémico» solo una expresión de moda? ¿La interpretamos todos de la misma manera?
- c. ¿Qué son los impulsores estructurales y sobre cuáles tratará de impactar la estrategia? (N=7): pocos detalles. ¿Tenemos una idea clara de lo que es «bueno» en lo que respecta a abordar los impulsores estructurales? Riesgo de que se convierta en un enfoque muy amplio al centrarse en los impulsores estructurales.
- d. Más claridad en torno a la Teoría de Cambio (n=7): debe ser más realista, requiere condiciones previas detalladas, actualmente se parece demasiado a una declaración de principios, el lenguaje es vago.

- e. Áreas específicas que se podrían haber pasado por alto o requieren más atención:
- i. Participación significativa de NNA, incluida su voz (n=5).
 - ii. Estrategias para abordar la falta crónica de provisión de fondos en esta área (n=3): la falta de fondos es más crítica que en otra comunidad de aprendizaje (véase 4.d.i Aprender para crear impacto).
 - iii. Entorno de explotación sexual en línea, por ejemplo, en las Filipinas (mencionado como el epicentro del abuso de NNA en línea) (n=3).
 - iv. Inclusión intencionada de NNA transgénero y NNA con discapacidad (n=2).
 - v. Colaboración con los gobiernos locales y nacionales como partes interesadas importantes para el cambio estructural (n=2).
 - vi. Medidas preventivas de la violencia contra NNA, incluida la parentalidad como factor precipitante de la violencia (n=3).
 - vii. ¿Se ajusta la estrategia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)? (n=2).
 - viii. La interseccionalidad no está totalmente cubierta (n=2).
 - ix. Enfoques de comunicación para la incidencia (n=6) y perfeccionamiento de las narrativas (n=5).
 - x. Necesidad de aumentar la sensibilización sobre la niñez y la adolescencia en riesgo de violencia (n=1).

2. Retroalimentación específica a las líneas de trabajo



Aprender para crear impacto

Relevancia positiva en general, pero el aprendizaje no es el principal impedimento para el progreso en la violencia contra NNA; la limitación de fondos y la falta de armonización de enfoques son prioridades más importantes.

Enfoques para considerar

a. Aprendizaje necesario en el espacio:

- i. **Fondos:** cómo obtienen fondos otras «áreas problemáticas» (n=3), cuáles son las limitaciones para la obtención de fondos.
- ii. **Investigación** (n=15): brechas de conocimiento que se deben descubrir, brechas de conocimiento existentes (sobre redes, eficacia, rendición de cuentas, pruebas).
- iii. **Aprendizaje reflexivo** (n=5): habilidades y procesos de autorreflexión.
- iv. **Áreas de competencia:** monitoreo, evaluación, investigación y aprendizaje; comunicaciones.

b. Maneras de operar:

- i. Cocreación inclusiva, abierta y responsable.
- ii. Movilización de recursos a largo plazo.
- iii. Sensibilidad cultural, respeto y empatía.

c. Qué se necesita de los donantes: redes, convocatoria, fondos a largo plazo, amplificación.

d. ¿Qué es aprendizaje verdadero? Cocreación, no aislado (n=2), redefinir el «conocimiento» y sus jerarquías (n=2).

¿Por qué estaría Ignite en una buena posición para organizar esta línea?

- a. Personal: buenos colaboradores (n=3), respetuoso (n=2).
- b. Desde el punto de vista organizativo: aporta redes, poder de convocatoria, conocimiento de los donantes.

¿Por qué Ignite podría no estar en una buena posición para organizar esta línea?

- a. Posicionamiento: ¿Es adecuado que un donante administre el aprendizaje del sector? ¿Sería mejor que Ignite se ocupara de cambiar el panorama?
- b. Experiencia: limitaciones de la experiencia directa sobre el terreno.

- Preguntas**
- ¿Tiene Ignite capacidad para dirigir esto?
 - ¿Qué fondos se encuentran disponibles?
 - ¿Aprendizaje para qué? ¿Y para quién?



Obtener recursos para el cambio

Relevancia solicitud de detalles, especificidad y camino a seguir; «refleja algunas de las realidades de las organizaciones de la sociedad civil local».

- Enfoques para considerar**
- Diferencias en los espacios locales, nacionales e internacionales (n=9).
 - Necesidad de confianza en ambas direcciones (n=8).
 - Flexibilidad (n=7).
 - Toma de riesgos conjunta (n=5), los donantes se muestran dispuestos a asumir riesgos con los beneficiarios e invertir en organizaciones emergentes o en contextos complejos (p. ej., conflictos).
 - Rendición de cuentas y traslado de poder (n=5).
 - Apoyo para el monitoreo y la evaluación (n=4).
 - Convocatoria y colaboración: constitución de movimientos (n=3), tiempo, escucha, armonización.
 - Liderazgo: incluido el liderazgo feminista (n=2), necesidad de tener suficiente capacidad y habilidad para ampliar el trabajo.
 - Mejora de los procesos de concesión de fondos: enfoques participativos.
 - Maneras de pensar: intervención o prevención tempranas, aprovechamiento de los conocimientos existentes.
 - La función de Ignite: facilitador, convocador, influyente.
 - Fondos plurianuales: ¿pero qué significa eso? «Aquí es donde la filantropía desempeña la función más importante».
 - Comunicaciones: activismo de los donantes, principios claros.

¿Por qué estaría Ignite en una buena posición para organizar esta línea?

- Capacidad de influencia y amplias redes.
- Flexible e innovador.
- Autorreflexivo (n=3): Ignite está dispuesto a crear un espacio democrático, reconoce su poder, se muestra sincero sobre el aprendizaje.
- Atributos del personal: creación de confianza o confianza (n=2), adaptable a los retos locales, reconocimiento de lo conocido y lo desconocido.

¿Por qué Ignite podría no estar en una buena posición para organizar esta línea?

- Déficit de transparencia: no siempre proporciona suficiente información sobre las decisiones y la dirección.
- Debería formar parte de una organización más representativa de las organizaciones de base.

Preguntas

- «La clave está en los detalles»: ¿cómo se organizará e implementará esto? ¿Cuánto espacio tendrán los beneficiarios en la definición de la agenda? ¿Qué recursos se utilizarán?
- ¿Qué mecanismo se utilizará para obtener fondos?
- ¿Existe alguna manera de que los colaboradores emitan «señales de alarma» sobre otros grupos?
- Pregunta general: ¿cómo abordará la pobreza, «el factor masivo que impulsa la explotación»? (Véase 1c: *¿Qué impulsores estructurales?*).



Fortalecer la capacidad de actuación

Relevancia

«Fortalecer la capacidad de actuación es un enfoque clave incontrovertible».

Enfoques para considerar

- Enfoques locales y dirigidos por los sobrevivientes (n=9): compromiso significativo.
- Desarrollo de capacidades (n=8): actores, donantes, nuevas formas de aprendizaje, verticalidad dentro de las estructuras de poder, sobre resiliencia, habilidades técnicas.
- Necesidad de un entendimiento común: ¿qué es «capacidad de actuación»? (n=4); ¿resiliencia?, ¿cocreación?
- Convocatoria y manejo del desequilibrio de poder: rendición de cuentas, creación de espacios de igualdad.
- Qué se necesita de los donantes: largo plazo (n=3), acuerdo sobre los valores.
- Redes: a menudo se duplican (n=3), consumen tiempo y recursos, no siempre añaden valor y sus miembros tienen dificultades para participar de forma significativa. Deben ser sostenibles y aprovechar los conocimientos, las intervenciones y las estructuras existentes. Es preciso centrarse en la «depuración».
- Comprensión: necesidad de apertura, poder, competencia por los recursos.
- Enfoque: necesidad de identificar las prioridades, buscar oportunidades.

**¿Por qué estaría
Ignite en una buena
posición para
organizar esta línea?**

- Conector y convocador (n=3).
- Considerado e intencionado.

**¿Por qué Ignite podría
no estar en una
buena posición para
organizar esta línea?**

- Su función hasta la fecha: no es tan visible o transparente (n=3).
- No es representativo: de las personas a las que intenta servir, o de los expertos.

Riesgos y retos

- Insuficiente dinero y tiempo (n=9).
- Dentro de las organizaciones: falta de consenso (n=7), experiencia humana.
- Desconexiones: entre la política y la realidad, las palabras y la rendición de cuentas.
- Reto de que los grandes donantes se impliquen bien con las organizaciones de base: p. ej., otras iniciativas globales han tenido dificultades para conectar con los actores de base, pero en el caso de las organizaciones más pequeñas ya existe confianza.



Colaborar para la acción

Relevancia

el alto nivel de participación en esta línea sugiere que existe un gran interés por el compromiso estratégico en la colaboración y que es muy relevante.

Nota: hubo 188 contribuciones sobre esta línea, el mayor número por una diferencia de unas 50 contribuciones.

**Enfoques para
considerar**

- Obstáculos por parte de los donantes (n=12): oneroso, concesiones cortas, dictatoriales, falta de confianza en los colaboradores, culturales.
- La función de Ignite como convocador (n=10): atraer a los donantes, influir, poder del colectivo.
- Compromiso con las partes interesadas: escuchar (n=5), evitar el simbolismo (n=2), auténtico, fomentar la confianza, traslado de poder.
- Fondos respetuosos: ética (n=5), honestidad, a largo plazo, públicos.
- Planificación colaborativa: convocar, cocrear, basada en pruebas, claridad.

- f. Valores: humildad (n=3), valorar los diferentes conocimientos y el trabajo preliminar.
- g. Cómo dirigir esta línea: comprender a las organizaciones, habilidades del personal, coliderazgo con los beneficiarios, gestión de redes, habilidades de facilitación (n=3).
- h. Abordar la dinámica de poder: en cómo obtener fondos y apoyo para los proyectos (n=4), y con el conocimiento local.
- i. Maneras de pensar: aceptación de otras formas de conocimiento (n=3), como un esfuerzo a largo plazo (n=3), claridad de la agenda de aprendizaje.
- j. Agenda de aprendizaje de los donantes: cocreación, eficacia, ¿está el personal informado por el trauma?
- k. Comunicación: necesidad de objetivos y expresiones comunes, p. ej., entre investigadores, organizaciones de base y donantes (n=3).

**¿Por qué estaría
Ignite en una buena
posición para
organizar esta línea?**

- a. Personal: humildad, accesibilidad, participación.
- b. Desde el punto de vista organizativo: puertas abiertas a organizaciones más pequeñas, función de intermediario, credibilidad, lugar en el ecosistema.

**¿Por qué Ignite podría
no estar en una
buena posición para
organizar esta línea?**

- a. Diferencia de poder (n=3).
- b. Fuera de las comunidades a las que sirve (n=2).
- c. ¿Tienen la experiencia?

3. Retroalimentación relevante al plan de implementación

a. Solicitudes o comentarios de los participantes

- i. Necesidad de claridad sobre el presupuesto y establecimiento de prioridades entre las cuatro líneas. (n=2).
- ii. ¿Cuáles son las fases, las actividades y los presupuestos de cada fase? ¿Cómo se creará el impulso? Resultados a corto y largo plazo. (n=1).
- iii. ¿Son los plazos demasiado cortos? Los primeros 5 años serán un tiempo de creación de consenso y es poco probable que se vea mucho más impacto. (n=1).
- iv. ¿Ignite establecerá objetivos y parámetros claros para medir los resultados? La constitución del movimiento requiere indicadores y parámetros diferentes. (n=1).
- v. ¿Cómo se abordará la vulnerabilidad y el daño de los sobrevivientes sin comprometer su capacidad de actuación? (n=1).

b. Reflexiones de la revisión de TSIC

- i. Para que el plan de implementación responda a las preocupaciones y preguntas de los colaboradores, será esencial **identificar cómo responden los hitos a la Teoría de Cambio** (más específicamente a los cambios deseados) y cómo se refleja esto en las acciones para implementar cada línea de trabajo (puede guiarse por las intervenciones identificadas en los Anexos 1 y 2).
- ii. Sería útil tener más **claros los calendarios** de estos hitos.
- iii. Si se estructura la lista de hitos en función de estos aspectos, se tendrá un **sentido más claro de la implementación práctica** de los principios y del nivel superior.
- iv. Un **marco de monitoreo, evaluación, rendición de cuentas y aprendizaje (MERA)** a nivel de la organización (que puede crearse sobre la base de la Matriz de Rendición de cuentas de impacto) será esencial para mostrar el progreso en estos hitos y generar confianza con los colaboradores.
- v. Un **mapa o referencias de los activos**, intervenciones y recursos **existentes y futuros de Ignite** ayudaría a aclarar el lugar que ocupa esta estrategia en la situación actual de Ignite y la capacidad que tiene para implementar su visión.