



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE



PHOTO | FREEPIK

# CURSO: MEDICIÓN Y REPORTE DEL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES INDIVIDUALES E INSTITUCIONALES CUADERNO DE ESTUDIO

Mayo 2024

This document was produced for review by the United States Agency for International Development (USAID). It was prepared by EnCompass LLC for the Monitoring, Evaluation, and Learning for Sustainability (MELS) Activity (Contract No. 72052719D00001). The views expressed in this publication do not necessarily reflect the views of USAID or the United States Government.

# CONTENIDO

- 1. BIENVENIDA AL CURSO ..... 1
- 2. ORIENTACIONES PARA DESARROLLAR EL CURSO ..... 2
- 3. UNIDAD 1: MARCO CONCEPTUAL Y ENFOQUES DE USAID PARA EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES ..... 3
- 4. UNIDAD 2: MEDICIÓN Y REPORTE DEL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES INDIVIDUALES ..... 1
- 5. UNIDAD 3: MEDICIÓN Y REPORTE DE DESARROLLO DE CAPACIDADES A NIVEL ORGANIZACIONAL ..... 2
- 6. RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO ..... 2

## I. BIENVENIDA AL CURSO

¡Bienvenidos al Curso Medición y Reporte del Fortalecimiento de Capacidades Individuales e Institucionales! Estamos emocionados de darles la bienvenida a esta emocionante jornada de aprendizaje centrada en el desarrollo sostenible y el fortalecimiento de capacidades. A lo largo de este viaje, exploraremos juntos conceptos fundamentales relacionados con el fortalecimiento de capacidades y su vinculación con los enfoques de USAID. Desde la diferenciación de modalidades hasta la reflexión sobre mecanismos para garantizar la sostenibilidad, cada paso nos acercará más a nuestro objetivo compartido de generar un impacto positivo y perdurable en nuestras comunidades. Prepárense para sumergirse en un mundo de conocimiento, donde exploraremos procesos, metodologías e instrumentos para medir tanto capacidades individuales como organizacionales.

Con ejemplos inspiradores y prácticos, esta experiencia de aprendizaje promete ser enriquecedora y gratificante. ¡Disfruten del viaje y aprovechen al máximo cada momento de descubrimiento y crecimiento!

Este cuaderno de estudio será tu compañero de viaje, y te invitamos a sumergirte en él con entusiasmo y compromiso.

**Objetivo general de aprendizaje:** Al concluir el programa formativo, los participantes podrán comprender y aplicar conceptos clave de desarrollo, diferenciar modalidades de fortalecimiento de capacidades, reflexionar sobre estrategias de sostenibilidad, medir capacidades individuales y organizacionales, y mejorar la formulación de indicadores. Este logro capacita a los participantes para contribuir de manera efectiva al desarrollo sostenible, aplicando enfoques pertinentes respaldados por USAID.

**Competencia del curso:** Los participantes aplican los conocimientos adquiridos para la medición de capacidades individuales e institucionales.

## 2. ORIENTACIONES PARA DESARROLLAR EL CURSO

Para el desarrollo del curso guíate por el cuaderno de estudio y en él se indicará cuando acceder a las presentaciones en PowerPoint y a las grabaciones de las sesiones.

A continuación, se presentan un conjunto de orientaciones y lineamientos para desarrollar el curso siguiendo el cuaderno de estudio de manera autónoma:

<b>Establece un horario regular</b>	Asigna tiempos específicos durante la semana para trabajar en el cuaderno de estudio. Esto te ayudará a mantener la consistencia y el progreso en el aprendizaje.
<b>Lee de manera reflexiva</b>	Dedica tiempo a leer cada sección del cuaderno con atención. Toma notas, subraya ideas clave y reflexiona sobre cómo aplicar los conceptos a tu práctica profesional.
<b>Completa todas las actividades propuestas</b>	Participa activamente en todas las actividades y ejercicios incluidos en el cuaderno. Estas actividades están diseñadas para reforzar los conceptos aprendidos y fomentar la aplicación práctica.
<b>Busca material adicional</b>	Si encuentras algún tema especialmente interesante o desafiante, busca material adicional relacionado. Esto puede incluir libros, artículos o recursos en línea que amplíen tu comprensión.
<b>Mantén un diario de reflexión</b>	A medida que avanzas en el curso, lleva un diario de reflexión donde registres tus pensamientos, ideas y experiencias relacionadas con los temas tratados. Esto te ayudará a consolidar tu aprendizaje y a aplicarlo de manera más efectiva en tu entorno laboral.
<b>Busca oportunidades para la aplicación práctica.</b>	Intenta identificar situaciones en tu trabajo donde puedas aplicar los conceptos y habilidades aprendidos. Esto te permitirá integrar el aprendizaje de manera más significativa y fortalecer tus capacidades en tu práctica profesional.
<b>Busca espacios de retroalimentación con tus colegas</b>	Si es posible, comparte tus reflexiones y trabajos con colegas para obtener retroalimentación. Esto te ayudará a consolidar tu aprendizaje y a mejorar continuamente tus habilidades en seguimiento de evaluación.

Recuerda que la autodisciplina y la dedicación son clave para el éxito en un curso autónomo. ¡Disfruta del proceso de aprendizaje y aprovecha al máximo esta oportunidad para crecer profesionalmente!


### 3. UNIDAD I: MARCO CONCEPTUAL Y ENFOQUES DE USAID PARA EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES.

En este segmento del cuaderno de estudio, encontrarás los lineamientos para revisar los contenidos del curso a través de las presentaciones y las grabaciones de cada unidad, que son herramientas claves del curso, que te guiarán en la comprensión profunda de los temas abordados.

Para el desarrollo de la unidad I, apóyate en las grabaciones de las sesiones las cuales siguen las siguientes agendas:

Exhibit 1. Agenda para el desarrollo de la unidad I- Parte I


ACTIVIDAD
Bienvenida, presentación de la unidad.
Marco conceptual y enfoques de USAID para el fortalecimiento de capacidades <ul style="list-style-type: none"><li>– Conceptos básicos y teoría del cambio</li><li>– Comprendiendo el desarrollo de capacidades: que es</li><li>– Capacity 2.0</li><li>– Journey to self reliance/ camino a la autosuficiencia (j2sr)</li><li>– Teoría de cambio del desarrollo de capacidades – para que</li></ul>
Descanso
<ul style="list-style-type: none"><li>– Ejemplos de cadenas de resultados con intervenciones de desarrollo de capacidades</li><li>– Modalidades para desarrollar capacidades – cómo.</li></ul>
Cierre de la unidad.



Accede al PPT y grabación de la unidad I, la cual corresponde al curso impartido virtualmente en el año 2020 dirigido a instituciones socias de USAID/Perú.

Exhibit 2. Agenda para el desarrollo de la unidad I- Parte 2

ACTIVIDAD
Bienvenida, presentación de la unidad I – Parte 2
Marco conceptual y enfoques de USAID para el fortalecimiento de capacidades <ul style="list-style-type: none"><li>– Conociendo tres experiencias sobre mecanismos de sostenibilidad de desarrollo de capacidades<ul style="list-style-type: none"><li>o Evaluations (2013-2018)</li><li>o Forest Oversight and Resources Strengthening Program (2017 – 2022)</li><li>o Infraestructura Natural Para La Seguridad Hídrica (2017 – 2022)</li></ul></li></ul>
Cierre de la unidad.



Accede al PPT y grabación de la unidad I – Parte 2, la cual corresponde al curso impartido virtualmente en el año 2020 dirigido a instituciones socias de USAID/Perú.

## 3.1. DESARROLLO DE CONTENIDOS

### 3.1.1. COMPRENDIENDO EL DESARROLLO DE CAPACIDADES: ¿QUÉ ES?




Escucha el video correspondiente y toma nota de las ideas claves.



### 3.1.2. CAPACITY 2.0

#### ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE I

La siguiente actividad tiene el propósito de explorar de manera detallada la plataforma de CAPACITY 2.0. para comprender sus herramientas y recursos, con el fin de optimizar su uso en el fortalecimiento de capacidades individuales y organizacionales.

	<b>Objetivo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Identificar las funcionalidades de la plataforma de CAPACITY 2.0. para fortalecer capacidades.</li></ul>
	<b>Duración</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Entre 60 minutos a 2 hora dependiendo de la cantidad de personas con la que compartas.</li></ul>
	<b>Orientaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Ingresa a la siguiente plataforma CAPACITY 2.0 – USAID LEARNING LAB: <a href="https://usaidearninglab.org/library/capacity-20">https://usaidearninglab.org/library/capacity-20</a></li><li>– Revisa los documentos que te permitan lograr:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Definición e ilustración de Capacity 2.0.</li><li>○ Medición de desarrollo de capacidades organizacionales.</li></ul></li></ul>

- Incorporación del enfoque de Capacity 2.0 en postulaciones y programación.
- Observa el video.
- Reflexiona en función de los contenidos abordados
- Si la actividad es realizada con más personas, sugerimos organizar una sesión interactiva durante la cual los participantes puedan compartir sus reflexiones sobre el tema dado, ya sea a través de un foro de discusión en línea o en un espacio presencial con el equipo, fomentando un diálogo abierto y constructivo que enriquezca la comprensión colectiva del tema.
- Compartan sus ideas y reflexiones teniendo en cuenta las sugerencias y reflexiones de los demás.

Anota aquí tus ideas:



### 3.1.1. JOURNEY TO SELF RELIANCE

Escucha el video correspondiente y toma nota de las ideas claves.



### 3.1.2. TEORÍA DE CAMBIO DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES – PARA QUE

Escucha el video correspondiente y toma nota de las ideas claves.



### 3.1.3. MODALIDADES PARA DESARROLLAR CAPACIDADES – COMO

Escucha el video correspondiente y toma nota de las ideas claves.



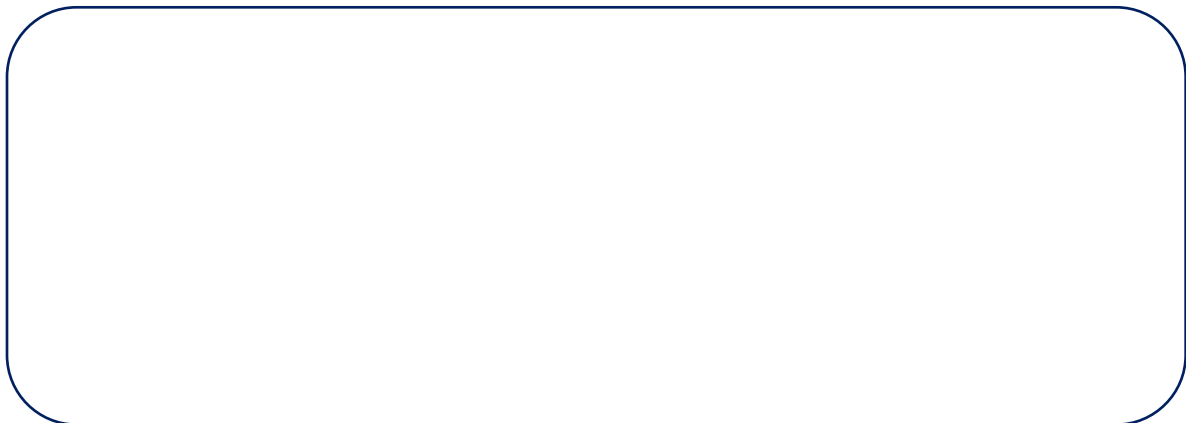
#### ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE 2

Para resumir tu experiencia y aprendizaje en la unidad desarrollada por favor recuerda los objetivos de aprendizaje de la unidad:

- Reconocer los conceptos sobre desarrollo o fortalecimiento de capacidades y su relación con diferentes enfoques de USAID.
- Diferenciar y comparar modalidades de fortalecimiento de capacidades.
- Discutir y estimar mecanismos para buscar sostenibilidad para el desarrollo de capacidades.

Y responde a la siguiente pregunta:

¿Cuáles de los temas abordados son los que más han resonado para ti y tu trabajo?



### 3.1.4. MECANISMOS DE SOSTENIBILIDAD

A continuación, presentamos los contenidos abordados en la segunda parte de la Unidad I.

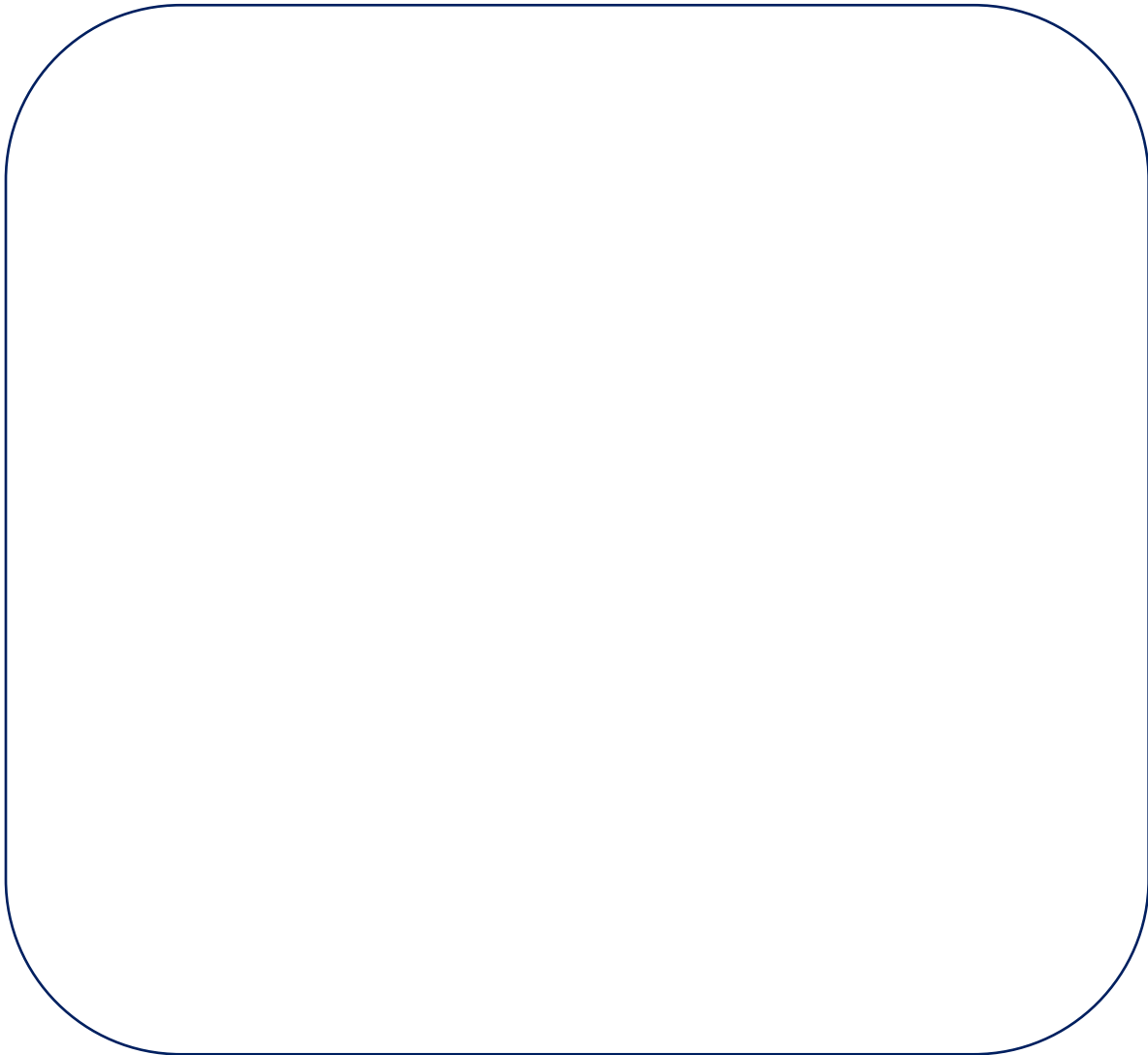
Exploraremos aspectos clave relacionados con el fortalecimiento de capacidades en el contexto del desarrollo, profundizando en conceptos, estrategias y metodologías relevantes. ¡Acompáñanos en este viaje de aprendizaje!

#### ***Reconociendo mis saberes previos***

Antes de iniciar el desarrollo de la segunda parte de la Unidad I, reflexiona sobre los mecanismos para buscar sostenibilidad para el desarrollo de capacidades y responde a la siguiente pregunta:

***¿Cómo lograr la sostenibilidad de las intervenciones en desarrollo de capacidades?***

Anota aquí tus reflexiones



### ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE 3

Para resumir tu experiencia y aprendizaje en la unidad desarrollada reflexiona sobre las siguientes preguntas:

PREGUNTAS	RESPUESTAS
1. ¿Qué te gusto más?	
2. ¿Qué debemos mejorar?	

### 3.2. RECURSOS DE LA UNIDAD


 <b>Lecturas recomendadas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– USAID, CBLD-9 Performance Indicator Reference Sheet, 2020</li><li>– USAID Learning Lab/ Capacity 2.0, video, 2020, <a href="https://usaidearninglab.org/sites/default/files/screen-cast/capacity_2_Online_Presentation/Index.html">https://usaidearninglab.org/sites/default/files/screen-cast/capacity_2_Online_Presentation/Index.html</a></li><li>– USAID, Local Capacity Development – Suggested Approaches, 2017, <a href="https://usaidearninglab.org/sites/default/files/resource/files/ads_additional_help_lcd_1.13.2017.pdf">https://usaidearninglab.org/sites/default/files/resource/files/ads_additional_help_lcd_1.13.2017.pdf</a></li><li>– USAID, Journey to Self Reliance website, <a href="https://www.usaid.gov/selfreliance">https://www.usaid.gov/selfreliance</a></li><li>– USAID, Journey to Self Reliance: From theory to practice, video, <a href="https://www.cgdev.org/event/journey-self-reliance-theory-practice">https://www.cgdev.org/event/journey-self-reliance-theory-practice</a></li><li>– USAID, Local Systems website, <a href="https://www.usaid.gov/policy/local-systems-framework">https://www.usaid.gov/policy/local-systems-framework</a></li></ul>
 <b>Sitios web recomendados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– <a href="https://usaidearninglab.org/library/capacity-20">https://usaidearninglab.org/library/capacity-20</a></li></ul>

## 4. UNIDAD 2: MEDICIÓN Y REPORTE DEL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES INDIVIDUALES

Para el desarrollo de la unidad 2, apóyate en la grabación de la sesión la cual sigue la siguiente agenda:

Exhibit 3. Agenda para el desarrollo de la unidad 2 – Parte 1


ACTIVIDAD
Bienvenida, presentación de la unidad.
Medición y reporte de desarrollo de capacidades a nivel individual <ul style="list-style-type: none"><li>– ¿Qué medir?</li><li>– ¿Cómo medir?</li></ul>
Descanso
¿Qué indicador de USAID se usa para mostrar resultados de desarrollo de capacidades en personas?
Descanso
¿Cómo reportar los indicadores de USAID?
Cierre de la Unidad



Accede al PPT y grabación de la unidad 2 – Parte 1, la cual corresponde al curso impartido virtualmente en el año 2020 dirigido a instituciones socias de USAID/Perú.

Exhibit 4. Agenda para el desarrollo de la unidad 2 – Parte 2

ACTIVIDAD
Bienvenida, presentación de la unidad.
Medición y reporte de desarrollo de capacidades a nivel individual (Indicadores e Informes)
Descanso
Plenaria
Cierre de la Unidad

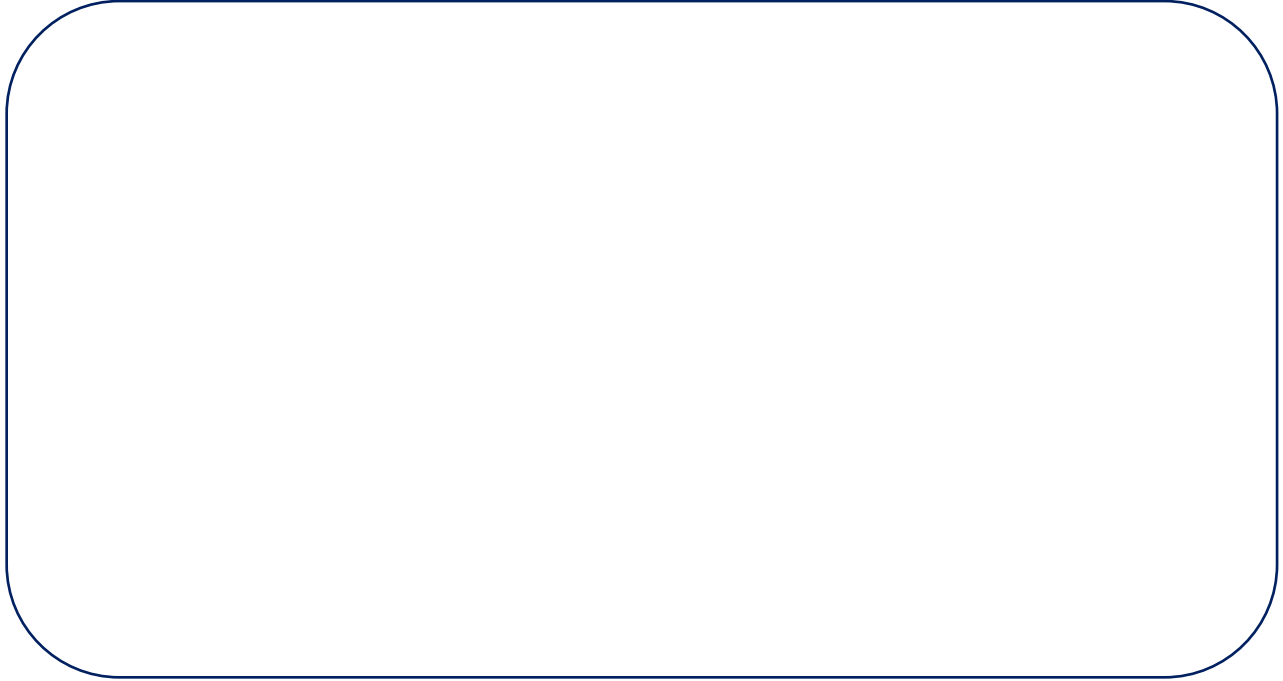


Accede al PPT y grabación de la unidad 2 – Parte 2, la cual corresponde al curso impartido virtualmente en el año 2020 dirigido a instituciones socias de USAID/Perú.

## 4.1. DESARROLLO DE CONTENIDOS

### 4.1.1. ¿QUÉ MEDIR?



Escucha el video correspondiente y toma nota de las ideas claves.



### 4.1.2. ¿CÓMO MEDIR?

#### ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE I

En esta actividad, revisaremos diversos indicadores utilizados en la evaluación de programas de desarrollo de capacidades. Analizaremos su ubicación en el modelo de Kirkpatrick y exploraremos los métodos recomendados para su medición. ¡Prepárate para una exploración detallada y enriquecedora!, que puedes desarrollar de manera individual o compartirlo con tu equipo de trabajo.

	<b>Objetivo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Analizar y evaluar los indicadores propuestos, identificando su ubicación dentro del modelo de Kirkpatrick y sugiriendo los instrumentos o métodos adecuados para medirlos, con el fin de garantizar una evaluación integral y efectiva del impacto de las intervenciones de desarrollo de capacidades.</li></ul>
	<b>Duración</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Entre 1 a 2 horas dependiendo de la cantidad de personas con la que compartas.</li></ul>



## Orientaciones

- Vamos a revisar algunos indicadores planteados en las diapositivas y que podrás observar en la grabación.
- Por cada uno vamos a resolver las siguientes preguntas:
  - o ¿En qué nivel del modelo de Kirkpatrick se ubica?
  - o ¿Qué instrumento o método propone para su medición?
- Si la reflexión es realizada con más personas, sugerimos organizar una sesión interactiva durante la cual los participantes puedan compartir sus reflexiones sobre el tema dado, ya sea a través de un foro de discusión en línea o en un espacio presencial con el equipo, fomentando un diálogo abierto y constructivo que enriquezca la comprensión colectiva del tema.
- Compartan sus propuestas y reflexiones teniendo en cuenta las sugerencias y reflexiones de los demás.

Completa la información en el siguiente cuadro:

INDICADORES	¿EN QUÉ NIVEL DEL MODELO DE KIRKPATRICK SE UBICA?	¿QUÉ INSTRUMENTO O MÉTODO PROPONE PARA SU MEDICIÓN?
Indicador 1: Proporción de agricultores que usan prácticas agrícolas mejoradas.		
Indicador 2: Número de mineros adoptando tecnologías nuevas o emergentes promovidas por la Actividad para mejorar la implementación de salvaguardas.		
Indicador 3: Porcentaje de personal de la institución ABC con mayor capacidad para realizar su trabajo.		
Indicador 4: Porcentaje de personas que asisten al menos al 70% de las actividades de capacitación.		




Comentarios generales:

### 4.1.3. INDICADOR: # DE PERSONAS CAPACITADAS

#### ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE 2

En esta actividad, exploraremos ejemplos de fichas técnicas de indicadores relacionados con el indicador "# de Personas capacitadas en..".

A través de la observación y reflexión, identificaremos aspectos destacados y extraeremos lecciones clave para fortalecer nuestro entendimiento y aplicación del indicador.

	<b>Objetivo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Identificar aspectos relevantes, compartir reflexiones sobre lo observado y extraer aprendizajes significativos para mejorar la comprensión y aplicación del indicador.</li></ul>
	<b>Duración</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Entre 1 a 2 horas dependiendo de la cantidad de personas con la que compartas.</li></ul>
	<b>Orientaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Revisa los ejemplos de fichas técnicas de indicadores para el indicador de número de personas capacitadas.</li><li>– Luego de tu revisión, reflexiona a través de las siguientes preguntas:<ul style="list-style-type: none"><li>○ ¿Qué llama tu atención?</li><li>○ ¿Qué aprendiste?</li></ul></li><li>– Si la reflexión es realizada con más personas, sugerimos organizar una sesión interactiva durante la cual los participantes puedan compartir sus reflexiones sobre el tema dado, ya sea a través de un foro de discusión en línea o en un espacio presencial con el equipo, fomentando un diálogo abierto y constructivo que enriquezca la comprensión colectiva del tema.</li><li>– Compartan sus propuestas y reflexiones teniendo en cuenta las sugerencias y reflexiones de los demás.</li></ul>

## Ejemplo de fichas técnicas:

Indicador: *Personas Capacitadas*

Actividad: **Transparent and Accountable Public Investment – TAPI - Inversión Pública Transparente y Responsable- TAPI**

PERFORMANCE INDICATOR REFERENCE SHEET	FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE DESEMPEÑO
Name of Indicator: (RI-I) Number of government officials trained in topics related to public investment processes and best practices.	Nombre del indicador: (RI-I) Número de funcionarios gubernamentales capacitados en temas relacionados con los procesos de inversión pública y las mejores prácticas.
Name of Result Measured (DO, IR, sub-IR, Project Purpose, Project Outcome, Project Output, etc.): IR I: Controles apropiados y mecanismos de supervisión para reducir la corrupción fortalecidos.	Nombre del resultado medido (DO, IR, sub-IR, Propósito del proyecto, Resultado del proyecto, Producto del proyecto, etc.): IR I: Controles apropiados y mecanismos de supervisión para reducir la corrupción fortalecidos.
Is This a Performance Plan and Report Indicator? No (X) Yes ( ) for Reporting Year(s) FY 2020-2024	¿Es este un plan de rendimiento e indicador de informe? No (X) Sí ( ) para los años de informe FY 2020-2024
If yes, link to foreign assistance framework:	En caso afirmativo, enlace al marco de asistencia exterior:
DESCRIPTION	DESCRIPCION
Precise Definition(s): Se refiere al número de funcionarios públicos que estén encargados en algún proceso de la inversión pública de obras que hayan sido capacitados en temas vinculados a procesos, herramientas y/o protocolos de dicho proceso. Se define como capacitación a las habilidades y conocimientos que contribuyen a fomentar y aplicar una cultura de integridad y transparencia en el proceso de contratación de obras públicas orientados a reducir la corrupción y las malas prácticas.  La capacitación debe contar con objetivos, una agenda y una metodología específica que permitan evaluar los resultados. Para ello, el especialista MEL aplicará una encuesta de satisfacción para evaluar los logros al finalizar la capacitación.	Definición (es) precisa (s): se refieren al número de funcionarios públicos que están encargados en algún proceso de la inversión pública de obras que han sido capacitados en temas vinculados a procesos, herramientas y / o protocolos de dicho proceso. Se define como capacitación a las habilidades y conocimientos que requieren un fomento y aplicación de una cultura de integridad y transparencia en el proceso de contratación de obras públicas orientadas a reducir la corrupción y las malas prácticas.  La capacitación debe contar con objetivos, una agenda y una metodología específica que evalúa los resultados. Para ello, el especialista MEL aplicará una encuesta de satisfacción para evaluar los logros al finalizar la capacitación.
Unit of Measure: Número de funcionarios públicos	Unidad de Medida: Número de funcionarios públicos

<b>PERFORMANCE INDICATOR REFERENCE SHEET</b>	<b>FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE DESEMPEÑO</b>
Data Type: Número (Numérica), Output	Tipo de datos: Número (Numérica), Producto
Disaggregated by: Región, Sector, Nivel de Gobierno, género, y población indígena.	Desglosado por: Región, Sector, Nivel de Gobierno, género, y población indígena.
Rationale for Indicator (optional):	Justificación del indicador (opcional):
<b>PLAN FOR DATA COLLECTION</b>	<b>PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>
Data Source: Fichas de registro MEL.	Fuente de datos: Fichas de registro MEL.
Method of Data Collection and Construction: Agendas de capacitación, fichas de control de asistencia, encuesta de evaluación.	Método de recopilación y construcción de datos: Agendas de capacitación, fichas de control de asistencia, encuesta de evaluación.
Reporting Frequency: Trimestral	Frecuencia de informes: trimestral
Individual(s) Responsible at USAID: Miriam Choy	Persona (s) responsable (s) en USAID: Miriam Choy
<b>TARGETS AND BASELINE</b>	<b>METAS Y LINEA DE BASE</b>
Baseline Timeframe: No aplica, porque se trata de un indicador output. No obstante, se puede incluir un análisis de contexto del indicador.	Periodo de Línea de Base: No aplica, porque se trata de un indicador de producto. No obstante, se puede incluir un análisis de contexto del indicador.
Rationale for Targets (optional):	Justificación de las metas (opcional):
<b>DATA QUALITY ISSUES</b>	<b>CUESTIONES DE CALIDAD DE DATOS</b>
Dates of Previous Data Quality Assessments and Name of Reviewer(s): It does not apply.	Fechas de evaluaciones de calidad de datos anteriores y nombre de los revisores: no se aplica.
Date of Future Data Quality Assessments (optional): TBD	Fecha de futuras evaluaciones de calidad de datos (opcional): TBD
Known Data Limitations: Ninguna	Limitaciones de datos conocidos: Ninguna
<b>CHANGES TO INDICATOR</b>	<b>CAMBIOS AL INDICADOR</b>
Changes to Indicator: No	Cambios en el indicador: No
Other Notes (optional): No	Otras notas (opcional): No
<b>THIS SHEET LAST UPDATED ON: 03/20/2020</b>	<b>ESTA HOJA ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN: 20/03/2020</b>

Actividad: Combating Environmental Crimes in the Peruvian Amazon - Lucha contra Crímenes Ambientales en el Amazonas Peruano

PERFORMANCE INDICATOR REFERENCE SHEET	FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE DESEMPEÑO
<p><b>Name of Indicator:</b> Number of individuals trained on prevention and monitoring of environmental crimes</p>	<p><b>Nombre del Indicador:</b> número de personas capacitadas en prevención y monitoreo de crímenes ambientales.</p>
<p><b>Name of Result Measured:</b> <u>Result 3.1.</u> Civil society prevents and monitors initiatives and environmental crimes in priority regions.</p>	<p><b>Nombre del Resultado Medido:</b> <u>Resultado 3.1.</u> Sociedad Civil previene y monitorea iniciativas y crímenes ambientales en regiones prioritarias.</p>
<p><b>Is This a Performance Plan and Report Indicator?</b>                      No <u>  X  </u> Yes                      _____ for Reporting Year(s)                      _____  <b>If yes, link to foreign assistance framework:</b></p>	<p><b>¿Es este un Indicador de un Plan de Desempeño y Reporte?</b>                      No <u>  X  </u> Si para Reportar Año(s)  <b>Si es si, vincular al marco de asistencia exterior:</b></p>
DESCRIPTION	
<p><b>Precise Definition(s):</b> To build on previous and existing efforts and support increased engagement by civil society in monitoring and reporting in priority regions, CEC will train multiple target groups including CSOs, indigenous peoples’ organizations, concessionaires, forest monitoring groups, local management committees, women, journalists (trained under R3.2), and other forest monitors. Training sessions and topics will vary by group but will include technology-based monitoring, incident reporting, GESI capacity, leadership of indigenous women, investigative journalism, coordination and TOT. This indicator tracks the process and results of these training processes, including: (1) the groups / institutions trained, (2) training topics, (3) number of individuals trained (by sex, indigenous group, region/territory), (4) results of pre-/post-tests; and (5) resulting agreements or processes-- where applicable and/or feasible.</p> <p>Training is defined as a learning activity involving:</p> <p><b>(1)</b> a setting intended for teaching or transferring knowledge, skills, or approaches;</p>	<p><b>Definición Precisa:</b> Para aprovechar los esfuerzos anteriores y existentes y apoyar una mayor participación de la Sociedad Civil en el monitoreo y la presentación de informes en las regiones prioritarias, CEC capacitará a múltiples grupos objetivo, incluidas las ONGs, las organizaciones indígenas, los concesionarios, grupos de monitoreo forestal, comités de gestión local, mujeres, periodistas (entrenados bajo R3.2), y otros monitores forestales. Las sesiones de capacitación y los temas variarán según el grupo pero incluirán monitoreo basado en tecnología, informes de incidentes, capacidad de GESI, liderazgo de mujeres indígenas, periodismo de investigación, coordinación y TOT. Este indicador da seguimiento al proceso y los resultados de otros procesos de capacitación, incluyendo: (1) los grupos/instituciones capacitados, (2) temas de capacitación, (3) número de personas capacitadas (por sexo, grupo indígena, región/territorio), (4) resultados de pruebas previas / posteriores; y (5) acuerdos o procesos resultantes, cuando corresponda y / o sea factible.</p>

PERFORMANCE INDICATOR REFERENCE SHEET	FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE DESEMPEÑO
<p>(2) a formally designated instructor(s) or lead person(s); and</p> <p>(3) a defined curriculum, learning objectives, or outcomes.</p> <p>Training can include long-term academic degree programs, short- or long- term non-degree technical courses in academic or in other settings, seminars, workshops, conferences, on-the-job learning experiences, observational study tours, distance learning, or similar activities as long as it includes the three elements above. Coaching and mentoring, meetings or other efforts that could have educational value but do not have a defined curriculum or objectives are not considered to be training unless they meet the three definitional standards for training identified above.</p> <p>Only people who complete the training course with a score of 75% on a knowledge post-test will be counted for this indicator. People who attend multiple, non-duplicative trainings may be counted once for each training they completed in the reporting period.</p> <p>This indicator focuses on delivery of training that was made possible through full or partial funding from the USG. This may include the provision of funds to pay instructors or lead persons, providing hosting facilities, or other key contributions necessary to ensure the delivery of the training. This indicator does not include courses for which the USG only helped develop the curriculum. USG staff and implementers should not be included in the calculation of people trained.</p>	<p>La capacitación se define como una actividad de aprendizaje que involucra:(1) un entorno destinado a enseñar o transferir conocimientos, habilidades o enfoques;</p> <p>(2) un instructor(es) designado(s) formalmente o persona (s) líder (es); y</p> <p>(3) un plan de estudios definido, con objetivos de aprendizaje o resultados.</p> <p>La capacitación puede incluir programas académicos a largo plazo, cursos técnicos sin título a corto o largo plazo en el ámbito académico o en otros entornos, seminarios, talleres, conferencias, experiencias de aprendizaje en el trabajo, viajes de estudio observacional, aprendizaje a distancia o actividades similares, siempre que incluya los tres elementos anteriores. El entrenamiento y la tutoría, las reuniones u otros esfuerzos que podrían tener un valor educativo pero que no tienen un plan de estudios u objetivos definidos no se consideran capacitación a menos que cumplan con los tres estándares de definición de capacitación identificados anteriormente.</p> <p>Solo quienes completen el curso de capacitación con un puntaje del 75% en una prueba posterior de conocimiento se contarán para este indicador. Las personas que asisten a entrenamientos múltiples no duplicados se contarán una vez por cada entrenamiento que completaron en el período del informe.</p> <p>Este indicador se centra en la entrega de capacitación que fue posible gracias a la financiación total o parcial del Gobierno de los Estados Unidos. Esto puede incluir la provisión de fondos para pagar a los instructores o personas líderes, proporcionar instalaciones de alojamiento u otras contribuciones clave necesarias para garantizar la entrega de la capacitación. Este indicador no incluye cursos para los cuales el USG solo ayudó a desarrollar el plan de estudios. El personal y los implementadores del USG no deben incluirse en el cálculo de las personas capacitadas.</p>

PERFORMANCE INDICATOR REFERENCE SHEET	FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE DESEMPEÑO
<b>Unit of Measure:</b> Number of people	<b>Unidad de Medida:</b> Número de personas
<b>Data Type:</b> Integer	<b>Tipo de información:</b> Entero
<b>Disaggregated by:</b> Organizational affiliation (if applicable), sex, ethnicity, region	<b>Desagregado por:</b> Afiliación organizacional (si es aplicable), sexo, etnicidad, región
<b>Rationale for Indicator</b> (optional):	<b>Justificación del Indicador:</b> (opcional)
PLAN FOR DATA COLLECTION	PLAN PARA LA RECOPIACIÓN DE DATOS
<b>Data Source:</b> Training agendas and materials; Training and Outreach Tracking Forms; pre-/post-tests; relevant plans, protocols or agreements (where applicable/feasible)	<b>Fuente de datos:</b> agendas y materiales de capacitación; Formularios de capacitación y seguimiento de alcance; pruebas pre/post; planes relevantes, protocolos o acuerdos (cuando corresponda/factible)
<b>Method of Data Collection and Construction:</b> CEC CSO Engagement Specialist and Strategic Communications team will track CSO outreach and training processes (including for journalists, under R3.2) using the Training and Outreach tracking forms and pre-/post-tests on an ongoing basis, uploading this data into the Activity M&E database on an ongoing basis to facilitate rapid identification of challenges against established targets and enable adaptive management.	<b>Método de recopilación de datos y Construcción:</b> El equipo de Especialista en Compromiso y Comunicaciones Estratégicas CEC CSO rastreará los procesos de divulgación y capacitación de las OSC (incluso para periodistas, según R3.2) utilizando los formularios de seguimiento de Capacitación y Divulgación y las pruebas previas / posteriores de manera continua, cargando estos datos en la base de datos de M&E de Actividad de manera continua para facilitar la identificación rápida de los desafíos contra los objetivos establecidos y permitir la gestión adaptativa.
<b>Reporting Frequency:</b> Ongoing data collection; quarterly data consolidation and adaptive management; annual reporting	<b>Frecuencia de Reporte:</b> Recopilación de datos en curso; consolidación trimestral de datos y gestión adaptativa; informe anual.
<b>Individual(s) Responsible at USAID:</b> CEC Staff: COP; MEL Director	<b>Persona (s) responsable (s) en USAID:</b> CEC Personal: COP; Director de MEL
TARGETS AND BASELINE	OBJETIVOS Y LINEA DE BASE
<b>Baseline Timeframe:</b> 2020	<b>Marco de Tiempo para la línea de base:</b> 2020
<b>Rationale for Targets</b> (optional):	<b>Justificación de los objetivos;</b> (opcional)
DATA QUALITY ISSUES	TEMAS EN LA CALIDAD DE DATOS

<b>PERFORMANCE INDICATOR REFERENCE SHEET</b>	<b>FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE DESEMPEÑO</b>
<b>Dates of Previous Data Quality Assessments and Name of Reviewer(s):</b> NA	<b>Fechas de Evaluaciones Anteriores de Calidad de Datos y Nombre de los Revisores:</b> NA
<b>Date of Future Data Quality Assessments</b> <i>(optional)</i> : To ensure that the indicator provides precise data that meets its intended purpose, a DQA will be completed within 12 months of the baseline.	<b>Fecha de Futuras Evaluaciones de Calidad de Datos</b> <i>(opcional)</i> : Para garantizar que el indicador proporcione datos precisos que cumplan con el propósito previsto, se completará un DQA dentro de los 12 meses posteriores a la línea de base.
<b>Known Data Limitations:</b>	<b>Limitaciones da Datos Conocidas:</b>
<b>CHANGES TO INDICATOR</b>	<b>MODIFICACIONES AL INDICADOR</b>
<b>Changes to Indicator:</b> N/A	<b>Modificaciones al Indicador:</b> N/A
<b>Other Notes</b> <i>(optional)</i> :	<b>Otras notas:</b> <i>(opcional)</i>
<b>THIS SHEET LAST UPDATED ON:</b> December 23, 2019	<b>ESTA HOJA ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN:</b> 23/12/2019

Actividad: Securing a Sustainable, Inclusive & Profitable Forest Sector in Peru (Pro-Bosques) - Asegurando un Sector Forestal Sostenible, Inclusivo y Rentable en Perú (Pro-Bosques)

PERFORMANCE INDICATOR REFERENCE SHEET	FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE DESEMPEÑO
<p><b>Name of Indicator:</b> Number of people trained in sustainable landscapes supported by USG assistance [EG 13-1]</p>	<p><b>Nombre del indicador:</b> Número de personas capacitadas en paisajes sostenibles con el apoyo de la asistencia del Gobierno de los Estados Unidos [EG 13-1]</p>
<p><b>Name of Result Measured (DO, IR, sub-IR, Project Purpose, Project Outcome, Project Output, etc.):</b> OBJECTIVE 1: Strengthen Monitoring and Enforcement in the Forest Sector to increase legal timber for international and domestic use</p>	<p><b>Nombre del resultado medido (DO, IR, sub-IR, Propósito del proyecto, Resultado del proyecto, Producto del proyecto, etc.):</b> OBJETIVO 1: Fortalecer el monitoreo y la aplicación en el sector forestal para aumentar la madera legal para uso internacional y doméstico</p>
<p><b>Is this a Performance Plan and Report indicator? (To be completed by USAID) No ___ Yes <u>X</u>, for Reporting Year(s) 2019-2023</b></p> <p><b>If yes, link to foreign assistance framework:</b></p>	<p><b>¿Es este un plan de rendimiento e indicador de informe? (Para ser completado por USAID) No ___ Sí <u>X</u>, para los años de informe 2019-2023.</b></p> <p><b>En caso afirmativo, enlace al marco de asistencia exterior:</b></p>
DESCRIPTION	DESCRIPCIÓN
<p>Standard Definition(s):</p> <p>Sustainable landscapes programming slows, halts, or reverses greenhouse gas emissions from land use, including forests and agricultural ecosystems.</p> <p>Training is defined as a learning activity involving: 1) a setting intended for teaching or transferring knowledge, skills, or approaches; 2) a formally designated instructor or lead person; and 3) a defined curriculum, learning objectives, or outcomes.</p> <p>Training can include long-term academic degree programs, short- or long- term non-degree technical courses in academic or in other settings, seminars, workshops, conferences, on-the-job learning experiences, observational study tours, distance learning, or similar activities as long as it includes the three elements above.</p>	<p>Definición estándar (s):</p> <p>La programación de paisajes sostenibles ralentiza, detiene o revierte las emisiones de gases de efecto invernadero del uso de la tierra, incluidos los bosques y los ecosistemas agrícolas. La capacitación se define como una actividad de aprendizaje que involucra: 1) un entorno destinado a enseñar o transferir conocimientos, habilidades o enfoques; 2) un instructor designado formalmente o una persona líder; y 3) un plan de estudios definido, objetivos de aprendizaje o resultados.</p> <p>La capacitación puede incluir programas académicos a largo plazo, cursos técnicos no académicos a corto o largo plazo en entornos académicos o de otro tipo, seminarios, talleres, conferencias, experiencias de aprendizaje en el trabajo, viajes de estudio observacional, aprendizaje a distancia o actividades similares siempre que incluya los tres elementos anteriores.</p>

PERFORMANCE INDICATOR REFERENCE SHEET	FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE DESEMPEÑO
<p>Coaching and mentoring, meetings or other efforts that could have educational value but do not have a defined curriculum or objectives are generally not considered to be training unless they meet the three definitional standards for training identified above.</p> <p>Only people who complete the training course are counted for this indicator. People who attend multiple, non-duplicative trainings may be counted once for each training they completed in the reporting period.</p> <p>This indicator focuses on delivery of training that was made possible through full or partial funding from the USG. This may include the provision of funds to pay instructors or lead persons, providing hosting facilities, or other key contributions necessary to ensure the delivery of the training. This indicator does not include courses for which the USG only helped develop the curriculum. USG staff and implementers should not be included in the calculation of people trained.</p> <p>Program Areas EG.11 (Adaptation) and EG.12 (Clean Energy) also have indicators related to training. If an individual, within the reporting period, was also trained in adaptation or clean energy, they may be reported under those indicators if the training meets the definitional standards.</p> <p><b>FOR USAID ACTIVITIES:</b></p> <p>USAID ADS standards require that participants attend a minimum of 90% of total course hours to be considered as completing a course.</p> <p><b>USAID Pro-Bosques Precise Definition(s):</b></p> <p>Pro-Bosques will support national agencies and regional and local governments in planning, budgeting, accountability and implementation of activities, in order to increase the public funds for forest administration, specially, but not limited, to operationalize the MC-SNIFFS. Project support will enhance skills and capabilities in public sector staff in the matters previously mention; addressed to</p>	<p>El entrenamiento y la tutoría, las reuniones u otros esfuerzos que podrían tener un valor educativo pero que no tienen un plan de estudios u objetivos definidos, generalmente no se consideran capacitación a menos que cumplan con los tres estándares de definición de capacitación identificados anteriormente.</p> <p>Solo las personas que completan el curso de capacitación cuentan para este indicador. Las personas que asisten a entrenamientos múltiples no duplicados pueden contarse una vez por cada entrenamiento que completaron en el período del informe.</p> <p>Este indicador se centra en la entrega de capacitación que fue posible gracias a la financiación total o parcial del Gobierno de los Estados Unidos. Esto puede incluir la provisión de fondos para pagar a los instructores o personas líderes, proporcionar instalaciones de alojamiento u otras contribuciones clave necesarias para garantizar la entrega de la capacitación. Este indicador no incluye cursos para los cuales el USG solo ayudó a desarrollar el plan de estudios. El personal y los implementadores del USG no deben incluirse en el cálculo de las personas capacitadas.</p> <p>Las áreas de programa EG.11 (Adaptación) y EG.12 (Energía limpia) también tienen indicadores relacionados con la capacitación. Si un individuo, dentro del período del informe, también recibió capacitación en adaptación o energía limpia, puede ser reportado bajo esos indicadores si la capacitación cumple con los estándares de definición.</p> <p><b>PARA ACTIVIDADES DE USAID:</b></p> <p>Los estándares ADS de USAID requieren que los participantes asistan a un mínimo del 90% del total de horas del curso para que se considere que completaron un curso.</p> <p><b>Definición (s) precisa (s) de Pro-Bosques, USAID:</b></p> <p>Pro-Bosques apoyará a las agencias nacionales y los gobiernos regionales y locales en la planificación, presupuestación, rendición de</p>

PERFORMANCE INDICATOR REFERENCE SHEET	FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE DESEMPEÑO
<p>different departments in SERFOR, Regional and local governments, such as governors, managers and other public officers of regional and local governments closely involved in MC-SNIFFS administration. Training will also be provided for private sector users of MC SNIFFS such a forest title holders and forest industries. Pro-Bosques will provide training for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementing the MC-SNIFFS in Regional Forest Authorities as well as for direct users of MC, as forest regents, concessionaries, communities and private land owners and others</li> <li>• Sustainable forest management in forest titles and communities</li> <li>• Best management practices in center of transformation (technical and administrative issues), and forest service providers.</li> </ul> <p>Pro-Bosques will report this indicator if the following is met:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• For trainings attendance must add up to 90% of the sessions.</li> <li>• Presence of supporting documents: agenda, signed attendance list, training report, and pre and post-test if applicable.</li> <li>• People trained will be counted for each event.</li> </ul>	<p>cuentas e implementación de actividades, con el fin de aumentar los fondos públicos para la administración forestal, especialmente, pero no limitado, a poner en funcionamiento el MC-SNIFFS. El apoyo del proyecto mejorará las habilidades y capacidades del personal del sector público en los asuntos mencionados anteriormente; dirigido a diferentes departamentos de SERFOR, gobiernos regionales y locales, como gobernadores, gerentes y otros funcionarios públicos de gobiernos regionales y locales estrechamente involucrados en la administración de MC-SNIFFS. También se proporcionará capacitación para usuarios del sector privado de MC SNIFFS, como titulares de títulos forestales e industrias forestales. Pro-Bosques proporcionará capacitación para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar el MC-SNIFFS en las Autoridades Forestales Regionales, así como para los usuarios directos de MC, como regentes forestales, concesionarios, comunidades y propietarios privados de tierras y otros.</li> <li>• Manejo forestal sostenible en títulos forestales y comunidades</li> <li>• Mejores prácticas de gestión en el centro de transformación (cuestiones técnicas y administrativas) y proveedores de servicios forestales.</li> </ul> <p>Pro-Bosques informará este indicador si se cumple lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para los entrenamientos, la asistencia debe sumar hasta el 90% de las sesiones.</li> <li>• Presencia de documentos de respaldo: agenda, lista de asistencia firmada, informe de capacitación y prueba previa y posterior, si corresponde.</li> <li>• Las personas capacitadas se contarán para cada evento.</li> </ul>
<p><b>Unit of Measure:</b> # of people</p>	<p><b>Unidad de Medida:</b> número de personas</p>
<p><b>Data Type:</b> Number</p>	<p><b>Tipo de Información:</b> Números</p>

PERFORMANCE INDICATOR REFERENCE SHEET	FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE DESEMPEÑO
<p><b>Disaggregated by:</b> Institution, forest users, geographic area, sex, ethnic, training topics, hours of training</p>	<p><b>Desagregado por:</b> institución, usuarios forestales, area geográfica, sexo, etnia, temas de capacitación, horas de capacitación.</p>
<p><b>Rationale or Justification for indicator:</b> Training can contribute to strengthening capacity and promoting strategic partnerships for sustainable landscapes. Strengthened partners will continue to implement relevant interventions after USG support has ended.</p> <p>Pro-Bosques will analyze the possibility to virtualize and publish the courses that will be implemented about MC-SNIFFS in the <i>Escuela Nacional de Administración Pública</i> platform.</p>	<p><b>Justificación o Criterio del Indicador:</b> La capacitación puede contribuir a fortalecer la capacidad y promover alianzas estratégicas para paisajes sostenibles. Los socios fortalecidos continuarán implementando intervenciones relevantes una vez que finalice el apoyo del Gobierno de los Estados Unidos.</p> <p>Pro-Bosques analizará la posibilidad de virtualizar y publicar los cursos que se implementarán sobre MC-SNIFFS en la plataforma de la Escuela Nacional de Administración Pública.</p>
PLAN FOR DATA COLLECTION	PLAN PARA LA RECOPIACIÓN DE DATOS
<p><b>Data Source:</b> Data collection by the project team. (attendance records of training events, training agenda and curriculum, and where applicable, verification of increased knowledge).</p>	<p><b>Fuente de datos:</b> recopilación de datos por parte del equipo del proyecto. (registros de asistencia a eventos de capacitación, agenda de capacitación y currículum y, en su caso, verificación del aumento del conocimiento).</p>
<p><b>Method of data collection and construction:</b> Those in charge in the regions and Lima collect and systematize the data regarding the attendance of the persons to the training events, including the DNI, and enter it in the online tool; additionally, they load the file of the attendance sheet, the agenda, the training report and curriculum, pre and post test results, if applicable.</p>	<p><b>Método de recopilación y construcción de datos:</b> los responsables de las regiones y Lima recopilan y sistematizan los datos sobre la asistencia de las personas a los eventos de capacitación, incluido el DNI, y los ingresan en la herramienta en línea; además, cargan el archivo de la hoja de asistencia, la agenda, el informe de capacitación y el plan de estudios, los resultados previos y posteriores a la prueba, si corresponde.</p>
<p><b>Reporting Frequency:</b> Quarterly</p>	<p><b>Frecuencia de Reporte:</b> Trimestral</p>
<p><b>Individual(s) responsible at USAID:</b> COR</p>	<p><b>Persona responsable a USAID:</b> COR</p>
TARGETS AND BASELINE	OBJETIVOS Y LINEA DE BASE

PERFORMANCE INDICATOR REFERENCE SHEET	FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE DESEMPEÑO
<p><b>Baseline timeframe:</b> This indicator will measure the people that attend building capacities events provide by Pro-Bosques. The Project will train on the following topics: implementing the MC-SNIFFS, sustainable forest management in forest titles, MFC in indigenous communities and best management practices in forest enterprises.</p>	<p><b>Marco de tiempo de la línea de base:</b> Este indicador medirá las personas que asisten a los eventos de desarrollo de capacidades proporcionados por Pro-Bosques. El Proyecto capacitará en los siguientes temas: implementación de MC-SNIFFS, manejo forestal sostenible en títulos forestales, MFC en comunidades indígenas y mejores prácticas de gestión en empresas forestales.</p>
<p><b>Rationale for Targets:</b> It considers MC-SNIFFS users, forest title holders, indigenous people, authorities and public employees, forest service providers, among others.</p>	<p><b>Criterio para los objetivos:</b> Considera usuarios de MC-SNIFFS, titulares de títulos forestales, pueblos indígenas, autoridades y empleados públicos, proveedores de servicios forestales, entre otros.</p>
<p><b>DATA QUALITY ISSUES (Completed by both USAID and Partner)</b></p>	<p><b>TEMAS EN LA CALIDAD DE INFORMACIÓN (completados por USAID y el Socio)</b></p>
<p><b>Dates of Previous Data Quality Assessments and name of reviewers:</b> NA</p>	<p><b>Fechas de Evaluaciones de Calidad de Datos Anteriores y nombre de los revisores:</b> NA</p>
<p><b>Date of Future Data Quality Assessments (optional):</b> Year 2 and Year 4.</p>	<p><b>Fechas de Futuras Evaluaciones de Calidad de Datos (opcional):</b> año 2 y año 4.</p>
<p><b>Known Data Limitations:</b> None</p>	<p><b>Limitaciones de Información Conocidas:</b> Ninguna</p>
<p><b>CHANGES TO INDICATOR</b></p>	<p><b>CAMBIOS EN EL INDICADOR</b></p>
<p><b>Changes to indicator:</b></p>	<p><b>Cambios en el Indicador;</b></p>
<p><b>Other Notes (optional):</b></p>	<p><b>Otras notas: (opcional)</b></p>
<p><b>THIS SHEET LAST UPDATED ON: 03/08/2019</b></p>	

Indicador: Personas Informadas / Sensibilizadas

Actividad: The Amazonian Center for Environmental Research and Sustainability Project (CINCIA) - Proyecto Centro Amazónico para Investigación Ambiental y Sostenibilidad (CINCIA)

PERFORMANCE INDICATOR REFERENCE SHEET	FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE DESEMPEÑO
<b>Name of Indicator: CI2</b>	<b>Nombre de Indicador: CI2</b>
<b>Name of Result Measured (DO, IR, sub-IR, Project Purpose, Project Outcome, Project Output, etc.):</b> Number of people informed and sensitized on natural resource management, biodiversity conservation and climate change as a result of USG assistance	<b>Nombre del resultado medido (DO, IR, sub-IR, Propósito del proyecto, Resultado del proyecto, Producto del proyecto, etc.):</b> Número de personas informadas y sensibilizadas sobre el manejo de los recursos naturales, la conservación de la biodiversidad y el cambio climático como resultado de la asistencia del Gobierno de los Estados Unidos.
<b>Is This a Performance Plan and Report Indicator?</b> NO <input checked="" type="checkbox"/> Yes _____ for Reporting Year(s) <b>If yes, link to foreign assistance framework</b>	<b>¿Es este un plan de desempeño e indicador de informe?</b> NO <input checked="" type="checkbox"/> Sí para los años de informes <b>En caso afirmativo, enlace al marco de asistencia exterior</b>
<b>DESCRIPTION</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
Number of people participating in workshops, seminars, lectures and information dissemination actions and awareness activities on natural resource management, biodiversity conservation and climate change adaptation actions conducted through the CINCIA activity which do not otherwise meet the requirements specified under INDC 3. Activity staff, exhibitors and facilitators are not counted towards this indicator.	Número de personas que participan en talleres, seminarios, conferencias y acciones de difusión de información y actividades de concientización sobre gestión de recursos naturales, conservación de la biodiversidad y acciones de adaptación al cambio climático realizadas a través de la actividad CINCIA que de otro modo no cumplen los requisitos especificados en INDC 3. Personal de actividades, expositores y los facilitadores no se cuentan para este indicador.
<b>Unit of Measure:</b> Persons	<b>Unidad de Medida:</b> Personas
<b>Data Type:</b> Integer	<b>Tipo de datos:</b> entero
<b>Disaggregated by:</b> Gender (male, female), self-reported designation indigenous (indigenous/non-indigenous), geographical area (region, province, district).	<b>Desglosado por:</b> género (masculino, femenino), designación autónoma de indígena (indígena / no indígena), área geográfica (región, provincia, distrito).

PERFORMANCE INDICATOR REFERENCE SHEET	FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE DESEMPEÑO
<p><b>Rationale for Indicator</b> <i>(optional)</i>:</p> <p>This indicator quantifies the number of people informed on issues related to environmental health, mercury pollution, ecological restoration and threats to biodiversity conservation by ASGM as provided thru the CINCIA activity, as well as the dissemination of scientific communication materials and products, and the application of surveys designed to determine the perception of the general public on environmental and conservation issues.</p>	<p><b>Justificación del indicador</b> <i>(opcional)</i>:</p> <p>Este indicador cuantifica el número de personas informadas sobre temas relacionados con la salud ambiental, la contaminación por mercurio, la restauración ecológica y las amenazas a la conservación de la biodiversidad por parte de ASGM, según lo dispuesto a través de la actividad CINCIA, así como la difusión de materiales y productos de comunicación científica, y la aplicación de encuestas diseñadas para determinar la percepción del público en general sobre cuestiones ambientales y de conservación.</p>
<p><b>PLAN FOR DATA COLLECTION</b></p>	<p><b>PLAN PARA RECOLECCION DE DATOS</b></p>
<p><b>Data Source:</b> Activity reports of awareness activities, popular articles, population surveys</p>	<p><b>Fuente de datos:</b> informes de actividades de sensibilización, artículos populares, encuestas de población.</p>
<p><b>Method of Data Collection and Construction:</b> Data will be collected by the local team CINCIA in Madre de Dios through registration of participants in awareness events, number of outreach materials produced, agreements and minutes of meetings. Quarterly monitoring, consolidated annually.</p>	<p><b>Método de recolección y construcción de datos:</b> El equipo local CINCIA recopilará los datos en Madre de Dios mediante el registro de los participantes en los eventos de sensibilización, la cantidad de materiales de divulgación producidos, los acuerdos y las actas de las reuniones. Monitoreo trimestral, consolidado anualmente.</p>
<p><b>Reporting Frequency:</b> Quarterly</p>	<p><b>Frecuencia de informes:</b> trimestral</p>
<p><b>Individual(s) Responsible at USAID:</b> AOR Beatriz Torres</p>	<p><b>Persona (s) responsable (s) en USAID:</b> AOR Beatriz Torres</p>
<p><b>TARGETS AND BASELINE</b></p>	<p><b>METAS Y LINEA DE BASE</b></p>
<p><b>Baseline Timeframe:</b> 03/2016</p> <p><b>Baseline value:</b> 500</p> <p>The baseline value was established through a review of previous work conducted by pre-existing NGOs in Madre de Dios to inform, sensitize and provide training on good conservation practices, resource management, sustainable development and environmental education, conducted mainly in rural areas and in adult populations.</p>	<p><b>Periodo de línea de base:</b> 03/2016</p> <p><b>Valor de línea de base:</b> 500</p> <p>El valor de referencia se estableció a través de una revisión del trabajo previo realizado por ONG preexistentes en Madre de Dios para informar, sensibilizar y proporcionar capacitación sobre buenas prácticas de conservación, gestión de recursos, desarrollo sostenible y educación ambiental, realizada principalmente en áreas rurales y en poblaciones de adultos.</p>

<b>PERFORMANCE INDICATOR REFERENCE SHEET</b>	<b>FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR DE DESEMPEÑO</b>
<b>Rationale for Targets</b> <i>(optional)</i> :	<b>Justificación de las metas</b> <i>(opcional)</i> :
<b>DATA QUALITY ISSUES</b>	<b>CUESTIONES DE CALIDAD DE DATOS</b>
<b>Dates of Previous Data Quality Assessments and Name of Reviewer(s):</b> September 2018 Fernando Chavez, Vivian Ruiz	<b>Fechas de evaluaciones de calidad de datos anteriores y nombre de los revisores:</b> Setiembre de 2018 Fernando Chávez, Vivian Ruiz
<b>Date of Future Data Quality Assessments</b> <i>(optional)</i> : October 2019	<b>Fecha de futuras evaluaciones de calidad de datos</b> <i>(opcional)</i> : octubre de 2019
<b>Known Data Limitations:</b>	<b>Limitaciones de datos conocidas:</b>
<b>CHANGES TO INDICATOR</b>	<b>CAMBIOS AL INDICADOR</b>
<b>Changes to Indicator:</b>	<b>Cambios en el indicador:</b>
<b>Other Notes</b> <i>(optional)</i> :	<b>Otras notas</b> <i>(opcional)</i> :
<b>THIS SHEET LAST UPDATED ON: 07/05/2019</b>	<b>ESTA HOJA ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN: 07/05/2019</b>

Comparte y escribe tus reflexiones aquí:

¿Qué llama tu atención? ¿Qué aprendiste?

#### 4.1.4. ¿CÓMO REPORTAR LOS INDICADORES DE USAID?

##### Formato de reporte anual de indicadores:

Nombre de indicador:	Fecha de Línea de Base (MM/AAAA)	Línea de Base	2020		2021	2022
			Meta	Actual	Meta	Meta
(Desagregación #1a. Hombres)						
Desagregación # 1b. Mujeres)						
(Desagregación #2. )						
(Desagregación #3.)						
(Desagregación #4)						
<b>Objetivos de la Actividad o Mecanismo:</b>						
<b>Fecha del último análisis de calidad de datos (DQA) (MM/AAAA):</b>						
<b>Explicación</b>						
<p><b>Líneas de Base</b> (Límite de 3,000 caracteres)</p> <p>Justificar el valor consignado, Identificando las fuentes de información consultadas. Explicar brevemente los estudios o evaluaciones rápidas efectuados para obtener la información. En caso de declarar cero justificar a través de revisiones de estudios y análisis del estado de la situación antes de la intervención con respaldo de USAID.</p> <p><b>Desviación:</b> (Límite de 1,000 caracteres)</p> <p>Si ingresa un resultado que es 10 por ciento mayor o menor que la meta, escriba una narración que explique por qué la meta no se cumplió o se superó. Se puede ingresar un máximo de 1000 caracteres.</p>						
<b>Narrativa</b>						
<p><b>Cómo se relaciona el indicador con el Objetivo de la Actividad</b> (Límite 1000 caracteres): Esta narrativa es necesaria para todos los indicadores. Se debe describir cómo o por qué el seguimiento a este indicador particular es relevante para entender el avance o el resultado del objetivo al que está asociado. Por ejemplo, la forma en que el indicador se relaciona con cualquier aspecto del modelo lógico o teoría del cambio relevante, o cómo el seguimiento de los cambios positivos o negativos en el indicador es crítico para comprender el progreso general hacia el objetivo. Una vez ingresado, esta narrativa en particular no debería cambiar sustantivamente de un año a otro a menos que se aprendan nuevas ideas sobre su relación con el Objetivo de la Actividad.</p>						
<p><b>Análisis del desempeño actual y futuro del indicador</b> (Límite 3000 caracteres): Describa cómo el desempeño real logrado del indicador afecta el progreso del objetivo de la Actividad y describa qué cambios, si corresponde, son necesarios en relación con este indicador para poder seguir avanzando hacia el logro del objetivo. Por ejemplo, si el rendimiento real fue menor al esperado, describa cómo esto afecta el progreso hacia el objetivo y qué pasos se tomarán para mitigar el efecto negativo</p>						

**Formato de reporte anual de indicadores (inglés):**

Name of indicator:	Baseline Date (MM/YYYY)	Baseline	2020		2021	2022
			Target	Actual	Target	Target
(Dissagregation #1 a. Male)						
(Dissagregation # 1 b. Female)						
(Dissagregation #2. )						
(Dissagregation #3.)						
(Dissagregation #4)						
<b>Activity or Mechanism Objectives:</b>						
<b>Date of last Data Quality Assessment (DQA) (MM/AAAA):</b>						
<b>Explanation</b>						
<p><b>Baseline</b> (Limit 3,000 characters)</p> <p>Justify the value entered, identifying the sources of information consulted. Briefly explain the studies or rapid evaluations carried out to obtain the information. In case of declaring zero justify through review of studies and analysis of the state of the situation before the intervention supported by USAID.</p> <p><b>Deviation:</b> (Limit 1,000 characters)</p> <p>If you enter a result that is 10 percent greater or less than the goal, write a narrative that explains why the goal was not met or exceeded. A maximum of 1000 characters can be entered.</p>						
<b>Narrative</b>						
<p><b>How do the indicator relates to the Activity Objective</b> (Limit 1000 characters): This narrative is necessary for all indicators. It should be described how or why the monitoring of this particular indicator is relevant to understand the progress or the result of the objective to which it is associated. For example, the way in which the indicator relates to any aspect of the logical model or theory of the relevant change, or how the monitoring of positive or negative changes in the indicator is critical to understanding the overall progress towards the objective. Once entered, this particular narrative should not change substantially from year to year unless new ideas are learned about its relationship to the Objective of the Activity.</p>						
<p><b>Analysis of the current and future indicator performance</b> (Limit 3000 characters): Describe how the actual performance achieved by the indicator affects the progress of the Activity objective and describe what changes, if applicable, are necessary in relation to this indicator in order to continue moving towards the achievement of the objective. For example, if the actual performance was lower than expected, describe how this affects progress towards the objective and what steps will be taken to mitigate the negative effect.</p>						

## Ejemplos de Reporte Anual de Indicadores Estándar

*Ejemplo 1: EST-1 - Número de leyes, políticas, regulaciones, estrategias, o estándares orientados a la adaptación del cambio climático propuestos, adoptados, o implementados como resultado de la asistencia del Gobierno de los Estados Unidos*

<b>Tipo de indicador: EG.11.3</b>	<b>Fecha de Línea de Base (MM/AAAA)</b>	<b>Línea de Base</b>	<b>2018 Meta</b>	<b>2018 Resultado</b>	<b>2019 Meta</b>	<b>2020 Meta</b>
<b>EST-1 - Número de leyes, políticas, regulaciones, estrategias, o estándares orientados a la adaptación del cambio climático propuestos, adoptados, o implementados como resultado de la asistencia del Gobierno de los Estados Unidos*.</b>	10/2018	38	4	1	5	5
<i>(Desagregación #1 a. Tipo de medida)</i>				Ley		
<i>(Desagregación #2. Avance)</i>				Propuesta		
<i>(Desagregación #3. Nivel)</i>				Nacional		
<i>(Desagregación #4 Contenido relacionado con género)</i>				No		
<b>Objetivos de la Actividad o Mecanismo:</b>						
Objetivo 1: Entorno propicio para adopción de la infraestructura natural mejorado						
<b>Fecha del último análisis de calidad de datos (DQA) (MM/AAAA):</b>						
Aun no se ha realizado.						
<b>Explicación</b>						
<b>Líneas de Base</b> (Límite de 3,000 caracteres)						
<i>Justificar el valor consignado, Identificando las fuentes de información consultadas. Explicar brevemente los estudios o evaluaciones rápidas efectuados para obtener la información. En caso de declarar cero justificar a través de revisiones de estudios y análisis del estado de la situación antes de la intervención con respaldo de USAID.</i>						
La línea de base proviene de fuentes secundarias, a partir de la consolidación de información recogida en la Evaluación Institucional de Infraestructura Natural, diagnósticos realizados en tres de las cuencas priorizadas, y otras fuentes oficiales. Se hallaron medidas (políticas, leyes, regulaciones, estrategias, estándares, o planes) pre-existentes al proyecto relacionadas a infraestructura natural para la seguridad hídrica.						
En el Anexo 3 del Plan MEVA actualizado en octubre del 2018 se incluye un informe detallado sobre la estimación de la línea de base de este indicador.						
<b>Desviación:</b> (Límite de 1,000 caracteres)						
<i>Si ingresa un resultado que es 10 por ciento mayor o menor que la meta, escriba una narración que explique por qué la meta no se cumplió o se superó. Se puede ingresar un máximo de 1000 caracteres.</i>						
En el periodo de reporte se reporta una propuesta de Ley trabajada por el proyecto y remitida a ANA. No se pudo avanzar más en los primeros 9 meses del proyecto porque los arreglos institucionales con los aliados del proyecto (como ANA, SUNASS, MINAM, Ministerio de Vivienda, y otros) ha tomado más tiempo del previsto.						
<b>Narrativa</b>						
<b>Cómo se relaciona el indicador con el Objetivo de la Actividad</b> (Límite 1000 caracteres): <i>Esta narrativa es necesaria para todos los indicadores estándar. Se debe describir cómo o por qué el seguimiento a este indicador particular es relevante para entender el avance o el resultado del objetivo al que está asociado. Por ejemplo, la forma en que el</i>						

indicador se relaciona con cualquier aspecto del modelo lógico o teoría del cambio relevante, o cómo el seguimiento de los cambios positivos o negativos en el indicador es crítico para comprender el progreso general hacia el objetivo. Una vez ingresado, esta narrativa en particular no debería cambiar sustantivamente de un año a otro a menos que se aprendan nuevas ideas sobre su relación con el Objetivo de la Actividad.

La promoción de propuestas de políticas, leyes, estrategias, estándares, o planes, su adopción e implementación, forma parte de las intervenciones que el proyecto llevará a cabo para que los instrumentos de planificación y gestión del Gobierno incorporen la infraestructura natural. Este indicador da cuenta de los esfuerzos realizados en ese sentido.

**Análisis del desempeño actual y futuro del indicador** (Límite 3000 caracteres): *Describe cómo el desempeño real logrado del indicador afecta el progreso del objetivo de la Actividad y describa qué cambios, si corresponde, son necesarios en relación con este indicador para poder seguir avanzando hacia el logro del objetivo. Por ejemplo, si el rendimiento real fue menor al esperado, describa cómo esto afecta el progreso hacia el objetivo y qué pasos se tomarán para mitigar el efecto negativo.*

Se espera que el proyecto logre que las medidas relacionadas a infraestructura natural para la seguridad hídrica sean implementadas (cuenten con recursos para su ejecución). Estos son procesos de mediano a largo plazo, por lo que se reafirman las metas establecidas.

La demora inicial registrada en el cumplimiento de este indicador se espera que se recupere en el primer trimestre del AF 2019. Las metas no logradas se agregarán a las previstas en el AF 2019, cuando la implementación del proyecto esté completa.

*Ejemplo 2: EST-3: Monto de inversión movilizado (en dólares americanos) para adaptación al cambio climático como resultado de la asistencia del Gobierno de los Estados Unidos.*

Tipo de indicador: EG.11.4	Fecha de Línea de Base (MM/AAAA)	Línea de Base	2018 Meta	2018 Resultado	2019 Meta	2020 Meta
<b>EST-3: Monto de inversión movilizado (en dólares americanos) para adaptación al cambio climático como resultado de la asistencia del Gobierno de los Estados Unidos.</b>	10/2018	1.456.274,88 USD En ejecución Física Año 2017	NA	NA	8.000.00 USD	10.000.00 USD
(Desagregación #1 a. Ejemplo: EG.10.2-2a Coastal-Mirene)						
(Desagregación #2 b)						
(Desagregación #3 c)						
(Desagregación 4 d)						
(Desagregación #5 e) (Agregue filas adicionales si está informando sobre más desagregaciones)						
<b>Objetivos de la Actividad o Mecanismo :</b>						
Objetivo 3: Proyectos de infraestructura natural diseñados, financiados e implementados en cuencas vulnerables						
<b>Fecha del último análisis de calidad de datos (DQA) (MM/AAAA):</b>						
Aun no se ha realizado.						
<b>Explicación</b>						
<b>Líneas de Base</b> (Límite de 3,000 caracteres) Justificar el valor consignado, identificando las fuentes de información consultadas. Explicar brevemente los estudios o evaluaciones rápidas efectuados para obtener la información. En caso de declarar cero justificar a través de revisiones de estudios y análisis del estado de la situación antes de la intervención con respaldo de USAID.						

La línea de base proviene del análisis de información oficial sobre proyectos de inversión pública: Registro de MINAM – MRSE, SUNASS (Gerencia de regulación tarifaria (línea de base); MINAM (Dirección General de Evaluación, Valoración y Financiamiento del Patrimonio Natural); MEF (Estado de indicadores de desempeño de los presupuestos).

En el Anexo 3 del Plan MEVA actualizado en octubre del 2018 se incluye un informe detallado sobre la estimación de la línea de base de este indicador.

**Desviación:** (Límite de 1,000 caracteres)

Si ingresa un resultado que es 10 por ciento mayor o menor que la meta, escriba una narración que explique por qué la meta no se cumplió o se superó. Se puede ingresar un máximo de 1000 caracteres.

No aplicable, aun no se reporta.

**Narrativa**

**Cómo se relaciona el indicador con el Objetivo de la Actividad** (Límite 1000 caracteres): *Esta narrativa es necesaria para todos los indicadores estándar. Se debe describir cómo o por qué el seguimiento a este indicador particular es relevante para entender el avance o el resultado del objetivo al que está asociado. Por ejemplo, la forma en que el indicador se relaciona con cualquier aspecto del modelo lógico o teoría del cambio relevante, o cómo el seguimiento de los cambios positivos o negativos en el indicador es crítico para comprender el progreso general hacia el objetivo. Una vez ingresado, esta narrativa en particular no debería cambiar sustantivamente de un año a otro a menos que se aprendan nuevas ideas sobre su relación con el Objetivo de la Actividad.*

El aumento de los montos de inversión movilizados en IN en los diferentes sectores, evidencia la toma de conciencia y escalamiento de la IN como estrategia para la adaptación al cambio climático.

**Análisis del desempeño actual y futuro del indicador** (Límite 3000 caracteres): *Describe cómo el desempeño real logrado del indicador afecta el progreso del objetivo de la Actividad y describa qué cambios, si corresponde, son necesarios en relación con este indicador para poder seguir avanzando hacia el logro del objetivo. Por ejemplo, si el rendimiento real fue menor al esperado, describa cómo esto afecta el progreso hacia el objetivo y qué pasos se tomarán para mitigar el efecto negativo.*

El indicador aun no se reporta en el AF 2018. Sin embargo, la línea de base da un buen panorama del estado actual de los proyectos e intervenciones de IN y su alcance, en diferentes estadios: formulación, viable, en ejecución (expediente técnico y ejecución física), y concluido. Se reafirman las metas previstas.

*Ejemplo 3: EST-3: Monto de inversión movilizado (en dólares americanos) para adaptación al cambio climático como resultado de la asistencia del Gobierno de los Estados Unidos.*

<b>Tipo de indicador: EG.11-1</b>	<b>Fecha de Línea de Base (MM/AAAA)</b>	<b>Línea de Base</b>	<b>2018 Meta</b>	<b>2018 Resultado</b>	<b>2019 Meta</b>	<b>2020 Meta</b>
<b>EST-6: Número de personas capacitadas en adaptación al cambio climático como resultado de la asistencia del Gobierno de los Estados Unidos.</b>	10/20108	110	130	306	215	330
(Desagregación #1 a. Sexo)				99 Mujeres 207 Hombres		
(Desagregación #2 Edad)				>24: 305 <24: 1		

(Desagregación #3 Afilación Institucional)			EPS: 76 ONG: 59 SUNASS: 45 MINAM: 39 Gobierno subnacional: 33 ANA: 18 Prensa: 17 Comunidad: 8 Universidad: 5 Cooperación internacional: 3 Independientes: 3		
(Desagregación #4 Región)			Amazonas: 6 Ancash: 7 Apurímac: 8 Arequipa: 42 Ayacucho: 6 Cajamarca: 5 Cusco: 38 Huancavelica: 2 Ica: 2 Junín: 5 La Libertad: 4 Lambayeque: 4 Lima: 85 Moquegua: 10 Pasco: 2 Piura: 13 Puno: 13 San Martín: 7 Tacna: 4 Tumbes: 3 N/S: 40		
<b>Objetivos de la Actividad o Mecanismo:</b> Objetivo 2: Gestión de la información para la toma de decisión relacionada con la infraestructura natural mejorada.					
<b>Fecha del último análisis de calidad de datos (DQA) (MM/AAAA):</b> Aun no se ha realizado.					
<b>Explicación</b>					

**Líneas de Base** (Límite de 3,000 caracteres)

Justificar el valor consignado, Identificando las fuentes de información consultadas. Explicar brevemente los estudios o evaluaciones rápidas efectuados para obtener la información. En caso de declarar cero justificar a través de revisiones de estudios y análisis del estado de la situación antes de la intervención con respaldo de USAID.

Para la estimación de la línea de base se utilizó una base de datos sobre capacitación del programa PAT /MINAM, proporcionada por USAID. Se consideraron cuatro de los cursos desarrollados en el marco del proyecto PAT Valoración, el cual buscaba lograr que los ecosistemas que suministran servicios ambientales de provisión de agua y belleza escénica se aprovechen de manera sostenible.

En el Anexo 3 del Plan MEVA actualizado en octubre del 2018 se incluye un informe detallado sobre la estimación de la línea de base de este indicador.

**Desviación:** (Límite de 1,000 caracteres)

Si ingresa un resultado que es 10 por ciento mayor o menor que la meta, escriba una narración que explique por qué la meta no se cumplió o se superó. Se puede ingresar un máximo de 1000 caracteres.

El valor actual del indicador para el AF 2018 sobrepasa largamente a lo programado, en más de 200%. Esto se debe a dos razones: 1) se realizaron 2 eventos adicionales a los programados, y 2) en 3 de los eventos realizados hubo más participantes que los previstos. En ambos casos, se aprovecharon las oportunidades presentadas.

**Narrativa**

**Cómo se relaciona el indicador con el Objetivo de la Actividad** (Límite 1000 caracteres): Esta narrativa es necesaria para todos los indicadores estándar. Se debe describir cómo o por qué el seguimiento a este indicador particular es relevante para entender el avance o el resultado del objetivo al que está asociado. Por ejemplo, la forma en que el indicador se relaciona con cualquier aspecto del modelo lógico o teoría del cambio relevante, o cómo el seguimiento de los cambios positivos o negativos en el indicador es crítico para comprender el progreso general hacia el objetivo. Una vez ingresado, esta narrativa en particular no debería cambiar sustantivamente de un año a otro a menos que se aprendan nuevas ideas sobre su relación con el Objetivo de la Actividad.

Permite registrar el nivel de esfuerzo del proyecto en el desarrollo de capacidades de actores clave para la promoción de la infraestructura natural en el país.

**Análisis del desempeño actual y futuro del indicador** (Límite 3000 caracteres): Describa cómo el desempeño real logrado del indicador afecta el progreso del objetivo de la Actividad y describa qué cambios, si corresponde, son necesarios en relación con este indicador para poder seguir avanzando hacia el logro del objetivo. Por ejemplo, si el rendimiento real fue menor al esperado, describa cómo esto afecta el progreso hacia el objetivo y qué pasos se tomarán para mitigar el efecto negativo.

El valor identificado en la línea de base es similar a la meta del primer año del proyecto, por lo que se reconfirma la proyección realizada para los siguientes años, aun con la sobre ejecución anotada. Se observará con atención la tendencia del indicador en el próximo año para considerar un posible ajuste de metas.

### ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE 3

Para resumir tu experiencia y aprendizaje en la unidad desarrollada por favor recuerda los objetivos de aprendizaje de la unidad:

Explicar el proceso y las metodologías e instrumentos para medir capacidades individuales.

Mostrar ejemplos de mejora en la formulación de indicadores para medir capacidades individuales.




Y responde a la siguiente pregunta:

PREGUNTAS	RESPUESTAS
1. ¿Qué temas vistos en la sesión te gustaría reforzar?	1.
2. ¿Qué tan útiles han sido los contenidos de hoy para el trabajo que realizas?	2.

A continuación, presentamos los contenidos abordados en la segunda parte de la Unidad 2. Nos enfocaremos en comprender el proceso y las metodologías para medir capacidades individuales, así como en ejemplos de mejora en la formulación de indicadores relacionados. ¡Asumamos juntos este viaje de aprendizaje!

## ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE 4

En esta actividad, nos enfocaremos en tres objetivos clave para fortalecer nuestro enfoque en el indicador "# de personas capacitadas". Primero, buscaremos homogenizar las definiciones del indicador. Luego, identificaremos áreas de mejora en el Plan de Monitoreo y Evaluación (PIRS). Finalmente, estandarizaremos el análisis y el reporte del indicador para una evaluación más efectiva. ¡Comencemos a trabajar en estos aspectos fundamentales!

 <b>Objetivo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Homogenizar las definiciones de indicador de # de personas capacitadas</li><li>- Identificar áreas de mejora en el PIRS del indicador</li><li>- Estandarizar la forma de análisis y reporte del indicador.</li></ul>
 <b>Duración</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Entre 1 a 2 horas dependiendo de la cantidad de personas con la que compartas.</li></ul>
 <b>Orientaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Trabajar individualmente o en dos grandes grupos.</li><li>- El trabajo consta de 2 momentos: <b>Momento 1: Revisión del PIRS del indicador “Número de personas capacitadas” de tu actividad, aplicando una lista de chequeo.</b><ul style="list-style-type: none"><li>o Revisa las consideraciones específicas para el indicador “Número de personas capacitadas”.</li><li>o Marca con un check las consideraciones del indicador, que el PIRS de tu Actividad ya incluye.</li><li>o Anota las modificaciones a realizar en aquellos aspectos que aún no están incluidos.</li><li>o Incorpora las modificaciones necesarias en el PIRS.</li></ul> <b>Momento 2: Revisión del reporte anual del indicador “Número de personas capacitadas” de tu actividad</b><ul style="list-style-type: none"><li>o Completa el reporte anual del indicador.</li></ul></li><li>- Si la reflexión es realizada con más personas, sugerimos organizar una sesión interactiva durante la cual los participantes puedan compartir sus reflexiones sobre el tema dado, ya sea a través de un foro de discusión en línea o en un espacio presencial con el equipo, fomentando un diálogo abierto y constructivo que enriquezca la comprensión colectiva del tema. Utilicen la “Matriz de trabajo” para el desarrollo de la actividad grupal.</li><li>- Compartan sus propuestas y reflexiones teniendo en cuenta las sugerencias y reflexiones de los demás.</li></ul>

**LISTA DE CHEQUEO DEL INDICADOR “NÚMERO DE PERSONAS CAPACITADAS”:**

<b>Sección del PIRS</b>	<b>Consideraciones específicas para el indicador “Número de personas capacitadas”</b>	<b>Check o anotaciones</b>
<b>Definición precisa</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persona capacitada es aquella persona que ha asistido a un programa de capacitación, y ha logrado los objetivos de aprendizaje, demostrado con algún método o instrumento.</li> <li>2. Programa de Capacitación es un programa estructurado para transferir conocimientos, habilidades, aptitudes, que responde a una teoría de cambio o marco de resultados, estrategia y cadena de resultados.</li> <li>3. Características de un Programa de Capacitación:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Tiene un currículo definido y objetivos de aprendizaje identificando las competencias (conocimientos, habilidades o actitudes) a ser desarrolladas</li> <li>b. Cuenta con instructores y facilitadores formalmente identificados</li> <li>c. La duración es variable y está establecida en función de los objetivos de aprendizaje. Estas horas pueden ser sincrónicas o asincrónicas</li> <li>d. Las horas de capacitación establecidas pueden llevarse a cabo de corrido o de manera intermitente, siempre que esté planificado así y de acuerdo con los objetivos de aprendizaje establecidos.</li> <li>e. El programa puede ser impartido utilizando diversas modalidades, pudiendo ser programas académicos y no académico, cursos cortos o largos, talleres, seminarios, experiencias de entrenamiento en el trabajo, programa de intercambio, aprendizaje observacional, coaching, mentoría, entre otros.</li> <li>f. El programa puede ser en línea y presencial, incluyendo la combinación de ambas modalidades.</li> </ol> </li> </ol>	

Sección del PIRS	Consideraciones específicas para el indicador “Número de personas capacitadas”	Check o anotaciones
	<ul style="list-style-type: none"> <li>g. La participación en el programa es documentada (DNI) y verificable</li> <li>h. Presentan un informe final del Programa de Capacitación, el cual incluye los objetivos, la justificación del Programa de Capacitación en relación con la contribución con la teoría de cambio, listas de asistencias, fotografías, verificación del logro de los aprendizajes</li> </ul> <p>4. Los Programas de Capacitación que tengan 16 a más horas son reportados en el sistema TEAMS (ex-Trainet)</p> <p>5. <b>En los reportes trimestrales se reportarán el número de personas (participantes) capacitadas en los diferentes Programas de Capacitación, pudiendo contarlas más de una vez. Sin embargo, en el narrativo del reporte anual se reportará el número de personas capacitadas en el año, contadas solo una vez.</b></p> <p>6. Este indicador no considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. a las personas que han participado de actividades informativas o de sensibilización</li> <li>b. a las personas capacitadas en Programas de Capacitación en los cuáles el Gobierno de los Estados Unidos solo apoyó en el desarrollo de la currícula.</li> <li>c. a personal de USAID, del Gobierno de los Estados Unidos ni integrantes del socio implementador que brinda el Programa de Capacitación.</li> </ul>	
<b>Unidad de medida</b>	<p>7. Número de personas (participantes)</p> <p>8. Si el indicador está expresado en porcentaje, se deben identificar claramente el numerador y denominador. El numerador debe cumplir las indicaciones establecidas para el indicador “número de personas capacitadas”</p>	

Sección del PIRS	Consideraciones específicas para el indicador “Número de personas capacitadas”	Check o anotaciones
<b>Desagregaciones</b>	9. Sexo 10. Otras desagregaciones pertinentes para la Actividad. Nota: Para el reporte anual se indicará el número de personas capacitadas por única vez.	
<b>Fuentes de información</b>	11. Especificar las fuentes a utilizar para el cálculo del indicador. Por ejemplo: listas de asistencia, resultados de la evaluación de los objetivos de aprendizaje	
<b>Métodos de recolección y forma de cálculo</b>	12. Especificar los métodos e instrumentos a utilizar para determinar el logro de los objetivos de aprendizaje de los Programas de Capacitación 13. Explicar la forma de cálculo del indicador (procedimientos). Recordar que en los reportes trimestrales se reportarán el número de personas capacitadas (participantes) en los diferentes Programas de Capacitación, pudiendo contarlas más de una vez. Sin embargo, en el reporte anual se indicará el número de personas capacitadas en el año, contadas solo una vez.	
<b>Frecuencia de reporte</b>	14. Trimestral, semestral, anual	

**REPORTE ANUAL DEL INDICADOR:**

Nombre de indicador:	Fecha de Línea de Base (MM/AAAA)	Línea de Base	20__		20__	20__
			Meta	Actual	Meta	Meta
(Desagregación #1a. Hombres)						
Desagregación # 1b. Mujeres)						
(Desagregación #2. )						
(Desagregación #3.)						
(Desagregación #4)						
<b>Objetivos de la Actividad o Mecanismo:</b>						
<b>Fecha del último análisis de calidad de datos (DQA) (MM/AAAA):</b>						
<b>Explicación</b>						
<p><i>Líneas de Base (Límite de 3,000 caracteres)</i></p> <p><i>Justificar el valor consignado, Identificando las fuentes de información consultadas. Explicar brevemente los estudios o evaluaciones rápidas efectuados para obtener la información. En caso de declarar cero justificar a través de revisiones de estudios y análisis del estado de la situación antes de la intervención con respaldo de USAID.</i></p> <p><i>Desviación: (Límite de 1,000 caracteres)</i></p> <p><i>Si ingresa un resultado que es 10 por ciento mayor o menor que la meta, escriba una narración que explique por qué la meta no se cumplió o se superó. Se puede ingresar un máximo de 1000 caracteres.</i></p>						

**Narrativa**

**Cómo se relaciona el indicador con el Objetivo de la Actividad** (Límite 1000 caracteres): *Esta narrativa es necesaria para todos los indicadores. Se debe describir cómo o por qué el seguimiento a este indicador particular es relevante para entender el avance o el resultado del objetivo al que está asociado. Por ejemplo, la forma en que el indicador se relaciona con cualquier aspecto del modelo lógico o teoría del cambio relevante, o cómo el seguimiento de los cambios positivos o negativos en el indicador es crítico para comprender el progreso general hacia el objetivo. Una vez ingresado, esta narrativa en particular no debería cambiar sustantivamente de un año a otro a menos que se aprendan nuevas ideas sobre su relación con el Objetivo de la Actividad.*

**Análisis del desempeño actual y futuro del indicador** (Límite 3000 caracteres): *Describe cómo el desempeño real logrado del indicador afecta el progreso del objetivo de la Actividad y describa qué cambios, si corresponde, son necesarios en relación con este indicador para poder seguir avanzando hacia el logro del objetivo. Por ejemplo, si el rendimiento real fue menor al esperado, describa cómo esto afecta el progreso hacia el objetivo y qué pasos se tomarán para mitigar el efecto negativo.*

**MATRIZ DE TRABAJO:**

Secciones	Aspectos de debate	Acuerdos o clarificaciones
<b>FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR “NÚMERO DE PERSONAS CAPACITADAS”</b>		
<b>Definición precisa / Precise Definition(s)</b>		
<b>Unidad de medida / Unit of Measure</b>		
<b>Desagregaciones / Disaggregated by</b>		
<b>Fuentes de información / Data Source</b>		
<b>Métodos de recolección y forma de cálculo / Method of Data Collection and Construction</b>		
<b>Frecuencia de reporte / Reporting Frequency</b>		
<b>REPORTE ANUAL DEL INDICADOR “NÚMERO DE PERSONAS CAPACITADAS”</b>		
<b>Desagregación:</b>		
<b>Línea de base:</b>		
<b>Objetivos de la Actividad o Mecanismo:</b>		
<b>Fecha del último análisis de calidad de datos (DQA) (MM/AAAA):</b>		
<b>Explicación de la Línea de Base (Límite de 3,000 caracteres)</b>		
<b>Explicación de la Desviación: (Límite de 1,000 caracteres)</b>		
<b>Cómo se relaciona el indicador con el Objetivo de la Actividad (Límite 1000 caracteres):</b>		
<b>Análisis del desempeño actual y futuro del indicador (Límite 3000 caracteres):</b>		

## ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE 5

Para resumir tu experiencia y aprendizaje en la unidad desarrollada por favor recuerda los objetivos de aprendizaje de la unidad:



Explicar el proceso y las metodologías e instrumentos para medir capacidades individuales.

Mostrar ejemplos de mejora en la formulación de indicadores para medir capacidades individuales.

Y responde a la siguiente pregunta:

PREGUNTAS	RESPUESTAS
1. ¿Qué temas vistos en la unidad te gustaría reforzar?	
2. ¿Qué tan útiles han sido los contenidos de la unidad para el trabajo que realizas?	

## 4.2. RECURSOS DE LA UNIDAD


 <b>Lecturas recomendadas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– USAID, CBLD-9 Performance Indicator Reference Sheet, 2020</li><li>– USAID Learning Lab/ Capacity 2.0, video, 2020, <a href="https://usaidlearninglab.org/sites/default/files/screen-cast/capacity_2_Online_Presentation/Index.html">https://usaidlearninglab.org/sites/default/files/screen-cast/capacity_2_Online_Presentation/Index.html</a></li><li>– USAID, Local Capacity Development – Suggested Approaches, 2017, <a href="https://usaidlearninglab.org/sites/default/files/resource/files/ads_additional_help_lcd_1.13.2017.pdf">https://usaidlearninglab.org/sites/default/files/resource/files/ads_additional_help_lcd_1.13.2017.pdf</a></li><li>– USAID, Journey to Self Reliance website, <a href="https://www.usaid.gov/selfreliance">https://www.usaid.gov/selfreliance</a></li><li>– USAID, Journey to Self Reliance: From theory to practice, video, <a href="https://www.cgdev.org/event/journey-self-reliance-theory-practice">https://www.cgdev.org/event/journey-self-reliance-theory-practice</a></li><li>– USAID, Local Systems website, <a href="https://www.usaid.gov/policy/local-systems-framework">https://www.usaid.gov/policy/local-systems-framework</a></li></ul>
 <b>Sitios web recomendados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– <a href="https://usaidlearninglab.org/library/capacity-20">https://usaidlearninglab.org/library/capacity-20</a></li></ul>

## 5. UNIDAD 3: MEDICIÓN Y REPORTE DE DESARROLLO DE CAPACIDADES A NIVEL ORGANIZACIONAL

Para el desarrollo de la unidad 3, apóyate en la grabación de la sesión la cual sigue la siguiente agenda:

Exhibit 5. Agenda para el desarrollo de la unidad 3 – Parte I


ACTIVIDAD
Bienvenida, presentación de la unidad.
Medición y reporte de desarrollo de capacidades a nivel organizacional. <ul style="list-style-type: none"><li>– ¿Qué medir?</li><li>– ¿Cómo medir?</li></ul>
Descanso
¿Qué indicador de USAID se usa para mostrar resultados de desarrollo de capacidades en organizaciones?
Descanso
¿Cómo reportar los indicadores de USAID?
Cierre de la unidad.



Accede al PPT y grabación de la unidad 3 – Parte I, la cual corresponde al curso impartido virtualmente en el año 2020 dirigido a instituciones socias de USAID/Perú.

Exhibit 6. Agenda para el desarrollo de la unidad 3 – Parte I

ACTIVIDAD
Bienvenida, presentación de la unidad.
Medición y reporte de desarrollo de capacidades a nivel organizacional.
Descanso
Matriz de Reporte e identificación de adecuaciones
Matriz de Acuerdos
Cierre de la unidad.



Accede al PPT y grabación de la unidad 3 – Parte 2, la cual corresponde al curso impartido virtualmente en el año 2020 dirigido a instituciones socias de USAID/Perú.

## 5.1. DESARROLLO DE CONTENIDOS

### **Reconociendo mis saberes previos**

Antes de iniciar el desarrollo de la unidad, reflexiona a través de la siguiente actividad:

- Lee cuidadosamente las preguntas: Antes de comenzar a responder, tómate un momento para leer todas las preguntas del cuestionario. Asegúrate de comprender lo que se te está seleccionando en cada una.
- Reflexiona sobre las respuestas: Después de leer cada pregunta, tómate un tiempo para reflexionar sobre la respuesta que consideras más adecuada. Puedes hacer anotaciones o subrayar partes importantes en tu cuaderno de estudio.
- Responde con honestidad: Es importante que respondas con sinceridad a cada pregunta.
- Revisa tus respuestas: Una vez que hayas completado el cuestionario, tómate un momento para revisar tus respuestas. Asegúrate de haber respondido todas las preguntas y de que estés satisfecho con tus elecciones. (Puedes ver al final del cuaderno de estudio el patrón de respuestas).
- Disfruta del proceso: Recuerda que este cuestionario es una oportunidad para identificar tus conocimientos previos del tema. ¡Disfruta del proceso de aprendizaje autónomo y confía en tus habilidades!

Pregunta y alternativas	
1. Entendemos por Capacidad:	<ol style="list-style-type: none"><li>Habilidad de personas, organizaciones, sociedad de gestionar sus asuntos con éxito.</li><li>Un potencial para la acción que se observa en el desempeño.</li><li>A y B son correctas</li><li>Solo B es correcta</li><li>Ninguna es correcta</li></ol>
2. El objetivo bajo Capacity 1.0 es mejorar la excelencia en la gestión de las organizaciones. En Capacity 2.0 el objetivo es que las organizaciones:	<ol style="list-style-type: none"><li>Sigan mejorando en su gestión organizacional</li><li>Consigan la sostenibilidad financiera</li><li>Sean más democráticas</li><li>Contribuyan significativamente a la transformación del sistema local al que pertenecen</li><li>Obtengan una certificación de excelencia de amplio reconocimiento</li></ol>
3. Para USAID los sistemas locales comprenden un conjunto de actores interconectados - gobiernos, sociedad civil, sector privado, universidades, individuos, ciudadanos y otros - que conjuntamente producen un resultado de desarrollo particular.	<ol style="list-style-type: none"><li>Verdadero</li><li>Falso</li></ol>
4. En el indicador estándar de USAID “# de personas capacitadas” es suficiente demostrar que el o la participante ha asistido al menos al 70% de las sesiones del programa de capacitación.	<ol style="list-style-type: none"><li>Verdadero</li><li>Falso</li></ol>

### 5.1.1. ¿QUÉ MEDIR?

Toma nota de las ideas claves desarrolladas con relación al primer tema.

A large, empty rounded rectangular box with a thin blue border, intended for taking notes. The box is vertically oriented and occupies most of the page below the text.

### 5.1.2. ¿CÓMO MEDIR?

Toma nota de las ideas claves desarrolladas con relación al tema.

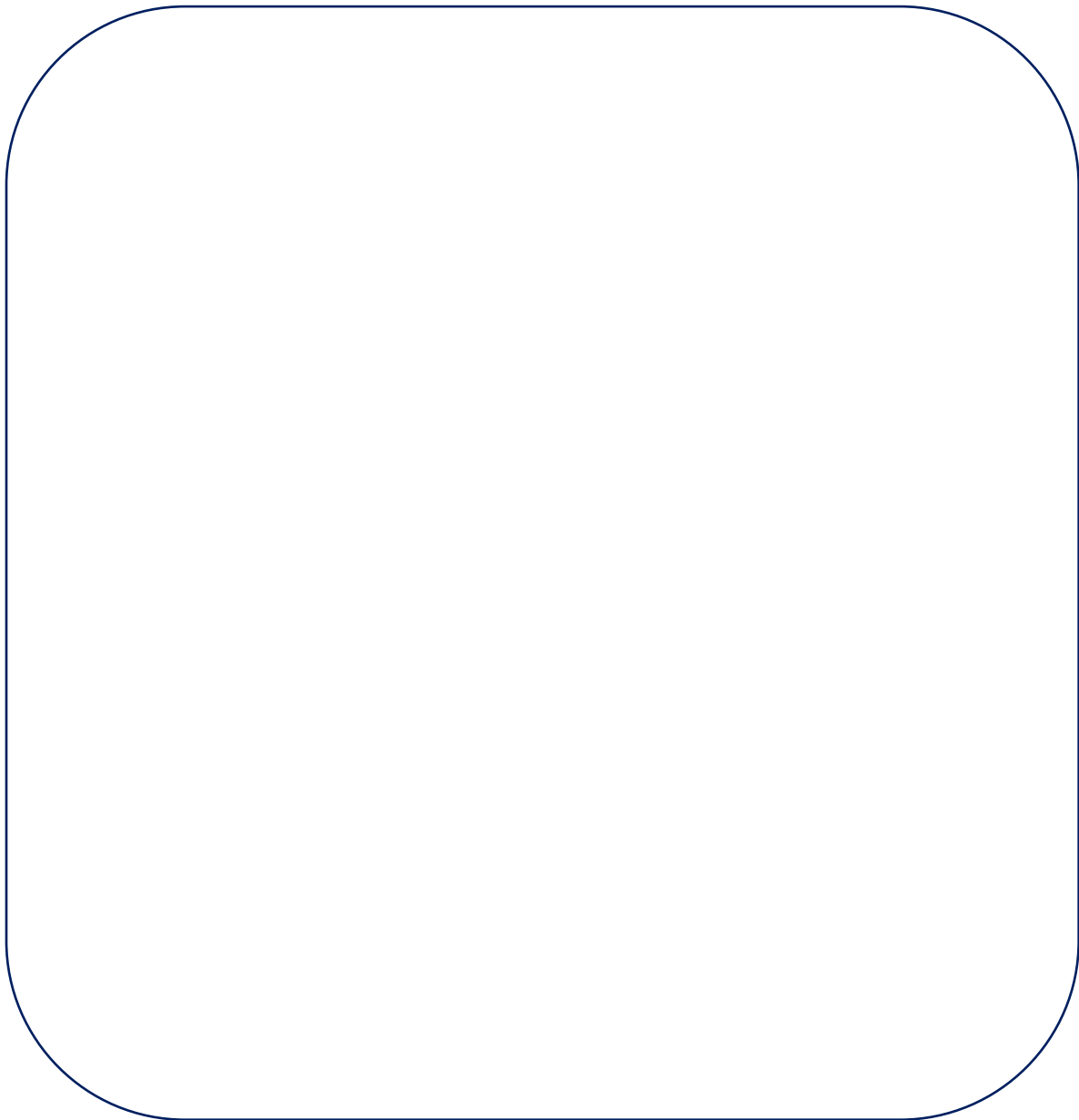
A large, empty rounded rectangular box with a thin blue border, intended for taking notes on the key ideas related to the topic.

## ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE I

Explora la web de USAID: Learning Lab:

- Medición de capacidad organizacional: <https://usaidlearninglab.org/library/measuring-organizational-capacity>
- Medición de capacidad organizacional (OCAT): <https://usaidlearninglab.org/library/organizational-capacity-assessment>
- Índice de Desempeño Organizacional (OPI): <https://usaidlearninglab.org/library/organizational-performance-index-measurement-tool>

Anota aquí tus impresiones:

A large, empty rounded rectangular box with a thin blue border, intended for taking notes or impressions. The box is centered on the page and occupies most of the lower half of the document.

### 5.1.3. INDICADOR DE USAID: CBLD-9

#### ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE 2

A continuación, revisa la ficha técnica del indicador estándar d CBLD-9 y reflexiona alrededor de dos preguntas: ¿Qué llama tu atención? ¿Qué aprendiste de ella?

#### *Ficha técnica estándar del indicador CBLD-9 (traducción no oficial)*

Indicador	CBLD-9 Porcentaje de organizaciones asistidas por USG (Gobierno de los Estados Unidos) con desempeño mejorado [IM-nivel]
Definición	<p>Este indicador mide si los esfuerzos para desarrollo de capacidades, financiados por el USG, han llevado a mejorar el desempeño organizacional en organizaciones receptoras de apoyo para desarrollo de capacidades organizacionales. Capacidad es la habilidad de la gente, organizaciones y sociedad en general, para manejar sus asuntos con éxito.</p> <p>El desarrollo de las capacidades es el proceso de liberar, fortalecer y mantener dicha capacidad. La capacidad es una forma de potencial, no es visible hasta que se usa. Por lo tanto, el desempeño es la consideración clave en determinar si la capacidad ha cambiado. La mejora del desempeño organizacional refleja un proceso deliberado emprendido para mejorar la ejecución de los mandatos de la organización para entregar resultados a los actores a los que busca servir.</p> <p>Este indicador debe ser usado solo cuando una actividad asigna recursos intencionalmente (humanos, financieros, y/u otros) para el fortalecimiento de la capacidad organizacional y se somete a un proceso deliberado de mejora de desempeño que es documentado. La teoría de cambio de la actividad debe reflejar como el proceso de mejora del desempeño se predice para mejorar la entrega de productos o servicios que produce una organización. Con apoyo del socio implementador, cada organización apoyada deberá determinar cómo definirá y monitoreará la mejora en el desempeño, basado en su propio mandato organizacional, misión y prioridades estratégicas.</p> <p>El socio implementador establece objetivos anuales para este indicador en función de cuantas organizaciones alcanzan un mejor desempeño organizacional cada año.</p> <p>Se puede contar que una organización tiene mejor desempeño organizacional si cumple las siguientes condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Como se refleja en la Teoría de Cambio de la actividad, se asignaron recursos (humanos, financieros y otros) para el desarrollo de la capacidad organizacional.</li><li>Una organización demuestra que ha experimentado y documentado un proceso de mejora de desempeño, incluyendo los siguientes cuatro pasos:<ul style="list-style-type: none"><li>Obteniendo aportes de los actores organizacionales para definir las prioridades de mejora de desempeño deseadas</li><li>Analizando y evaluando las brechas de desempeño (la diferencia entre el desempeño deseado y el desempeño actual)</li></ul></li></ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seleccionando e implementando soluciones para mejora de desempeño (o las intervenciones de desarrollo), y</li> <li>• Monitoreando y midiendo cambios en el desempeño.</li> </ul> <p>c. Una organización demuestra que su desempeño en un indicador clave de desempeño ha mejorado.</p> <p>Las organizaciones pueden elegir su enfoque y/o herramientas preferidas para documentar el proceso y logro de mejoras de desempeño. El enfoque y/o herramienta puede ser uno que ha sido o está siendo utilizado por la organización antes de la implementación del apoyo financiado por el Gobierno de los Estados Unidos. Un ejemplo de una herramienta general de monitoreo de mejora del desempeño que USAID ha respaldado es el Índice de Desempeño Organizacional (OPI), que puede ser utilizado para evaluar el rendimiento en múltiples dominios. Otros ejemplos incluyen auto-evaluaciones de acreditación universitaria, un enfoque de Cuadro de Mando Integral (Balance Score Card), Six Sigma y muchos otros. La calidad de la información, incluyendo la confiabilidad y validez del enfoque debe documentarse en la medida posible en el Plan de Monitoreo, Evaluación, y Aprendizaje (MEL) de la Actividad para USAID.</p> <p>Deben fijarse los objetivos y reportarse los resultados utilizando esta fórmula para el indicador general y cada uno de los desagregados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Numerador = número de organizaciones con desempeño mejorado</li> <li>• Denominador= número de organizaciones asistidas por el Gobierno de los Estados Unidos que reciben apoyo en desarrollo de capacidad organizacional</li> </ul> <p>Solo se debe seleccionar un tipo de organización para cada organización que recibe fondos de asistencia en desarrollo de capacidades financiado por el Gobierno de los Estados Unidos. El tipo de organización debe reflejar el tipo primario de organización con el que una organización se identifica. La descripción adicional de la misión y función de cada organización asistida (tales como tipo de servicios que provee, rol de la organización en un sector relevante, etc.) deberá ser incluido en la narrativa.</p>
Vinculación Primaria de SPS	CBLD
Vinculación a resultados de Largo Plazo o de Impacto	<p>El desarrollo de capacidades es esencial para alcanzar y sostener los objetivos de la Estrategia de Seguridad Alimentaria Mundial del Gobierno de los Estados Unidos (GFSS) de crecimiento económico inclusivo y sostenible impulsado por la agricultura, resiliencia entre personas y sistemas, y una población bien nutrida. Estos datos del indicador y la documentación complementaria darán a la Iniciativa Feed the Future un mejor entendimiento acerca de la escala y alcance de los esfuerzos en desarrollo de capacidad organizacional dentro de las zonas de Influencia (ZOI) de Feed the Future, así como fuera del área de influencia de Feed the Future en organizaciones que desempeñan un papel importante en la contribución al crecimiento económico liderado por la agricultura (por ejemplo, fortalecimiento de la capacidad organizacional de un ministerio de Agricultura o de una universidad de agricultura fuera de ZOI). La data de este indicador también da información sobre cuales tipos de apoyo en desempeño organizacional necesitan sus socios. Este indicador está vinculado a CCIR 6: desempeño humano,</p>

organizacional y de sistemas mejorados, del marco de resultados de Global Security Foods (Seguridad Alimentaria Global).

El desarrollo de capacidades juega un rol clave en el enfoque estratégico de la Agencia sobre Democracia, Derechos y Gobernanza (DRG). Las organizaciones civiles sociales más fuertes pueden contribuir incluyendo más voces al debate público y toma de decisiones, organizando a los miembros y electores para que tomen medidas colectivas, y apoyar la promoción y supervisión para exigir la rendición de cuentas. Las organizaciones más fuertes del sector público pueden contribuir a hacer que la Gobernanza sea más eficaz, responsable, transparente y responsable. Como agregado, las capacidades de las organizaciones contribuyen de manera crítica a las capacidades institucionales para gobernanza democrática que sustentan la autosuficiencia de un país. La data de este indicador dará al Centro DRG un mejor entendimiento de los esfuerzos en desarrollo de capacidades organizacionales dentro de la programación de DRG y como se relacionan a diferentes categorías de objetivos estratégicos. La data de este indicador también da información sobre los tipos de socios en desempeño organizacional trabajando en gobernanza democrática se identifican clave para su éxito.

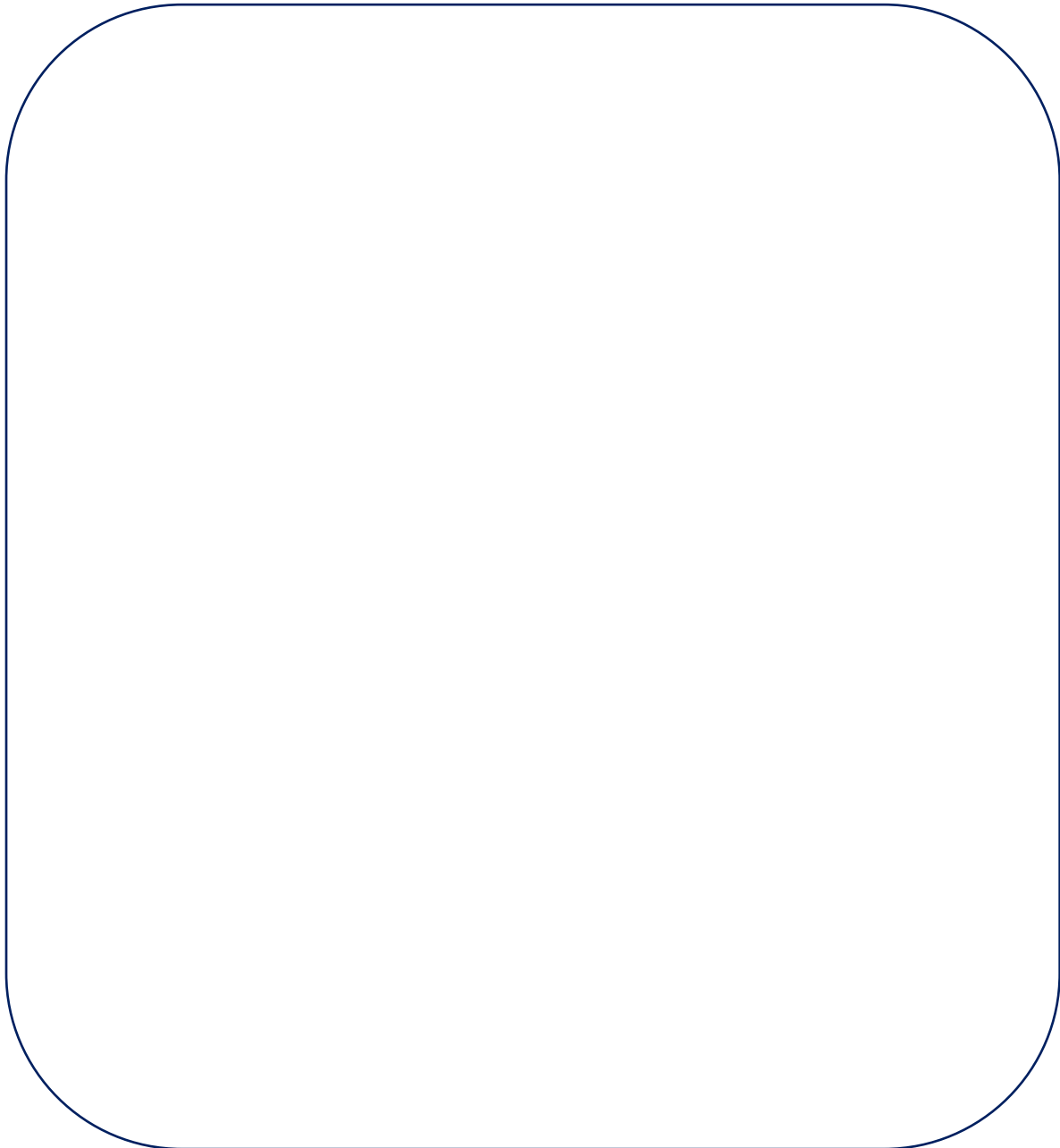
El desarrollo de capacidades en las instituciones educativas es fundamental para alcanzar la visión que los países logran autosuficiencia en la educación, tal como se establece en la Estrategia de Educación Básica del Gobierno de los Estados Unidos y en la Política de Educación de USAID. El desempeño mejorado a nivel ministerial – ya sea el ministerio de educación u otros ministerios se entrecruzan con educación - (como un Ministerio de la Juventud, o de Ciencia y Tecnología) – influye en los resultados a través de sectores y poblaciones. El mejor desempeño de ONG, empresas y otras organizaciones que entregan, financian o participan de otro modo en los sistemas educativos también pueden influir en las reformas y cambios en el aprendizaje y resultados educativos. El desempeño mejorado de las instituciones de educación superior ondula a lo largo del sistema educativo, fortaleciendo los esfuerzos de investigación educativa, mejorando el desempeño docente, y beneficiando el financiamiento, políticas, y reformas en la educación. El desempeño mejorado en los niveles secundario y primario (ambos, el formal y su equivalente noformal) pueden contribuir a entornos de aprendizaje más seguros, instrucción mejorada y mejor gestión del aprendizaje del alumno. Los datos de este indicador proporcionarán a E3/ED una mejor comprensión de las contribuciones al desarrollo de la capacidad educativa organizativa y sus vínculos con el fortalecimiento de sistemas educativos.

El desarrollo de capacidades es un componente clave de la Estrategia de Adquisición y Asistencia (A&A) de USAID y recomendaciones de Asociación Efectiva y Reformas en las Adquisiciones (EPPR). La estrategia de A&A establece que “USAID pasará de ver el desarrollo exitoso de capacidades locales como la capacidad de una organización para recibir y administrar fondos federales directamente a medir el éxito mediante el desempeño fortalecido de los actores y sistemas locales para lograr y mantener resultados demostrables”. La estrategia A&A también establece que “USAID establecerá una métrica global para el fortalecimiento de la capacidad local para crear resultados comparativos entre Misiones para socios locales y socios localmente establecidos. Para cumplir este requisito, USAID usará la información de

	este indicador para obtener un mejor conocimiento de los esfuerzos en desarrollo de capacidad organizacional a través de la Agencia, incluyendo a diferentes sectores a través de los datos desagregados.
Tipo de indicador	Resultado
Tipo de Informe	Porcentajes
Uso del Indicador	La Oficina de Seguridad Alimentaria (BFS)/Feed the Future/ (BFS) revisa y usa el progreso de este Indicador en las revisiones del portafolio y lo usa para informar aprendizaje. DCHA/DRG reflexionará sobre este indicador durante las revisiones anuales del portafolio para informar preguntas centrales de aprendizaje, especialmente relacionadas a sociedad civil y fortalecimiento de gobiernos locales donde la capacidad es un factor clave. Este indicador será usado para monitorear y reportar en inversiones E3/ED en desarrollo de capacidad organizacional a través de todo el proceso educativo. (niveles de educación primaria, secundaria y superior) en apoyo a la Estrategia de Educación del Gobierno de los Estados Unidos y la Política de Educación de USAID. M/OAA revisara la data de este indicador en base anual para medir el progreso hacia el compromiso de USAID de mejorar la capacidad de entidades locales y socios establecidos localmente para lograr resultados de desarrollo.
Frecuencia de Reporte	Anual
Fuente de Datos	Los socios implementadores a los que se les han asignado fondo del Gobierno de los Estados Unidos para trabajar con organizaciones locales para fortalecer su capacidad organizacional y aumentar su desempeño.
Dueños de Oficina(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agencia: USAID</li> <li>• Bureau and Office: RFS/ALD</li> <li>• POC: Chris Hillbruner, 202-712-0053, rfs.ald@usaid.gov</li> <li>• Bureau and Office: DCHA/DRG</li> <li>• POC: David Jacobstein, 202-712-1469, djacobstein@usaid.gov</li> <li>• Bureau and Office: E3/ED</li> <li>• POC: Steve Kowal, 202-712-4001, skowal@usaid.gov</li> <li>• Bureau and Office: M/OAA</li> <li>• POC: npi@usaid.gov</li> </ul>
Desagregado(s)	<p>Tipo de organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Numerador</li> <li>• Denominador</li> <li>• Educación (educación superior, secundaria y primaria)</li> <li>• Instituciones de Investigación (sin otorgamiento de títulos)</li> <li>• Cooperativa (empresa formal y registrada del sector privado que sirve a miembros unidos voluntariamente para cumplir sus necesidades y aspiraciones comunes a través de copropiedad y negocios controlados democráticamente)</li> <li>• Grupo de productores (grupo informal de productores no registrados que agregan productos para acceder a los mercados)</li> <li>• Organizaciones basadas en la fe</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Agencias gubernamentales (a niveles nacional y sub-nacional)</li><li>• Sitios de prestación de servicios de salud (hospital, clínica, comunidad, farmacias)</li><li>• Empresas del sector privado</li><li>• Organizaciones no gubernamentales y organizaciones sin fines de lucro</li><li>• Otras</li></ul>
Traducción no oficial realizada por EnCompass LLC para USAID Monitoring, Evaluation, and Learning for Sustainability, contrato número 72052719D00001. Julio 24, 2020	

Anota aquí tus impresiones:

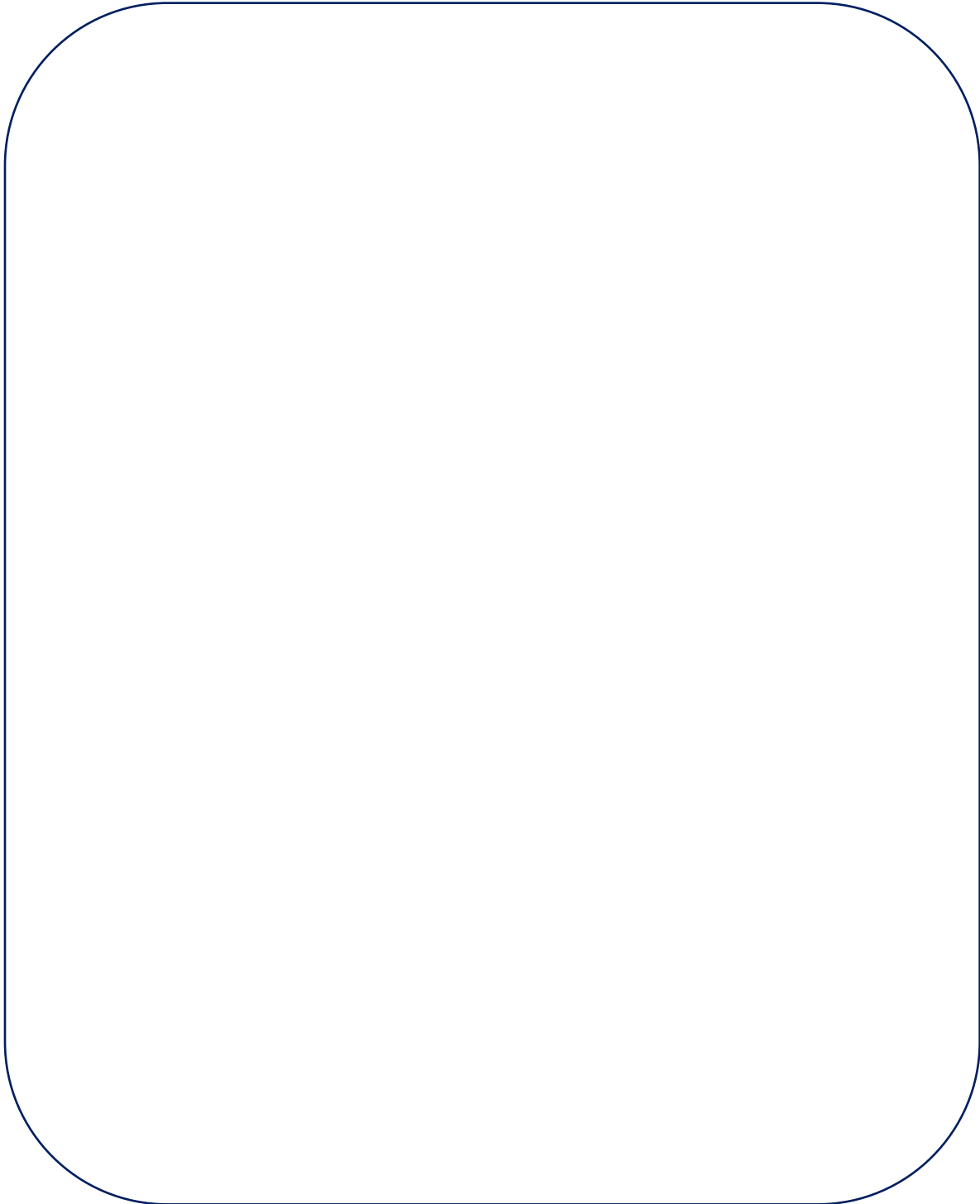
A large, empty rounded rectangular box with a thin blue border, intended for the user to write their impressions. The box is vertically oriented and occupies most of the lower half of the page.

### ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE 3

Explora la web de USAID: Learning Lab:

- Indicador CBLD-9: <http://www.usaid.gov/npi/capacity-building-indicator-resources>

Anota aquí tus impresiones:

A large, empty rounded rectangular box with a thin blue border, intended for students to write their impressions or notes.

### 5.1.1. ¿CÓMO REPORTAR EL INDICADOR CBLD-9?

Toma nota de las ideas claves desarrolladas con relación al tema.

A large, empty rounded rectangular box with a thin blue border, intended for taking notes on the topic.

**Continúa el desarrollo de la segunda parte de la unidad revisando el PPT y grabación que corresponde.**

#### **ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE 4**

La actividad consiste en Elaborar la Matriz de Reporte y la Matriz de Acuerdos, siguiendo las dimensiones establecidas en las plantillas, y apoyándose en todos los contenidos abordados en el curso (abordados en las Presentaciones y los videos). Para ello, pueden reunirse como institución o hacerlo de manera individual.

#### **Objetivos:**

- Homogenizar las definiciones de indicador de % de organizaciones con desempeño mejorado
- Estandarizar la forma de análisis y reporte del indicador

#### **Productos:**

- Matriz de Reporte e identificación de adecuaciones
- Matriz de Acuerdos

#### **Pasos:**

- PASO 1: Revisa y aplica la lista de chequeo del indicador CBLD-9
- PASO 2: Revisa y completa la “Matriz de Reporte” del indicador CBLD-9
  - Si la actividad se desarrolla de manera grupal pueden: presentar su avance en el llenado de la “Matriz de Reporte” y dar lectura a la matriz, presentando las respuestas anotadas. Se comentan las dudas que pueda tener en relación con la definición del indicador y sus requerimientos.
  - Se recomienda brindar retroalimentación y aclarar las dudas de los integrantes del equipo.
- PASO 3: Completa la “Matriz de Acuerdos”
  - Si la actividad se desarrolla de manera grupal pueden: Toma nota en la “Matriz de Acuerdos” de los aspectos que generaron debate o discrepancias.

**PASO 1: REVISAR Y APLICAR LA LISTA DE CHEQUEO DEL INDICADOR CBLD-9**

Sección del PIRS	Consideraciones específicas para el indicador “CBLD-9 Porcentaje de organizaciones asistidas por el Gobierno de los Estados Unidos con desempeño mejorado”	Check y anotaciones
Definición precisa	1. La mejora del desempeño organizacional es el resultado de un proceso deliberado emprendido para mejorar el cumplimiento de los mandatos de la organización para entregar resultados a los actores a los que busca servir.	
	2. La Actividad asigna recursos intencionalmente (humanos, financieros, y/u otros) para el fortalecimiento de la capacidad organizacional y se somete a un proceso deliberado de mejora de desempeño que es documentado.	
	3. La teoría de cambio (o marco de resultados) de la actividad refleja cómo el proceso de mejora del desempeño se predice para mejorar la entrega de productos o servicios que produce una organización.	
	4. Con apoyo del socio implementador, cada organización apoyada determina cómo definirá y monitoreará la mejora en el desempeño, basado en su propio mandato organizacional, misión y prioridades estratégicas.	
	5. El socio implementador establece metas anuales para este indicador en función de cuantas organizaciones alcanzan un mejor desempeño organizacional cada año.	
	6. Para contar que una organización tiene mejor desempeño organizacional se cumplen las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Se refleja en la Teoría de Cambio de la actividad y se asignan recursos (humanos, financieros y otros) para el desarrollo de la capacidad organizacional.</li> <li>b. La organización demuestra que ha experimentado y documentado un proceso de mejora de desempeño, incluyendo los siguientes cuatro pasos: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Se han obtenido aportes de los actores organizacionales para definir las prioridades de mejora de desempeño deseadas</li> <li>ii. Se han analizado y evaluado las brechas de desempeño (la diferencia entre el desempeño deseado y el desempeño actual)</li> </ul> </li> </ul>	

Sección del PIRS	Consideraciones específicas para el indicador “CBLD-9 Porcentaje de organizaciones asistidas por el Gobierno de los Estados Unidos con desempeño mejorado”	Check y anotaciones
	<ul style="list-style-type: none"> <li>iii. Se han seleccionado e implementando soluciones para mejora de desempeño (o las intervenciones de desarrollo), y</li> <li>iv. Se ha monitoreado y medido los cambios en el desempeño.</li> </ul> <p>c. Una organización demuestra que su desempeño en un indicador clave de desempeño, ha mejorado.</p>	
	<p>7. Las organizaciones eligen el enfoque y/o herramientas preferidas para documentar el proceso y logro de mejoras de desempeño.</p>	
	<p>8. El enfoque y/o herramienta puede ser uno que ha sido o está siendo utilizado por la organización antes de la implementación del apoyo financiado por el Gobierno de los Estados Unidos.</p>	
	<p>9. La calidad de la información, incluyendo la confiabilidad y validez del enfoque se documenta, en la medida posible, en el Plan de Monitoreo, Evaluación, y Aprendizaje (MEL) de la Actividad.</p>	
	<p>10. Deben fijarse los objetivos y reportarse los resultados utilizando esta fórmula para el indicador y cada uno de los desagregados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Numerador = número de organizaciones con desempeño mejorado</li> <li>b. Denominador = número de organizaciones asistidas por el Gobierno de los Estados Unidos que reciben apoyo en desarrollo de capacidad organizacional</li> </ul>	
	<p>11. Solo se debe seleccionar un tipo de organización para cada organización que recibe fondos de asistencia en desarrollo de capacidades financiado por el Gobierno de los Estados Unidos. El tipo de organización debe reflejar el tipo primario de organización con el que una organización se identifica. La descripción adicional de la misión y función de cada organización asistida (tales como tipo de servicios que provee, rol de la organización en un sector relevante, etc.) deberá ser incluido en la narrativa.</p>	
<b>Unidad de medida</b>	Porcentaje	

Sección del PIRS	Consideraciones específicas para el indicador “CBLD-9 Porcentaje de organizaciones asistidas por el Gobierno de los Estados Unidos con desempeño mejorado”	Check y anotaciones
Desagregaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Numerador</li> <li>· Denominador</li> </ul> <p><u>Tipo de organización:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Educación (educación superior, secundaria y primaria) / Instituciones de Investigación (sin otorgamiento de títulos) / Cooperativa (empresa formal y registrada del sector privado que sirve a miembros unidos voluntariamente para cumplir sus necesidades y aspiraciones comunes a través de copropiedad y negocios controlados democráticamente) / Grupo de productores (grupo informal de productores no registrados que agregan productos para acceder a los mercados) / Organizaciones basadas en la fe / Agencias gubernamentales (a niveles nacional y sub-nacional) / Sitios de prestación de servicios de salud (hospital, clínica, comunidad, farmacias) / Empresas del sector privado / Organizaciones no gubernamentales y organizaciones sin fines de lucro / Otras</li> </ul>	
Frecuencia de reporte	Anual	

**PASO 2: REVISAR Y COMPLETAR LA “MATRIZ DE REPORTE” DEL INDICADOR CBLD-9**

Sobre las Organizaciones			Intencionalidad
Nombre de la Organización	Tipo de Organización	Ubicación	¿Se asignaron recursos (humanos, financieros y / u otros) para el desarrollo de la capacidad organizacional como se refleja en la teoría de cambio de la actividad?

<b>¿Demuestra la organización que ha realizado y documentado el proceso de mejora de desempeño, incluyendo los siguientes pasos?:</b>	
<b>(I) ¿Se obtuvo el aporte de la organización para definir las prioridades de mejora de desempeño deseado?</b>	<b>(I) (a) Describa cómo y cuál aporte de la organización se ha obtenido.</b>

**¿Demuestra la organización que ha realizado y documentado el proceso de mejora de desempeño, incluyendo los siguientes pasos?:**

**(2) ¿Se analizaron y evaluaron las brechas de desempeño?**

**(2)(a) Describa cómo la brecha de desempeño fue medida y analizada**

--	--

**¿Demuestra la organización que ha realizado y documentado el proceso de mejora de desempeño, incluyendo los siguientes pasos?:**

**(3) ¿Fueron elegidas e implementadas soluciones para mejorar el desempeño?**

**(3)(a) ¿Cuál es el área para mejora de desempeño que fue abordada?**

--	--

**¿Demuestra la organización que ha realizado y documentado el proceso de mejora de desempeño, incluyendo los siguientes pasos?:**

<b>(4) ¿Fue el área de desempeño monitoreada y medida?</b>	<b>(4)(a) Describe cómo o liste las herramientas utilizadas para monitorear o medir desempeño</b>

<b>Resultado positivo de desarrollo</b>	<b>Calculando el indicador</b>	
<b>¿Ha mejorado el desempeño de la organización?</b>	<b>Denominador: ¿cumple los requerimientos para considerar un esfuerzo de mejorar la capacidad organizacional?</b>	<b>Numerador: ¿Se ha mejorado el desempeño de la organización?</b>

### PASO 3: COMPLETA LA “MATRIZ DE ACUERDOS”

Secciones de la Matriz de Adecuaciones	Aspectos de debate	Acuerdos o clarificaciones
<b>Sobre las Organizaciones</b>		
Tipo de Organización		
Ubicación		
<b>Intencionalidad</b>		
¿Se asignaron recursos (humanos, financieros y / u otros) para el desarrollo de la capacidad organizacional como se refleja en la teoría de cambio de la actividad?		
<b>¿Demuestra la organización que ha realizado y documentado el proceso de mejora de desempeño, incluyendo los siguientes pasos?:</b>		
(1) ¿Se obtuvo el aporte de la organización para definir las prioridades de mejora de desempeño deseado?		
(1) (a) Describa cómo y cuál aporte de la organización se ha obtenido.		
(2) ¿Se analizaron y evaluaron las brechas de desempeño?		
(2a) Describa cómo la brecha de desempeño fue medida y analizada		
(3) ¿Fueron elegidas e implementadas soluciones para mejorar el desempeño?		
(3a) ¿Cuál es el área para mejora de desempeño que fue abordada?		
(4) ¿Fue el área de desempeño monitoreada y medida?		

Secciones de la Matriz de Adecuaciones	Aspectos de debate	Acuerdos o clarificaciones
--	--------------------	----------------------------

(4a) Describe cómo o liste las herramientas utilizadas para monitorear o medir desempeño

**Resultado positivo de desarrollo**



¿Ha mejorado el desempeño de la organización?

**Calculando el indicador**

Denominador: ¿cumple los requerimientos para considerar un esfuerzo de mejorar la capacidad organizacional?

Numerador: ¿Se ha mejorado el desempeño de la organización?

## 5.2. RECURSOS DE LA UNIDAD

 <b>Lecturas recomendadas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- USAID, CBLD-9 Capacity Building Indicator Resource Page <a href="https://www.usaid.gov/npi/capacity-building-indicator-resources">https://www.usaid.gov/npi/capacity-building-indicator-resources</a></li><li>- Organizational Performance Index Measurement Tool <a href="#">Organizational Performance Index Measurement Tool   USAID Learning Lab</a></li><li>- Organizational Capacity Assessment <a href="#">Organizational Capacity Assessment   USAID Learning Lab</a></li><li>- Measuring Organizational Capacity <a href="#">Measuring Organizational Capacity   USAID Learning Lab</a></li></ul>
 <b>Sitios web recomendados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <a href="https://usaidlearninglab.org/library/capacity-20">https://usaidlearninglab.org/library/capacity-20</a></li></ul>

## 6. RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO

Respuestas a la sección “Reconociendo nuestros saberes previos” de la Unidad 3.

Pregunta y alternativas
<p>5. Entendemos por Capacidad:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>f. Habilidad de personas, organizaciones, sociedad de gestionar sus asuntos con éxito.</li><li>g. Un potencial para la acción que se observa en el desempeño.</li><li><b>h. A y B son correctas (CORRECTO)</b></li><li>i. Solo B es correcta</li><li>j. Ninguna es correcta</li></ul>
<p>6. El objetivo bajo Capacity 1.0 es mejorar la excelencia en la gestión de las organizaciones. En Capacity 2.0 el objetivo es que las organizaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>f. Sigam mejorando en su gestión organizacional</li><li>g. Consigan la sostenibilidad financiera</li><li>h. Sean más democráticas</li><li><b>i. Contribuyan significativamente a la transformación del sistema local al que pertenecen (CORRECTO)</b></li><li>j. Obtengan una certificación de excelencia de amplio reconocimiento</li></ul>
<p>7. Para USAID los sistemas locales comprenden un conjunto de actores interconectados - gobiernos, sociedad civil, sector privado, universidades, individuos, ciudadanos y otros - que conjuntamente producen un resultado de desarrollo particular.</p> <ul style="list-style-type: none"><li><b>c. Verdadero (CORRECTO)</b></li><li>d. Falso</li></ul>
<p>8. En el indicador estándar de USAID “# de personas capacitadas” es suficiente demostrar que el o la participante ha asistido al menos al 70% de las sesiones del programa de capacitación.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>c. Verdadero</li><li><b>d. Falso (CORRECTO)</b></li></ul>