

CONCEPTOS BÁSICOS EN MONITOREO Y EVALUACIÓN

¡LA EVALUACIÓN PUEDE SER CONFUSO!

!Ambos conceptos y términos en el monitoreo y evaluación (M & E) pueden ser confuso! Uno de los retos es que las definiciones varían entre los diferentes organismos y donantes. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico tiene un marco común (que aparece en la última página), pero no todo el mundo fuera de las Naciones Unidas lo utiliza. En particular, los términos "objetivo", "impacto" y "salida" se utilizan en diversas formas, que son confusas.

EMpower ha tratado de simplificar términos en su plan de M & E, como se describe a continuación con ejemplos.

M&E Jargon Confusion

¿Gol? ¿Objetivo? ¿Indicador? ¿Medida? ¿Punto de referencia? ¿Actividad? ¿Entrada? ¿Impacto? ¿Resultado? ¿Salida?

¿Qué va en un Plan de Trabajo, y qué va en un Plan de M & E?

La respuesta corta es que **los objetivos y resultados** se definen en el Plan de M & E y se debe pensar primero. A continuación, **las actividades** para lograr estos objetivos tienen cabida en el plan de trabajo.

- **Objetivos y Resultados** responden a las siguientes preguntas:
 - “¿Qué beneficio o cambio esperamos de estas actividades?” (Objetivos) "
 - ✓ Ejemplo: 40 jóvenes ganará una habilidad profesional comercializable
 - “¿Ocurrió este beneficio o el cambio, y en qué medida? (Resultados)
 - **Indicadores** describen lo que va a observar o medir para evaluar los resultados.
 - ✓ Ejemplo: un *indicador* podría ser "Número de jóvenes juzgadas/os a ser altamente competentes en la reparación de electrodomésticos pequeños" y el *resultado* podría ser "30 jóvenes con la calificación de muy competente."
- **Las actividades son lo que su programa actualmente hace con el fin de lograr sus objetivos.**
 - ✓ Ejemplo: 40 jóvenes recibirán becas para asistir a un curso de instituto técnico de 3 meses en la reparación de aparatos.

Hacer esta distinción entre las actividades y los objetivos / resultados no es tan simple como suena. Muchas organizaciones tienen dificultades para poner en práctica esta diferencia. Un error común es clasificar a la formación de jóvenes o de adultas/os como un objetivo, con el resultado una serie de jóvenes o adultas/os entrenadas/os. En realidad, esta es la actividad principal. El objetivo de la capacitación es la razón por la que están invirtiendo en ella/el: el beneficio esperado o el cambio para las/os alumnos, tales como "50 jóvenes adquieren las habilidades financieras básicas necesarias para el funcionamiento de un micro-negocio."

EJEMPLOS CONCEPTOS Y TERMINOLOGÍA PARA SU PLAN DE M&E			
OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROGRAMA (Plan de M/E y Plan de trabajo)	ACTIVIDAD (Plan de Trabajo)	INDICADORES (Plan de M&E)	RESULTADO PROPUESTO PARA CADA INDICADOR (Plan de M&E)
<u>Mejorar las perspectivas de empleo</u> de 500 jóvenes entre las edades 18-24 mediante la formación en conocimientos de informática para el mercado de trabajo local.	Capacitar a 500 jóvenes en habilidades informáticas pertinentes para el mercado laboral en un programa de 6 meses de 10 horas a la semana.	1) Número de jóvenes que pasan las pruebas de competencia en Word y Excel (a corto plazo) 2) Número de participantes con empleo usando estas habilidades dentro de un año después de la graduación. (largo plazo)	1) 80% de participantes (200 hombres, 200 mujeres) pasan las pruebas de competencia. 2) En el plazo de un año después de la graduación, el 50% de los 400 graduados están empleados sus conocimientos de informática
Mejorar el conocimiento de los temas de salud durante la adolescencia para 250 estudiantes de la escuela secundaria	Durante un año escolar, proporcionar dos clases semanales (1 hora cada una) sobre temas de salud durante la adolescencia para 250 estudiantes de la escuela secundaria	Porcentaje y número de jóvenes que demuestran el conocimiento de la nueva información crítica sobre cinco temas clave de la salud durante la adolescencia	80% de participantes (100 hombres, 100 mujeres) responden correctamente a preguntas sobre nueva información crítica en cinco temas clave de la salud durante la adolescencia
<u>Aumentar el número de jóvenes que se gradúan de la escuela secundaria</u>	Programa semanal después de la escuela para 250 estudiantes secundarios de 3º y 4º año ofrece apoyo académico adicional en matemáticas y ciencias	Porcentaje y número de alumnos participantes que se gradúan	1) El 95% de estudiantes participantes se gradúan (en comparación con la tasa más baja para estos años en la escuela entera)

Objetivos Generales y Específicos

OBJETIVO: describa qué su programa buscar lograr como objetivo: qué cambiará para el bien como resultado de sus actividades.

- Objetivos generales (también conocidos como "objetivos a largo plazo") son amplios. Los objetivos generales de EMpower, que figuran en las primeras páginas del Plan de M&E, representan

nuestros objetivos generales de concesión de subvenciones. Sabemos que su trabajo se alinea con algunos de éstos; por eso hemos apoyado su trabajo o lo estamos considerando. Así que por favor elija cuáles objetivos de EMpower mejor se relacionan con su trabajo propuesto, y luego defina sus objetivos específicos relacionados.

- Los objetivos específicos tienen un período de tiempo (en este caso el período de la subvención), y los detalles sobre los beneficios esperados para un número determinado de participantes.

EJEMPLOS DE OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

OBJETIVOS GENERALES DE LA JUVENTUD (de EMpower)	PROGRAM SPECIFIC OBJECTIVES (Ejemplos que un socio podría dar)
<i>Aumento de las perspectivas de empleo a través de la adquisición de competencias técnicas</i>	40 jóvenes ganarán la habilidad profesional comercializable de reparación de electrodomésticos pequeños
<i>Un mayor conocimiento y / o aumento en la capacidad de proteger la salud</i>	Mejorar el conocimiento de los temas de salud para adolescentes entre las/los 250 estudiantes de la escuela secundaria
<i>Aumento en ingresos o activos a través de empleo decente o una microempresa</i>	75% de 100 graduadas/os del programa de formación profesional tienen un empleo decente en las empresas locales o en su propia pequeña empresa un año después de la graduación.

Además de los objetivos para mejorar directamente la vida de las/os jóvenes, muchas organizaciones trabajan hacia las metas organizacionales y comunitarias. EMpower utiliza tres categorías de objetivos para capturar los resultados de estos esfuerzos:

1. El fortalecimiento organizativo de socios beneficiarios
2. El apoyo y las oportunidades de los objetivos de desarrollo de la juventud en las comunidades locales donde opera su programa
3. Las contribuciones a los objetivos de desarrollo juvenil a través de la influencia de las organizaciones y los tomadores de decisiones más allá de las comunidades locales.

A continuación se presentan algunos ejemplos de objetivos generales y específicos en estas categorías.

OBJETIVOS GENERALES (de EMpower) PARA LAS ORGANIZACIONES Y COMUNIDADES DE APOYO	PROGRAM SPECIFIC OBJECTIVES
Aumento de la capacidad de monitoreo, aprendizaje y evaluación (para el socio concesionario)	Mejora en la puntualidad de la entrega de informes y el seguimiento de participantes del programa a través de una mejor recolección de datos a través de teléfonos móviles.
Un mayor apoyo de la comunidad y oportunidades para la educación de las/os jóvenes, los medios de vida y / o la salud y el bienestar.	Aumento del apoyo activo a de 50 madres/padres para que sus hijas se queden en el la escuela más allá del grado 10 (la edad de la educación obligatoria).
Aumento en las oportunidades o mejora de los servicios para la juventud implementadas por diferentes actores (empresarios, funcionarios,	Mejora del Programa de Educación de Jóvenes en el estado M_____ a través del uso de materiales de capacitación del socio.

organismos, ONG, etc.) influidos por los socios.	
--	--

INDICADORES

INDICADOR: describe qué va a medir u observar para evaluar el progreso hacia objetivos específicos.

Los indicadores cuantitativos miden aumento o disminución con números/cantidades de los resultados clave de su programa a través del tiempo. La mayor parte de los resultados propuestos y reales para jóvenes atendidas/os por el programa se miden con números para este tipo de indicador.

Para algunos objetivos a nivel de organización o de la comunidad, tales como la obtención de un socio influyente en una coalición de jóvenes o tener apoyo de autoridades locales específicas para las metas del programa de jóvenes, los indicadores cuantitativos no tienen sentido, y el resultado se describe en palabras, no números.

Pensar críticamente en las medidas más importantes para sus objetivos específicos es crucial.

Los ejemplos de indicadores en el Plan de M&E de EMpower pretenden ser una referencia. Para cada uno de los indicadores potenciales, debe juzgarlo usando dos criterios relacionados - significación y viabilidad - para ayudarle a recopilar la información más esencial para juzgar si sus estrategias están funcionando.

SIGNIFICADO Y VIABILIDAD

¿El indicador es significativo? Sólo recoja la información que necesita saber con el fin de juzgar si el programa está funcionando. ¿La medida indica los beneficios más importantes que espera? Tener demasiados indicadores a menudo termina en sistemas de seguimiento y evaluación fracasados, porque el personal no puede organizar y analizar una gran cantidad de datos para informarse sobre el progreso hacia los objetivos de una manera oportuna y útil.

¿Utilizar este indicador es viable? ¿Qué métodos puede utilizar para recoger y analizar los datos? ¿Tiene los recursos humanos (tiempo y habilidades de personal, consultores o voluntarios) y otros requisitos (materiales, equipos o software) para recopilar y analizar la información?

RECURSOS ADICIONALES

1. OCDE, 2010. Glosario de los Principales Términos Sobre Evaluación y Gestión Basada en Resultados, elaborado por el Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) Grupo de Trabajo sobre Evaluación de la Ayuda. <http://www.oecd.org/development/peer-reviews/2754804.pdf>
 - Esta es la guía estándar para uso de los términos de evaluación en el sistema de la ONU, y es trilingüe - Inglés, Francés y Español.
2. W. K. Kellogg Foundation, 2004. *Guía para el Desarrollo de Modelos de Lógica*. Guía paso a paso para llenar modelos lógicos. <http://www.smartgivers.org/uploads/logicmodelguidepdf.pdf>
3. Instituto Urbano y Qué Funciona. El Proyecto Resultado Indicadores.
 - Este sitio cuenta con excelentes herramientas para el diseño de los resultados e indicadores en 14 tipos de programas, incluyendo capacitación para el empleo, orientación para jóvenes,

tutoría juvenil, y la reducción del riesgo para la salud. El sitio también incluye una guía general "sin fines de lucro la Taxonomía de los Resultados: La creación de un lenguaje común para el Sector" A pesar de que las guías escritas para los Estados Unidos sin fines de lucro, una gran parte del contenido sería útil en cualquier país. <http://www.urban.org/policy-centers/cross-center-initiatives/performance-management-measurement/projects/nonprofit-organizations/projects-focused-nonprofit-organizations/outcome-indicators-project>