



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA

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

Mayo 2024

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

Parte 2



BIENVENIDA A LA UNIDAD 3

¡Bienvenidos y bienvenidas a la Unidad 3(Parte 2)!
Iniciaremos en breve.

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





UNIDAD III (PARTE 2): AGENDA

Bienvenida, presentación de la unidad.

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

Descanso

Matriz de Reporte e identificación de adecuaciones

Matriz de Acuerdos

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

- Productos:
 - Matriz de Reporte e identificación de adecuaciones
 - Matriz de Acuerdos
- Ver descripción en el cuaderno de estudio.





COMPETENCIA A LOGRAR

- Los participantes aplican los conocimientos adquiridos durante la unidad para desarrollar la Matriz de Reporte e identificación de adecuaciones y Matriz de acuerdos.





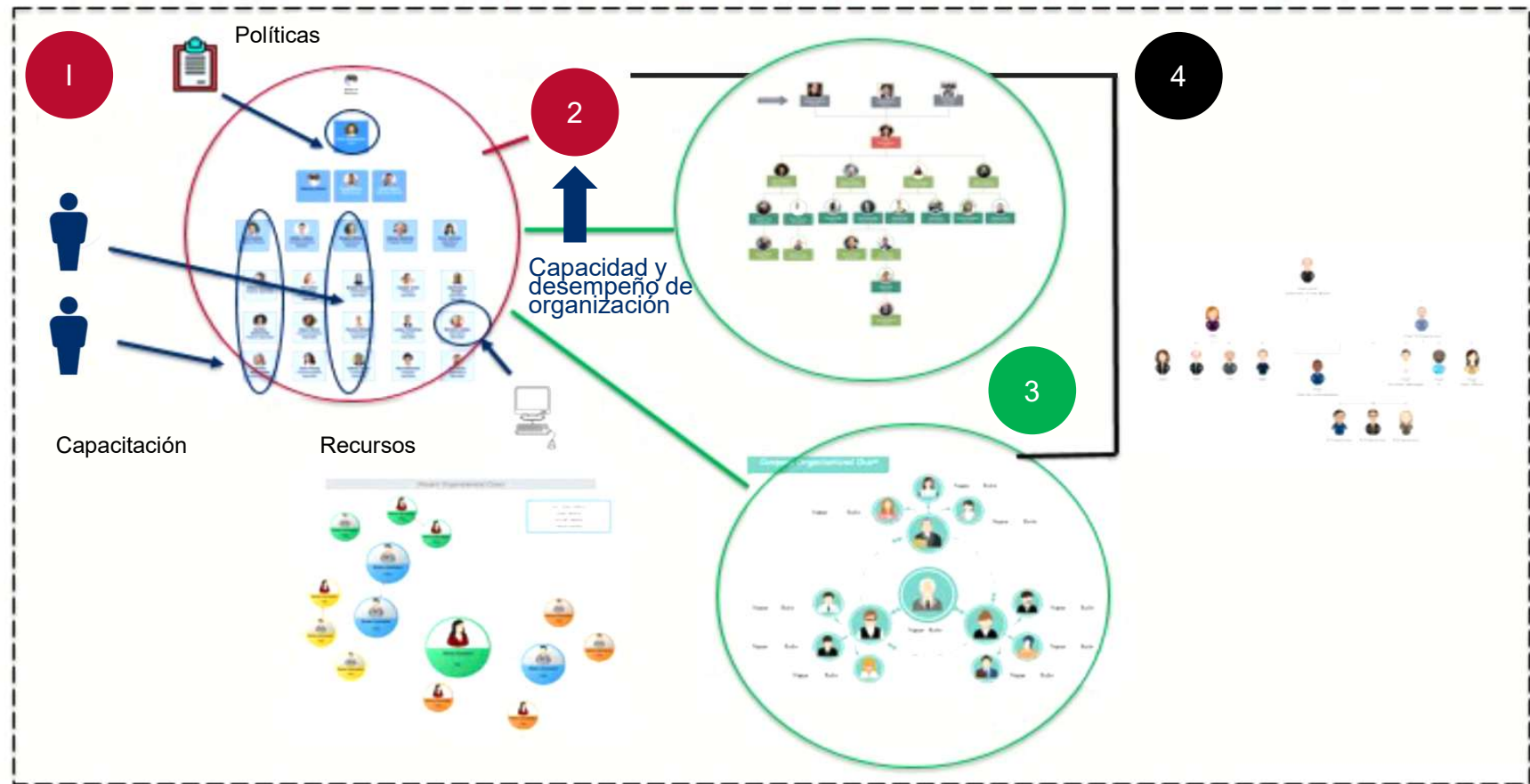
OBJETIVOS DE APRENDIZAJES UNIDAD III

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



RESUMIENDO

EL GRAN SALTO: PERSONAS – ORGANIZACIONES - SISTEMAS



IMPACTO EN BENEFICIARIO FINAL

RESUMIENDO

TODO CAMBIO ORGANIZACIONAL IMPLICA



RESUMIENDO

INDICADOR CBLD-9

DENOMINADOR: # total de organizaciones apoyadas por el Gobierno de los Estados Unidos que recibieron apoyo para el desarrollo de capacidades organizacionales

Es aplicable si:

- Hay una intención de destinar recursos para el desarrollo de capacidades organizacionales TEORÍA DE CAMBIO.
- Deliberadamente busca una mejora del desempeño
- Proceso está documentado

RESUMIENDO

INDICADOR CBLD-9

- **NUMERADOR:** # de organizaciones que han mejorado su desempeño organizacional
- **INTENCIONAL:** La Teoría de Cambio de la Actividad debe reflejar cómo el proceso de mejora de desempeño va a mejorar los productos y/o servicios que la organización provee.
- **PROCESO:** Una organización debe demostrar que ha seguido y documentado al menos los siguientes pasos:
 - Obtener aportes de la organización para definir los cambios de desempeño deseados.
 - Medir y analizar brechas de desempeño (LINEA DE BASE)
 - Seleccionar e implementar soluciones para mejorar el desempeño
 - Monitorear y medir cambios en el desempeño (en relación a la misma organización)
- **CAMBIO POSITIVO:** Para que cuente en el numerador, una organización debe demostrar que sus metas sobre mejora de desempeño se alcanzaron

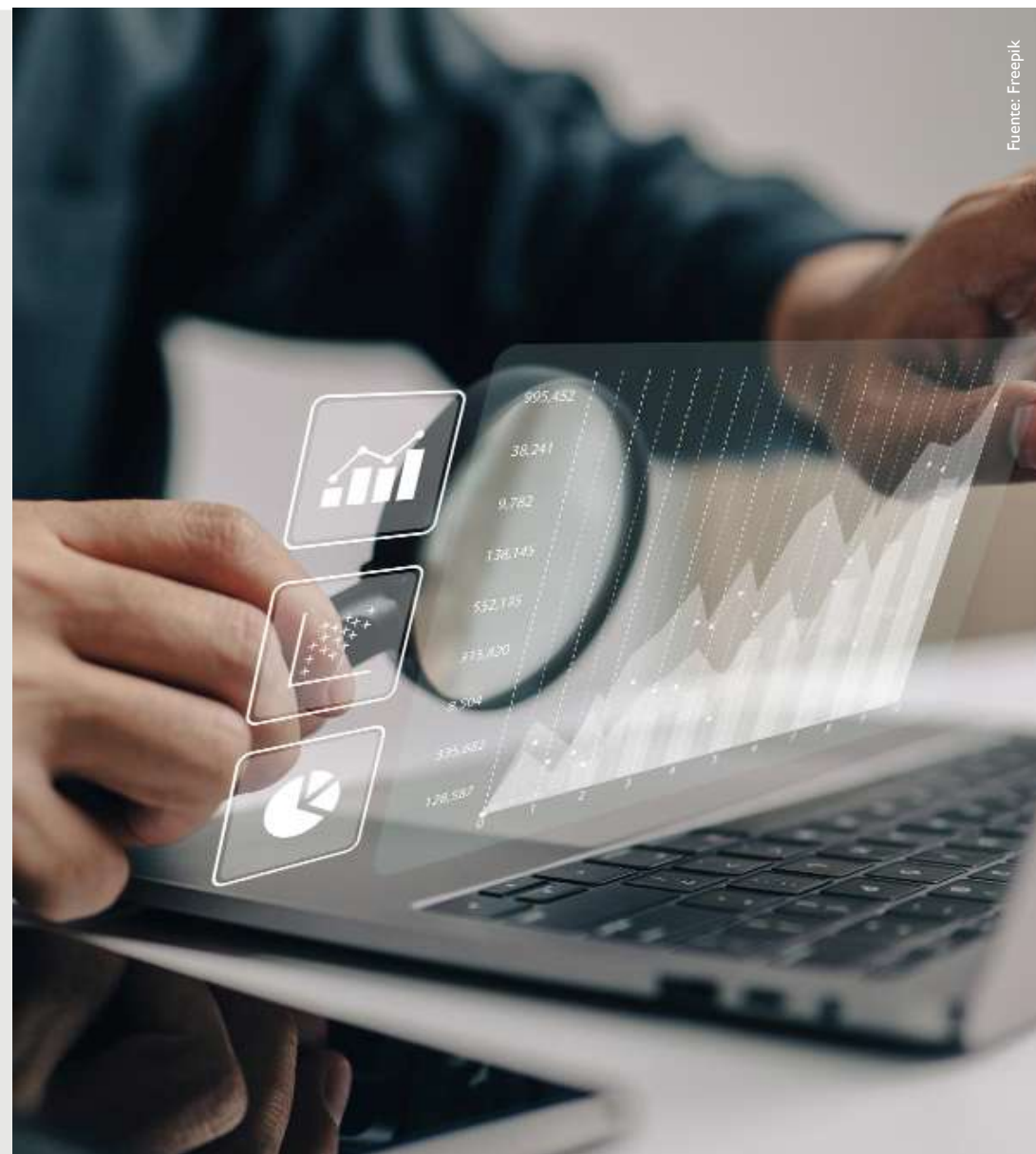
PREGUNTAS Y RESPUESTAS



TEMA 4

¿CÓMO REPORTAR EL INDICADOR CBLD-9?

(Continuación)



REPORTE DE RESULTADOS

HOJA DE REPORTE DEL INDICADOR OPCIONAL PARA SOCIOS IMPLEMENTADORES DE USAID CBLD-9 Porcentaje de organizaciones asistidas por el Gobierno de los Estados Unidos con desempeño mejorado

Número del indicador	Nombre del indicador & Tipo de desagregación	FY20 Meta	FY20 Resultado
CBLD-9	Porcentaje de organizaciones asistidas por el Gobierno de los Estados Unidos con desempeño mejorado		#¡DIV/0!
CBLD-9a	<i>Numerador</i>		0
CBLD-9b	<i>Denominador</i>		0
CBLD-9c	<i>Denominador: Tipo de organización: Educación (educación superior, secundaria y primaria)</i>		0
CBLD-9d	<i>Denominador: Tipo de organización: Instituciones de Investigación (sin otorgamiento de títulos)</i>		0
CBLD-9e	<i>Denominador: Tipo de organización: 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)</i>		0
CBLD-9f	<i>Denominador: Tipo de organización: Grupo de productores (grupo informal de productores no registrados que agregan productos para acceder a los mercados)</i>		0
CBLD-9g	<i>Denominador: Tipo de organización: Organizaciones basadas en la fe</i>		0
CBLD-9h	<i>Denominador: Tipo de organización: Agencias gubernamentales (a niveles nacional y sub-nacional)</i>		0
CBLD-9i	<i>Denominador: Tipo de organización: Sitios de prestación de servicios de salud (hospital, clínica, comunidad, farmacias)</i>		0
CBLD-9j	<i>Denominador: Tipo de organización: Empresas del sector privado</i>		0
CBLD-9k	<i>Denominador: Tipo de organización: Organizaciones no gubernamentales y organizaciones sin fines de lucro</i>		0
CBLD-9l	<i>Denominador: Tipo de organización: Otras</i>		0

Narración de la desviación:

Si hubo una variación del 10% (+/-) entre la meta del 2019 y el resultado alcanzado.

Se debe explicar las razones para esta desviación.

REPORTE DE RESULTADOS

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?

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

(1) ¿Se obtuvo el aporte de la organización para definir las prioridades de mejora de desempeño deseado?	<i>(1) (a) Describa cómo y cuál aporte de la organización se ha obtenido.</i>	(2) ¿Se analizaron y evaluaron las brechas de desempeño?	<i>(2)(a) Describa cómo la brecha de desempeño fue medida y analizada</i>	(3) ¿Fueron elegidas e implementadas soluciones para mejorar el desempeño?	<i>(3)(a) ¿Cuál es el área para mejora de desempeño que fue abordada?</i>	(4) ¿Fue el área de desempeño monitoreada y medida?	<i>(4)(a) Describe cómo o liste las herramientas utilizadas para monitorear o medir desempeño</i>

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

REPORTE DE RESULTADOS

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?
<i>Gobierno Regional de Ucayali</i>	<i>Agencias gubernamentales (a niveles nacional y subnacional)</i>	<i>Callería, Coronel Portillo Ucayali</i>	<i>Si. El fortalecimiento de capacidades se refleja en la Teoría de Cambio, específicamente en el componente 2 de la Actividad (Ver Plan de Trabajo del año 1 - Enlace a documento).</i>

REPORTE DE RESULTADOS

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

(1) ¿Se obtuvo el aporte de la organización para definir las prioridades de mejora de desempeño deseado?	<i>(1) (a) Describa cómo y cuál aporte de la organización se ha obtenido.</i>	(2) ¿Se analizaron y evaluaron las brechas de desempeño?	<i>(2)(a) Describa cómo la brecha de desempeño fue medida y analizada</i>	(3) ¿Fueron elegidas e implementadas soluciones para mejorar el desempeño?	<i>(3)(a) ¿Cuál es el área para mejora de desempeño que fue abordada?</i>	(4) ¿Fue el área de desempeño monitoreada y medida?	<i>(4)(a) Describe cómo o liste las herramientas utilizadas para monitorear o medir desempeño</i>
Si	Se realizó un diagnóstico de capacidades, el cual se presentó a la organización, participando de la reunión diversas áreas involucradas. En base al diagnóstico, la organización priorizó mejorar su desempeño en el uso de las evidencias generadas por los sistemas de monitoreo y evaluación para la toma de decisiones. Ver: Diagnóstico de capacidades (Enlace a documento), Plan de Asistencia Técnica del año 2019 (Enlace a documento).	Si	En reunión de trabajo se determinó el desempeño actual en base al avance de buenas prácticas en monitoreo, evaluación y gestión de evidencias. La brecha se determinó al restarle el desempeño real al desempeño ideal (100%). Luego se analizaron las causas del desempeño de manera participativa. Ver: Informe de medición de desempeño - Año 2019 (Enlace a documento)	Si	El uso de las evidencias generadas por los sistemas de monitoreo y evaluación para la toma de decisiones. Ver: Informe de medición de desempeño - Año 2019 (Enlace a documento)	Si	Al año de la primera medición se realizó la segunda medición del desempeño en base a buenas prácticas. Se utilizó el aplicativo ABP_2019.xls. Ver: Informe de medición de desempeño - Año 2019 (Enlace a documento)

REPORTE DE RESULTADOS

Resultado positivo de desarrollo	Calculando el indicador	
¿Ha mejorado el desempeño de la organización?	Denominador: ¿cumple los requerimientos para considerar un esfuerzo de mejorar la capacidad organizacional?	Numerador: ¿Se ha mejorado el desempeño de la organización?
No	1	0



ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE 4

4/30/2024



Fuente: Freepik



ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE 4

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



ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE 4

Indicaciones:

- PASO 1: Revisa y completa la “Matriz de Reporte” del indicador CBLD-9
- PASO 2: Completa la “Matriz de Acuerdos”

Utiliza el cuaderno de estudio para el desarrollo de esta actividad.

LISTA DE CHEQUEO



Sección	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	<ol style="list-style-type: none"> 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: <ol style="list-style-type: none"> 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. b. La organización demuestra que ha experimentado y documentado un proceso de mejora de desempeño, incluyendo los siguientes cuatro pasos: <ol style="list-style-type: none"> i. Se han obtenido aportes de los actores organizacionales para definir las prioridades de mejora de desempeño deseadas ii. Se han analizado y evaluado las brechas de desempeño (la diferencia entre el desempeño deseado y el desempeño actual) iii. Se han seleccionado e implementando soluciones para mejora de desempeño (o las intervenciones de desarrollo), y iv. Se ha monitoreado y medido los cambios en el desempeño. c. Una organización demuestra que su desempeño en un indicador clave de desempeño, ha mejorado. 7. Las organizaciones eligen el enfoque y/o herramientas preferidas para documentar el proceso y logro de mejoras de desempeño. 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. 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. 10. Deben fijarse los objetivos y reportarse los resultados utilizando esta fórmula para el indicador y cada uno de los desagregados: <ol style="list-style-type: none"> a. Numerador = número de organizaciones con desempeño mejorado b. Denominador = número de organizaciones asistidas por el Gobierno de los Estados Unidos que reciben apoyo en desarrollo de capacidad organizacional 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. 	
Unidad de medida	Porcentaje	
Desagregaciones	<ul style="list-style-type: none"> · Numerador · Denominador <p>Tipo de organización: 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</p>	
Frecuencia de reporte	Anual	

MATRIZ DE REPORTE



REPORTE DE RESULTADOS

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?

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

(1) ¿Se obtuvo el aporte de la organización para definir las prioridades de mejora de desempeño deseado?	<i>(1) (a) Describa cómo y cuál aporte de la organización se ha obtenido.</i>	(2) ¿Se analizaron y evaluaron las brechas de desempeño?	<i>(2)(a) Describa cómo la brecha de desempeño fue medida y analizada</i>	(3) ¿Fueron elegidas e implementadas soluciones para mejorar el desempeño?	<i>(3)(a) ¿Cuál es el área para mejora de desempeño que fue abordada?</i>	(4) ¿Fue el área de desempeño monitoreada y medida?	<i>(4)(a) Describe cómo o liste las herramientas utilizadas para monitorear o medir desempeño</i>

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

MATRIZ DE ACUERDOS



Secciones de la Matriz de Adecuaciones	Aspectos de debate	Acuerdos o clarificaciones
Sobre las Organizaciones		
Tipo de Organización		
Ubicación		
Intencionalidad		
¿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?		
¿Demuestra la organización que ha realizado y documentado el proceso de mejora de desempeño, incluyendo los siguientes pasos?:		
(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?		
(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?		

DESCANSEMOS
UNOS MINUTOS



PLENARIA



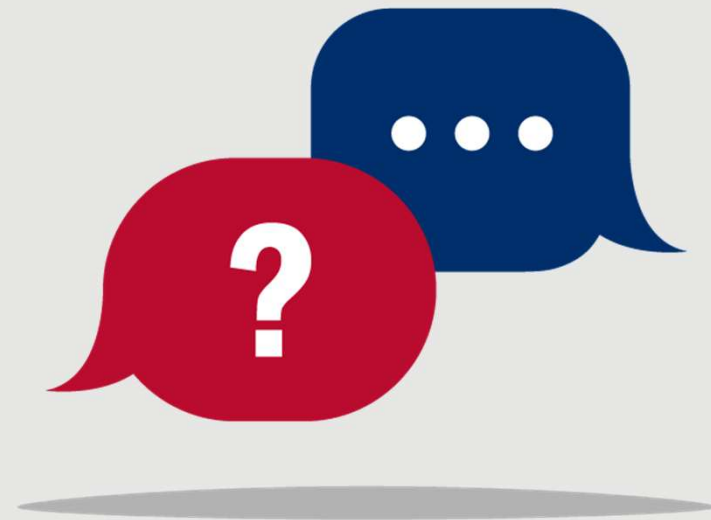
Fuente: Freepik

COMENTAR SOBRE

- Los aspectos que generaron debate o discrepancias durante la revisión de la “Matriz de Reporte”
 - Aspectos de debate.
 - Acuerdos.



PREGUNTAS Y RESPUESTAS



CIERRE DE LA UNIDAD





¡Has culminado el curso, y te invitamos a iniciar la siguiente etapa, agradeciendo tu participación!