



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA

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

Mayo 2024

UNIDAD 2: MEDICIÓN Y REPORTE DEL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES INDIVIDUALES

Parte I

4/30/2024



Fuente: Freepik

BIENVENIDA A LA UNIDAD 2

¡Bienvenidos y bienvenidas a la Unidad 2!
Iniciaremos en breve.

Mientras tanto, por favor coloquen en el chat su nombre, cargo y organización para que podamos conocernos.





UNIDAD I:AGENDA

Bienvenida, presentación de la unidad.

Recapitulación, preguntas y respuestas

Qué medir

Cómo medir

Indicador de USAID: # de personas entrenadas (# of people trained)

Cómo reportar los indicadores de USAID

Cierre de la unidad

CONOCIENDO NUESTRA RUTA DE APRENDIZAJE



BIENVENIDA AL CURSO

- Revisa el Sílabo del curso.
- Revisa tu cuaderno de estudio.
- Fortalece tus competencias autónomas.
- Disfruta de la experiencia

01

UNIDAD 1

MARCO CONCEPTUAL Y ENFOQUES DE USAID PARA EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

Análisis de la plataforma CAPACITY 2.0.

02

UNIDAD 2

MEDICIÓN Y REPORTE DEL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES INDIVIDUALES

Análisis de indicadores.

03

UNIDAD 3

MEDICIÓN Y REPORTE DE DESARROLLO DE CAPACIDADES A NIVEL ORGANIZACIONAL

Matriz de Reporte e identificación de adecuaciones y Matriz de acuerdos



CIERRE DEL CURSO

Los participantes aplican los conocimientos adquiridos durante la unidad para la medición de capacidades individuales e institucionales.

PRODUCTO ESPERADO AL FINAL DEL CURSO

- Matriz de Reporte e identificación de adecuaciones y Matriz de acuerdos



PRODUCTO DE LA UNIDAD

- Análisis de indicadores (ver cuaderno de estudios)





COMPETENCIA A LOGRAR

- Los participantes aplican los conocimientos adquiridos para la medición de capacidades individuales e institucionales.





OBJETIVOS DE APRENDIZAJES UNIDAD II

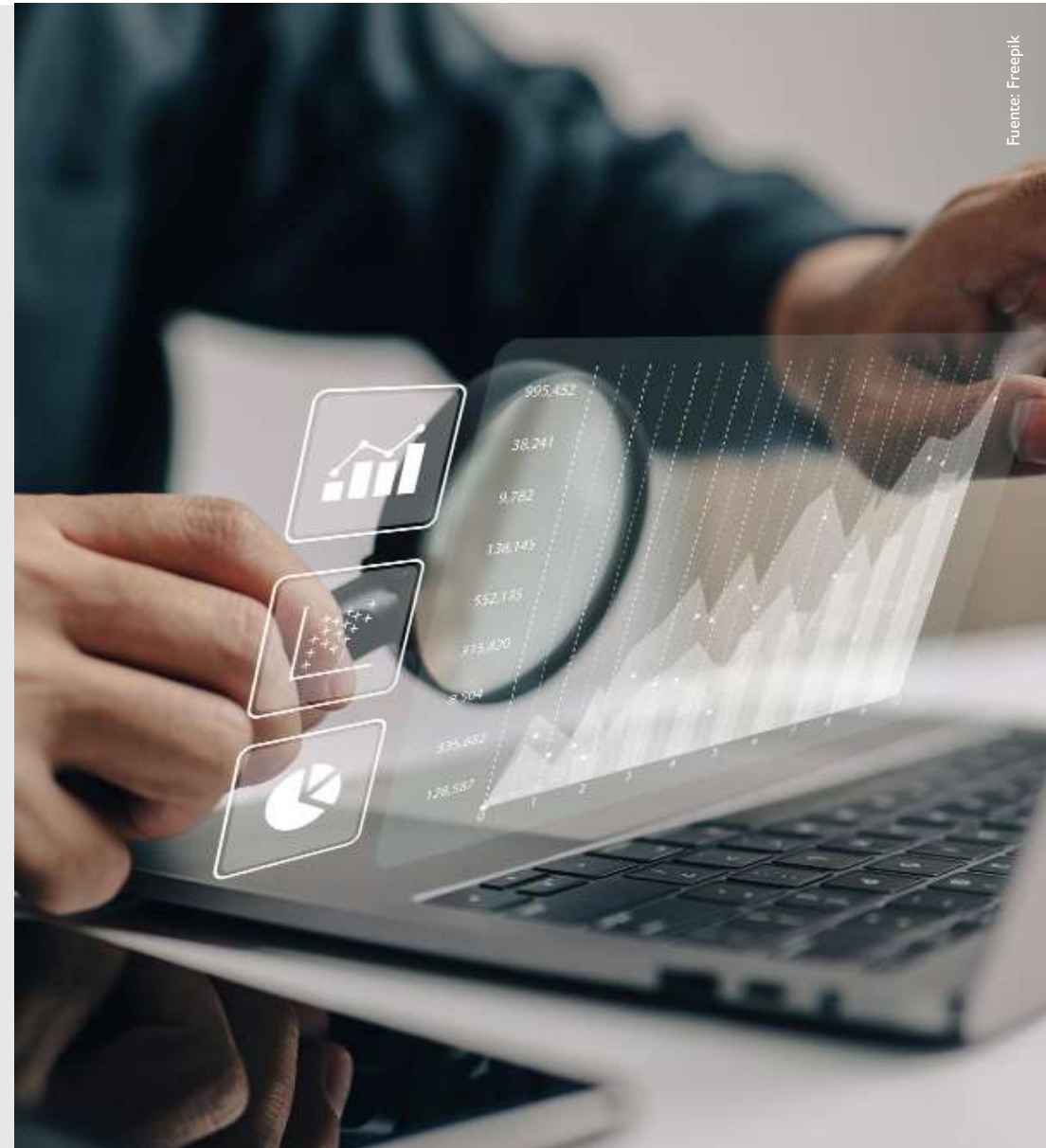
- Al final de la unidad los participantes podrán:
 - Explicar el proceso y las metodologías e instrumentos para medir capacidades individuales.
 - Mostrar ejemplos de mejora en la formulación de indicadores para medir capacidades individuales.



TEMA I

¿QUÉ MEDIR?

4/30/2024



Fuente: Freepik

RECAPITULANDO



Sistemas Locales



MODELO DE KIRKPATRICK

Impacto
(organizacional)

Nivel 4:
Resultados

Aplicación
(desempeño)

Nivel 3:
Comportamiento

Conocimientos y
habilidades
(capacidad,
competencia)

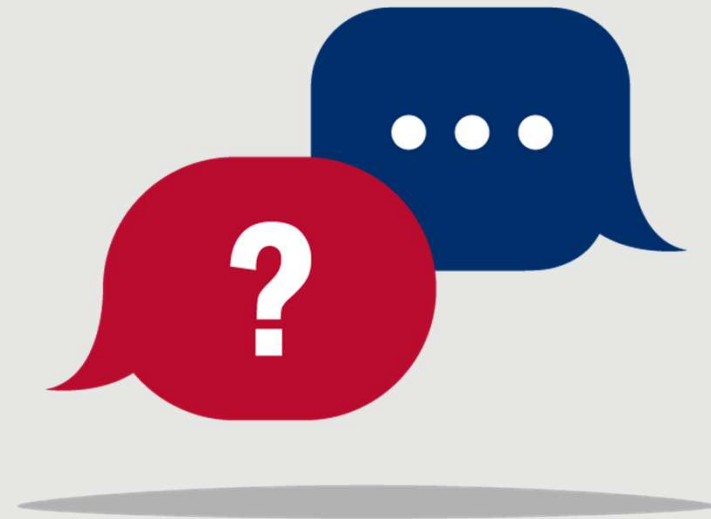
Nivel 2:
Aprendizaje

Satisfacción

Nivel 1:
Reacción

Individuo

PREGUNTAS Y RESPUESTAS



TEMA 2 ¿CÓMO MEDIR?

4/30/2024





ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE I

4/30/2024



Fuente: Freepik



ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE I

- **Objetivo:** 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.
- Por cada uno vamos a resolver las siguientes preguntas:
 - ¿En qué nivel del modelo de Kirkpatrick se ubica?
 - ¿Qué instrumento o método propone para su medición?
- Para el desarrollo de la actividad, utiliza el cuaderno de estudio.



ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE I

Indicadores:

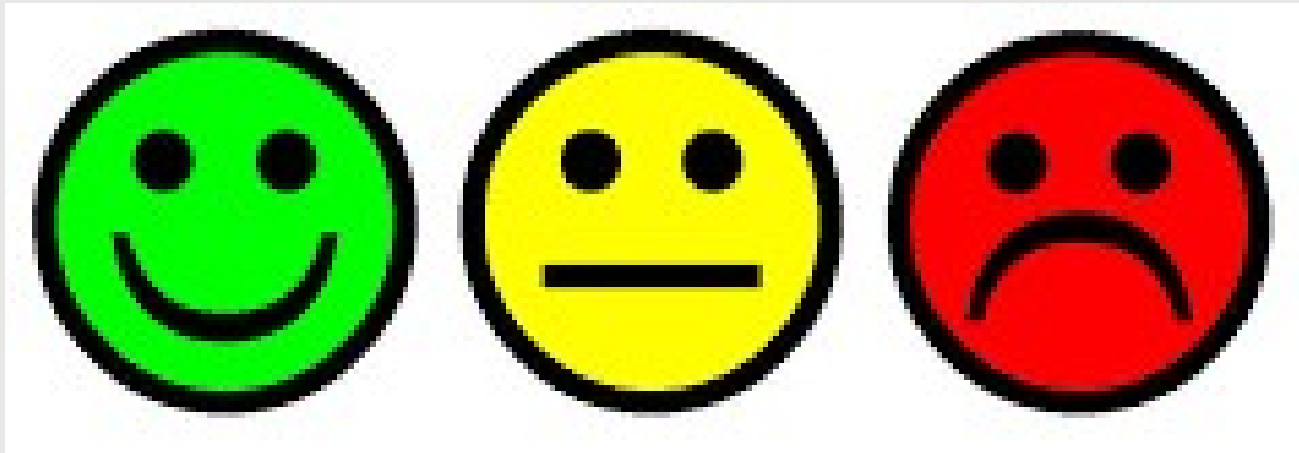
1. Proporción de agricultores que usan prácticas agrícolas mejoradas.
2. Número de mineros adoptando tecnologías nuevas o emergentes promovidas por la Actividad para mejorar la implementación de salvaguardas.
3. Porcentaje de personal de la institución ABC con mayor capacidad para realizar su trabajo.
4. Porcentaje de personas que asisten al menos al 70% de las actividades de capacitación.

MODELO DE KIRKPATRICK



EJEMPLO NIVEL I- REACCION

Caritas



EJEMPLO NIVEL 2 – APRENDIZAJE

Rubrica de mapas conceptuales

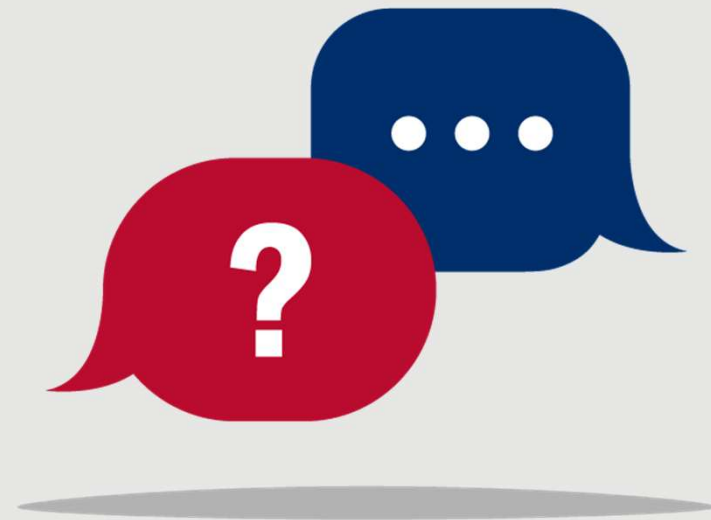
CATEGORÍAS	Nivel 3	Nivel 2	Nivel 1	Nivel 0
Organización	Presenta estructura jerárquica compleja y equilibrada , con una organización clara y de fácil interpretación.	Presenta una estructura jerárquica clara, equilibrada pero un tanto simple , o un poco desequilibrada pero clara y de fácil interpretación.	Presenta una estructura jerárquica clara pero no equilibrada o una apariencia equilibrada pero en exceso simple, o un tanto desordenada .	Mapa lineal, con varias secuencias de oraciones largas hacia los lados o hacia abajo; o bien, presenta una estructura desorganizada .
Relaciones entre conceptos	Identifica todos los conceptos importantes y demuestra un conocimiento de las relaciones entre estos.	Identifica conceptos importantes pero realiza algunas conexiones erróneas.	Realiza muchas conexiones erróneas .	Es incapaz de establecer relaciones entre conceptos correctas.
Palabras de enlace	Las palabras de enlace se utilizan de forma correcta y enriquecen las proposiciones	La mayoría de las palabras de enlace significativas.	Se combinan algunas palabras de enlace significativas con otras que no lo son tanto	Las palabras de enlace se repiten y son poco significativas
Enlaces cruzados	Integra enlaces cruzados que unen conceptos y de ellos resultan proposiciones .	Muestra sólo algún enlace cruzado .	Presenta enlaces cruzados irrelevantes respecto al tema principal.	No existen enlaces cruzados.
Recursos	Presenta más de 5 recursos asociados. Son de tipología variada (imágenes, enlaces...) y están relacionados con el concepto al que se asocian.	Presenta entre 3 y 5 recursos asociados. Son de tipología variada (imágenes, enlaces...) y están relacionados con el concepto al que se asocian.	Presenta entre 1 y 2 recursos asociados. Éstos son, mayoritariamente, imágenes .	No aporta ningún recurso , o bien éstos no están relacionados con el concepto al que se asocian.

EJEMPLO NIVEL 3- APLICACION

Cliente anónimo



PREGUNTAS Y RESPUESTAS



DESCANSEMOS
UNOS MINUTOS



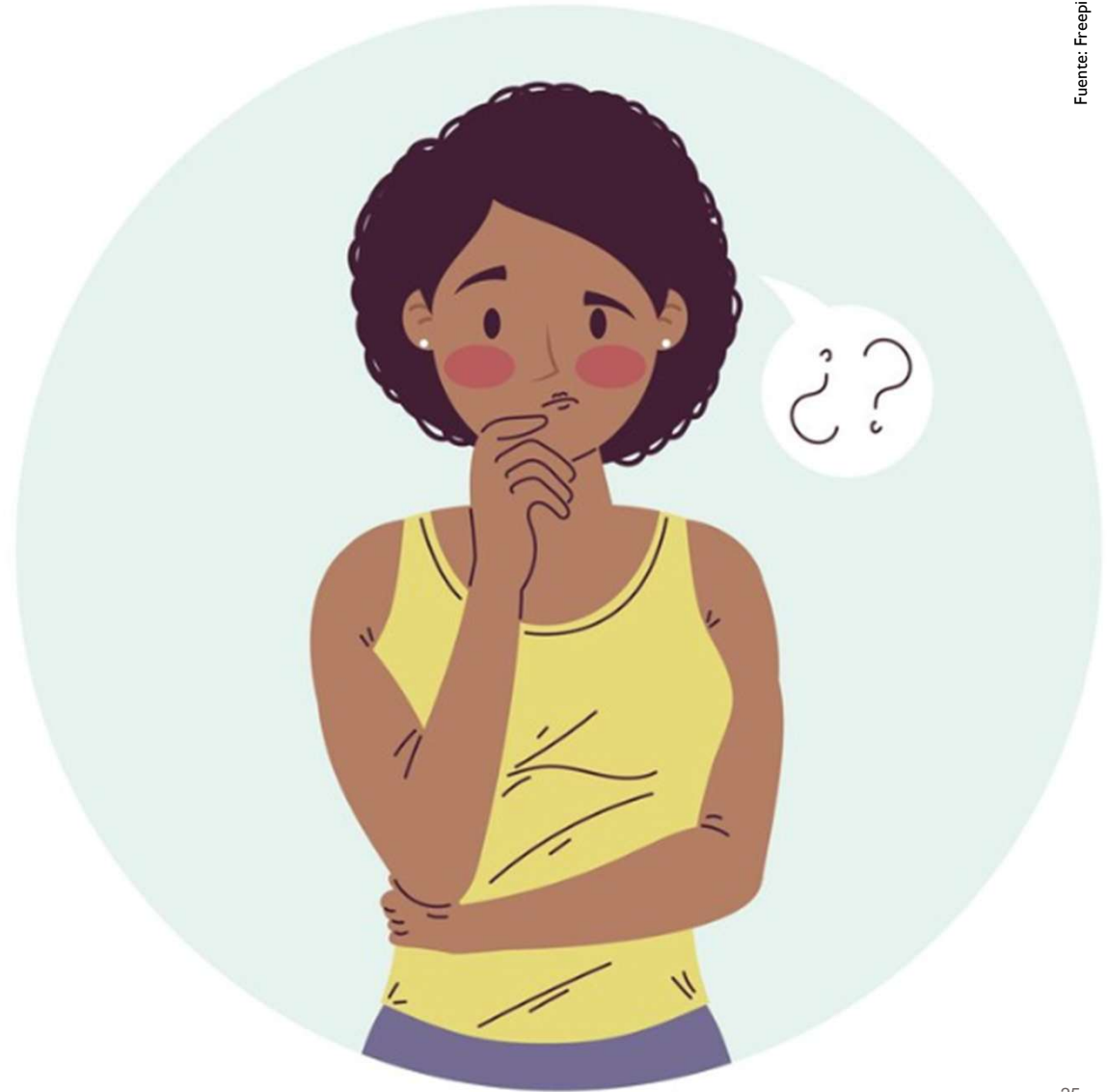
TEMA 3
INDICADOR DE USAID:

DE PERSONAS ENTRENADAS
OF PEOPLE TRAINED



¿Qué indicador de USAID se usa para mostrar resultados de desarrollo de capacidades en personas?

4/30/2024



Indicador

Medida cuantificable de una característica o condición de personas, instituciones, sistemas, o procesos, que pueden variar con el tiempo. Los tipos de indicadores son de desempeño y de contexto.

Fuente: USAID, ADS 201 114.

Hoja de Referencia

En inglés Performance Indicator Reference Sheet (PIRS). Es un instrumento para definir indicadores, asegurar calidad de datos, consistencia. Es necesario para todos los indicadores de desempeño.

Fuente: USAID Learning Lab, 2020

<https://usaidlearninglab.org/library/recommended-performance-indicator-reference-sheet>

Indicador Estándar

Indicadores transversales y por sectores sugeridos por USAID que facilitan la consolidación de información.

Fuente: USAID, Foreign Assistance Standard Indicators, <https://www.state.gov/foreign-assistance-resource-library/#managing>



ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE 2

4/30/2024



Fuente: Freepik



ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE 2

Vamos a centrarnos en el indicador :# de personas capacitadas en ...

Objetivo: Identificar aspectos relevantes, compartir reflexiones sobre lo observado y extraer aprendizajes significativos para mejorar la comprensión y aplicación del indicador.

- Revisa los ejemplos de fichas técnicas de indicadores para el indicador de número de personas capacitadas.
- Luego de tu revisión, reflexiona a través de las siguientes preguntas:
 - ¿Qué llama tu atención?
 - ¿Qué aprendiste?
- Para el desarrollo de la actividad, utiliza el cuaderno de estudio.

INDICADOR: # DE PERSONAS CAPACITADAS EN ...

Tiene diversos matices:

- # de asistentes en total
- # de asistentes que participan en X% de sesiones del programa de capacitación
- # de participantes que aprobaron el programa de capacitación en relación al # total de participantes
- # de personas que aprobaron el programa de capacitación contadas por única vez

INDICADOR: # DE PERSONAS CAPACITADAS EN ...

Hacia una comprensión común:

- **Persona capacitada** → persona que ha asistido a un programa de capacitación, y ha logrado los objetivos de aprendizaje, demostrado con algún método o instrumento.
- **Capacitación** →
 - Programa estructurado para transferir conocimientos, habilidades, aptitudes, que responde a una teoría de cambio y cadena de resultados.
 - Tiene currículo definido y objetivos de aprendizaje.
 - Duración es variable, según objetivos de aprendizaje. **16 o + horas se registra en TEAMS (antes Trainet).**
 - Participación es documentada y verificable

EJEMPLO DE MATRIZ DE PLANIFICACION DE APRENDIZAJE

MATRIZ PARA EL DISEÑO DE UNA SESIÓN EDUCATIVA

Título de la Unidad o tema:

Participantes:

Tiempo:

Descripción del contexto en el que se ubica la sesión educativa (institución, política, programa o proyecto de desarrollo):

Objetivos de aprendizaje:

CAPACIDADES (lo que debe lograr el participante)	ESQUEMA DE CONTENIDOS O ACTIVIDADES (lo que debe desarrollarse para lograr las competencias/capacidades)	ESTRATEGIA METODOLÓGICA (Qué herramientas didácticas se aplicará para el desarrollo del contenido o actividad: exposiciones, talleres, lecturas etc.)	MEDIOS Y MATERIALES (con qué se desarrollará el contenido o actividad incluye las lecturas)	TAREAS /TRABAJOS (actividades de aplicación y ampliación del aprendizaje)	RESPONSABLES (quién/quienes desarrollará/n el contenido o actividad)	EVALUACIÓN (cómo y con qué se determinará si se han logrado la capacidad)

INDICADOR: # DE PERSONAS CAPACITADAS EN ...

Hacia una comprensión común:

- **Capacitación** →
 - Modalidades son variables (académico y no académico, cursos cortos o largos, talleres, seminarios, experiencias de entrenamiento en el trabajo, programa de intercambio, aprendizaje observacional, coaching, mentoría, en línea y presencial, etc.)

¿EQUIVALENCIA ENTRE CAPACITACION PRESENCIAL VS VIRTUAL?

¿Qué pesa más,
un kilo de
algodón o un
kilo de azúcar?



Ley Universitaria (2014)

Considera en el régimen de estudios las modalidades:
presencial, semipresencial, y a distancia.

1 crédito = 16 horas de teoría o el doble de práctica

Curso presencial

- Clases
- Trabajo de grupos
- Examen

Total: 16 horas

Curso semi presencial (blended)

- Sesiones sincrónicas (no más de 2 horas)
- Lectura (asincrónico)
- Control de lectura (asincrónico)
- Trabajo aplicativo (asincrónico)

Total: 16 horas

INDICADOR: # DE PERSONAS CAPACITADAS EN ...

Hacia una comprensión común:

- **NO es Capacitación** → sesiones informativas o de sensibilización, reuniones, que no tienen un currículo definido u objetivos de aprendizaje. Otras intervenciones que no cumplen con los criterios de lo que es capacitación (por ejemplo, elaboración de manuales, difusión de documentos, eventos de inauguración).

ANALICEMOS JUNTOS

¿En qué nivel del modelo de Kirkpatrick se ubica este indicador de # de personas capacitadas?

MODELO DE KIRKPATRICK

Impacto
(organizacional)

Nivel 4:
Resultados

Aplicación
(desempeño)

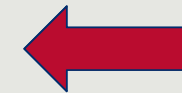
Nivel 3:
Comportamiento

Conocimientos y
habilidades
(capacidad,
competencia)

Nivel 2:
Aprendizaje

Satisfacción

Nivel 1:
Reacción



de
personas
capacitadas

SIEMPRE Y
CUANDO SE
DEMUESTRE
APRENDIZAJE

TRES OBSERVACIONES RECURRENTE

número de personas NO ES
número de participantes

El valor de línea de base
del indicador tiene que
justificarse

Las horas POR PERSONA para
cumplir el objetivo de aprendizaje
pueden ser acumuladas

NO ES CAPACITACION

Sesiones informativas o de sensibilización, reuniones, que no tienen un currículo definido u objetivos de aprendizaje.

PERO SI ES SENSIBILIZACION/ INFORMACIÓN

Talleres, seminarios, conferencias y acciones de difusión de información y actividades de sensibilización. Se puede contar las personas que participan en estos espacios.

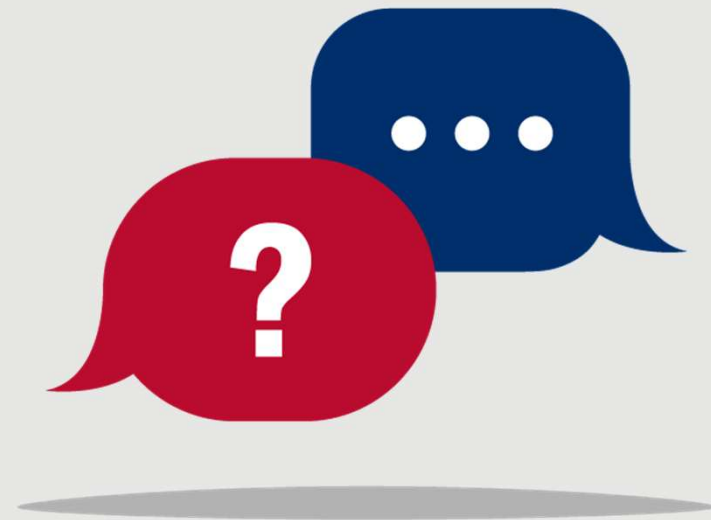


Indicador: # de personas sensibilizadas/ informadas

DESCANSEMOS
UNOS MINUTOS



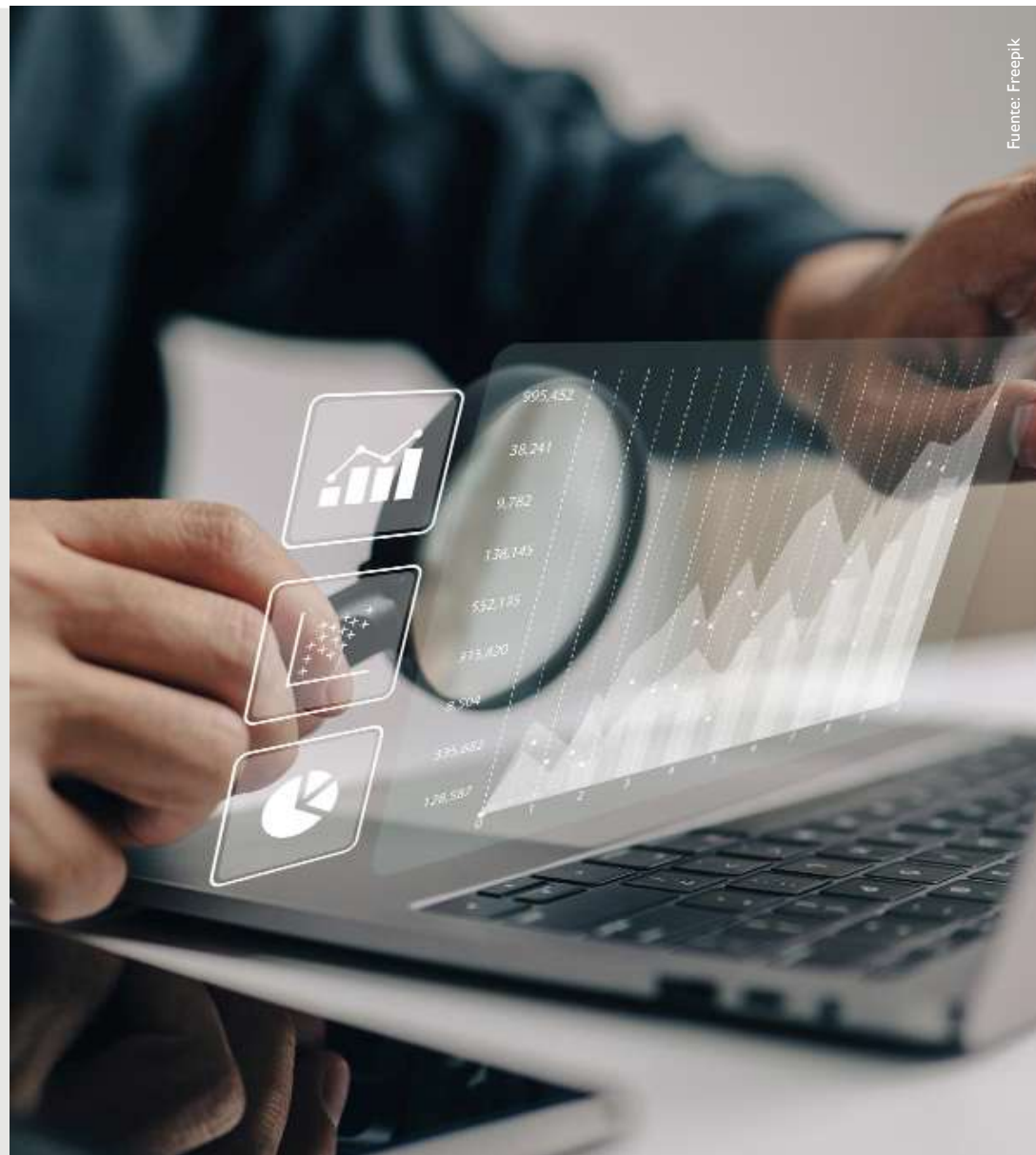
PREGUNTAS Y RESPUESTAS



TEMA 4

¿CÓMO REPORTAR LOS INDICADORES DE USAID?

4/30/2024



Fuente: Freepik

INDICADOR: # DE PERSONAS CAPACITADAS EN ...

- Para reportar el indicador considerar:
 - # de participantes de un programa de capacitación, que ha logrado los objetivos de aprendizaje, demostrado con algún método o instrumento.
 - Desagregado: # de personas capacitadas **contadas por única vez** en un periodo anual
- Persona capacitada en **16 o más horas se reporta en TEAMS (ex-Trainet)**

TABLA DE SEGUIMIENTO

INDICADORES:	LINEA DE BASE (MM/YYYY)	LINEA DE BASE	AÑO 1		AÑO 2		AÑO 3		AÑO 4		TOTAL	
			META	ACTUAL	META	ACTUAL	META	ACTUAL	META	ACTUAL	META	ACTUAL
XXXXXX												
XXXXXX												
XXXXXX												
XXXXXX												
XXXXXX												

TRACKING TABLE

INDICATORS	BASELINE DATE (MM/YYYY)	BASELINE	YEAR 1		YEAR 2		YEAR 3		YEAR 4		YEAR 5	
			TARGET	ACTUAL	TARGET	ACTUAL	TARGET	ACTUAL	TARGET	ACTUAL	TARGET	ACTUAL
XXXXXXX												
XXXXXXX												
XXXXXXX												
XXXXXXX												
XXXXXXX												

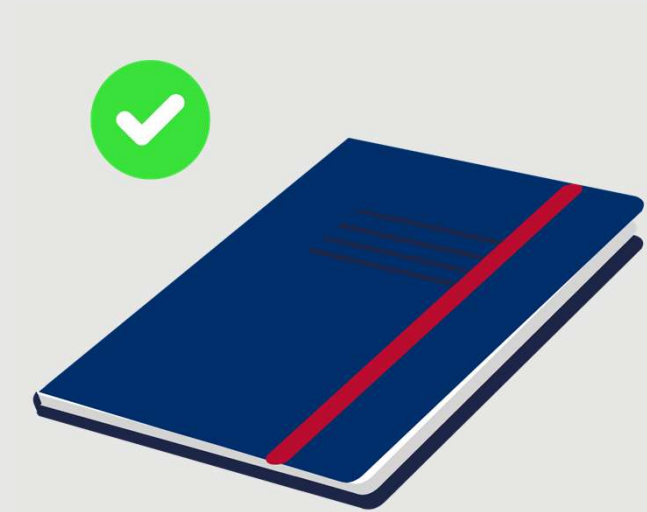
FORMATO DE REPORTE ANUAL DE INDICADORES

- Este formato va a requerirse anualmente para TODOS los indicadores, estándar y propios (custom).
- Facilitará el ingreso de la información al Development Information System - DIS.
- Encuentra en el cuaderno de estudio el formato.
- Revisemos juntos.

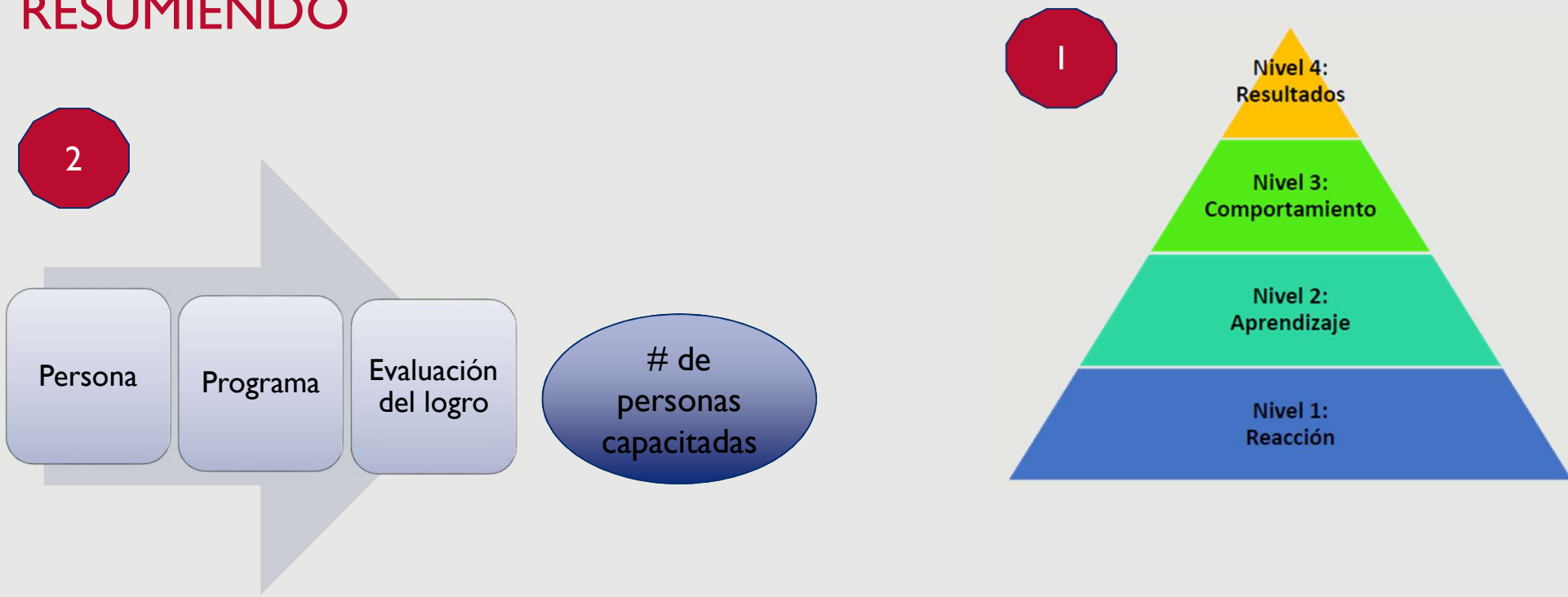
PREGUNTAS Y RESPUESTAS



CIERRE DE LA UNIDAD



RESUMIENDO



3

Reporte de PARTICIPANTES **CAPACITADOS**



Anualmente se desagregan PERSONAS **CAPACITADAS** (contadas 1 sola vez)



¡Has culminado la primera parte de la unidad 2 del curso, y te invitamos a iniciar la siguiente etapa, agradeciendo tu participación!