

Grupo Formación

# Evaluación de impacto

6-12 meses después de la acción



# Contenidos

|                         |           |
|-------------------------|-----------|
| <b>Qué supone</b>       | <b>02</b> |
| <b>A quién</b>          | <b>03</b> |
| <b>Para qué</b>         | <b>04</b> |
| <b>Cómo diseñarla</b>   | <b>05</b> |
| <b>Herramientas</b>     | <b>06</b> |
| <b>Uso de los datos</b> | <b>33</b> |

# Qué supone

02

La evaluación de impacto busca identificar los efectos y transformaciones **sostenidas** que una acción formativa, acción o programa ha generado en las personas, comunidades o contextos a mediano y largo plazo.

- Analiza cambios estructurales o profundos más allá del momento formativo.
- Permite verificar si los aprendizajes y competencias adquiridas han contribuido a mejorar realidades individuales, organizacionales o comunitarias.
- Evalúa la coherencia entre los objetivos estratégicos de la misión y los resultados observados en el entorno.
- Requiere comparar la situación inicial con la actual para evidenciar procesos de cambio, transformación o fortalecimiento.

# A quién

## 01 - Participantes directas 03

de las acciones, para observar cómo su aprendizaje se ha traducido en cambios reales.

## 02 - Referentes institucionales, coordinadores o líderes comunitarios,

que pueden describir cambios observables en las prácticas, relaciones o estructuras.

## 03 - Beneficiarias indirectas o comunidades,

cuando el objetivo de la acción buscaba un impacto social o colectivo.

## 04 - Aliadas, financiadoras o entidades colaboradoras,

interesados en conocer los resultados globales y la sostenibilidad del proceso.

# Para qué

- Medir el grado de transformación social, institucional o personal atribuible a la acción formativa.
- Comprobar la pertinencia, sostenibilidad y coherencia del proceso formativo en relación con la misión y los objetivos estratégicos.
- Identificar buenas prácticas y aprendizajes clave para replicar o escalar.
- Generar evidencias de impacto ante financiadoras, donantes y comunidades.
- Promover una cultura evaluativa orientada a la mejora continua y al cambio social sostenible

# Cómo diseñarla

05

Es fundamental **definir claramente el impacto esperado desde el inicio del proyecto.**

*Ejemplo: si el objetivo general es “fortalecer las capacidades de liderazgo comunitario en mujeres”, el impacto esperado podría ser “aumento de la participación femenina en espacios de decisión local”.*

- Formular indicadores de impacto claros y verificables, que incluyan cambios observables en comportamientos, estructuras o resultados comunitarios.
- Recoger línea base inicial, para poder comparar después (ej. situación antes de la formación).
- Usar una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos, para comprender tanto los resultados como los procesos.
- Planificar la evaluación desde el inicio, vinculando objetivos formativos, recursos y plazos de seguimiento.

# HERRAMIENTAS

# Estudio de casos

Análisis profundo de una o varias experiencias que ejemplifican cómo la formación ha contribuido a generar cambios significativos.

## Puntos fuertes

- Aporta una visión cualitativa y humana del impacto.
- Permite comprender factores que favorecen o dificultan el cambio.
- Útil para comunicación y rendición de cuentas.

## Debilidades

- No siempre representa al conjunto.
- Requiere tiempo y acompañamiento cercano.

# Estudios de casos

## Cuándo emplear

- En programas de largo plazo o con fuerte dimensión comunitaria.
- Cuando se busca comprender el proceso de transformación más allá de los datos numéricos.

## Tipo de iniciativa

- Programas de empoderamiento, formación de liderazgos, proyectos socioeducativos.

# Ejemplo de aplicación

Su diseño dependerá del caso en que se quiera aplicar.

## **A. Caso individual:**

Seguimiento de una persona 12 meses después de haber participado en la formación. Se documenta cómo ha puesto en práctica lo aprendido y qué cambios ha generado en su entorno personal, familiar o comunitario.

## **B. Caso colectivo:**

Relato de un grupo (por ejemplo, una organización o colectivo comunitario) que, tras participar en la capacitación, mejoró sus prácticas internas, fortaleció su trabajo conjunto o logró resultados concretos a nivel organizativo o comunitario.

## **C. Caso temático:**

Ejemplo que muestra el impacto de la formación en un área específica, como:

- Prevención de la violencia: reducción de conflictos o mejora en la convivencia.
- Empleabilidad: acceso a nuevas oportunidades laborales o mejora de ingresos.
- Incidencia política: participación activa en procesos de decisión o cambio en políticas locales.

# Entrevistas en profundidad y grupos focales

Recogida de testimonios cualitativos de distintas personas que intervienen y se benefician para comprender los cambios generados y su alcance.

## Puntos fuertes

- Permite captar percepciones, emociones y relatos de transformación.
- Da voz a distintos actores del proceso.
- Complementa la información cuantitativa con evidencia narrativa.

## Debilidades

- Requiere moderación experimentada.
- Puede ser subjetiva si no se triangula.

# Entrevistas en profundidad y grupos focales

## Cuándo emplear

- En evaluaciones participativas o centradas en procesos humanos.

## Tipo de iniciativa

Proyectos sociales, formaciones comunitarias, programas de desarrollo organizacional.

# Ejemplo de aplicación

Se pueden realizar entrevistas a diferentes niveles.

## A. Entrevista semiestructurada a una participante

Conocer en profundidad, con enfoque en el cambio individual y su entorno.

Preguntas sugeridas:

- ¿Qué ha cambiado en tu vida personal o profesional desde que participaste en la formación?.
- ¿Qué aprendizajes sigues aplicando hoy en tu entorno?.
- ¿Puedes compartir un ejemplo concreto de cómo usaste lo aprendido para resolver un problema?.
- ¿Qué reacciones notaste en otras personas (familia, colegas, comunidad) como resultado de tus nuevas prácticas?.
- ¿Sientes que ahora tienes más influencia o participación en tu comunidad o grupo?.

# Ejemplo de aplicación

Se pueden realizar entrevistas a diferentes niveles.

## B. Grupo focal con líderes comunitarios

Perspectiva externa sobre el cambio colectivo o comunitario.

Preguntas sugeridas:

- ¿Qué cambios han observado en las personas que participaron en la formación?.
- ¿Han visto alguna transformación en la manera en que estos participantes actúan en la comunidad?.
- ¿Qué nuevos roles han asumido o qué iniciativas han impulsado?.
- ¿Ha habido algún cambio en las relaciones o dinámicas dentro del grupo o comunidad?.
- ¿Cómo perciben el antes y después de la capacitación en términos de cohesión, liderazgo o toma de decisiones?.

# Ejemplo de aplicación

Se pueden realizar entrevistas a diferentes niveles.

## C. Entrevistas múltiples trianguladas

Recoger diversas voces para contrastar y enriquecer la comprensión del impacto.

- Participantes directas.
- Facilitadoras o formadoras.
- Beneficiarias indirectos (familiares, miembros de la comunidad, colegas, autoridades locales)

Ejemplos de preguntas según actor:

- A participantes: ¿Qué resultados concretos has logrado gracias a lo aprendido?.
- A facilitadoras: ¿Cómo percibís la evolución de los participantes después del proceso formativo?.
- A beneficiarios indirectos: ¿Ha notado algún cambio en la persona que participó?. ¿Cómo le ha afectado a usted o a su entorno?.

# Indicadores de cambio y matrices de impacto

Instrumento que permite medir de forma sistemática el avance hacia los resultados esperados.

## Puntos fuertes

- Clarifica y ordena la información.
- Permite monitorear progresos en el tiempo.
- Facilita la rendición de cuentas.

## Debilidades

- Requiere formulación técnica y datos comparables.
- Puede limitar la comprensión de procesos subjetivos.

# Indicadores de cambio y matrices de impacto

## Cuándo emplear

- En programas institucionales o proyectos con financiación externa.

## Tipo de iniciativa

- Programas plurianuales, proyectos comunitarios o de incidencia social.

# Ejemplos de aplicación

## A. Matriz de indicadores:

| Objetivo de Impacto                              | Indicador                               | Línea Base | Situación Actual | Fuente Verificación              |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------|------------------|----------------------------------|
| Aumentar la participación comunitaria de laicado | % de laicado en encuentros comunitarios | 25%        | 48%              | Actas de reuniones, entrevistas. |
| Mejorar la autonomía económica de las mujeres    | Nº de contrataciones de mujeres.        | 5          | 15               | Registro de proyectos            |

## B. Indicadores cualitativos:

Percepción de mayor reconocimiento y liderazgo femenino en la comunidad.

Aumento del sentido de pertenencia y autoestima grupal.

## C. Panel de seguimiento anual:

Comparación de resultados en tres momentos: inicio, 6 meses, 12 meses.

# Observación en terreno o visitas de seguimiento

Revisión directa en los contextos donde se esperaba generar impacto para observar evidencias concretas del cambio.

## Puntos fuertes

- Permite contrastar percepciones con hechos observables.
- Favorece la relación directa con comunidades.
- Recoge información rica y contextual..

## Debilidades

- Requiere desplazamiento y tiempo.
- Riesgo de sesgo si no se aplican criterios claros.

# Observación en terreno o visitas de seguimiento

## Cuándo emplear

- En procesos donde se busca evidenciar transformaciones en la práctica o el entorno.

## Tipo de iniciativa

- Proyectos comunitarios, programas de inserción laboral, procesos educativos locales.

# Ejemplos de aplicación

## **A. Visita de campo con lista de verificación:**

Se realiza una visita al espacio donde se aplica lo aprendido:

- ¿Se aplican las metodologías o herramientas enseñadas en la formación (por ejemplo, círculos de diálogo, técnicas participativas, planes de acción)?.
- ¿Se han creado o adaptado espacios físicos o simbólicos como resultado de la capacitación (por ejemplo, un mural comunitario, un grupo de trabajo, un centro de atención)?
- ¿Se observa una mayor participación, liderazgo o empoderamiento del grupo meta en actividades o procesos comunitarios?
- ¿Qué tipo de interacciones se dan entre participantes y otros actores? ¿Hay evidencia de transformación en las relaciones o dinámicas sociales?

# Ejemplos de aplicación

## **B. Observación participante:**

La persona que evalúa se involucra directamente en el contexto evaluado:

- ¿Quiénes toman la palabra y cómo se toman decisiones colectivas?
- ¿Se evidencian prácticas inclusivas, colaborativas o nuevas formas de liderazgo?
- ¿Cómo se resuelven conflictos o se gestionan diferencias?
- ¿Qué símbolos, discursos o prácticas reflejan apropiación del contenido de la formación?

## **C. Registro fotográfico o audiovisual:**

Se toman fotografías o videos antes, durante y después del proceso de intervención (siempre con consentimiento).

- Registro de actividades comunitarias donde se aplican los aprendizajes.
- Testimonios en video de personas beneficiadas.
- Evidencia de cambios en materiales, señalización, equipamiento comunitario, etc.

# 5. Encuestas de seguimiento a medio/largo plazo

Instrumento estructurado que permite medir la aplicación y los efectos de la formación pasado un tiempo.

## Puntos fuertes

- Proporciona información cuantificable y comparable.
- Permite alcanzar a muchas personas.
- Útil para medir sostenibilidad del aprendizaje.

## Debilidades

- Menor profundidad cualitativa.
- Requiere buena tasa de respuesta.

# Encuestas de seguimiento a medio/largo plazo

## Cuándo emplear

- En programas con gran número de participantes o dispersión geográfica.

## Tipo de iniciativa

- Capacitaciones masivas, redes de formadoras, programas institucionales.

# Ejemplo de aplicación

## A. Encuesta de seguimiento 6–12 meses después

- ¿Has compartido los conocimientos adquiridos con otras personas? .¿Cómo?.
- ¿Ha cambiado tu percepción sobre el problema abordado por el programa?.
- ¿Has iniciado alguna iniciativa nueva a partir de la formación/intervención?.
- ¿Qué aspectos del programa han tenido mayor impacto en ti?.
- ¿Qué elementos del programa consideras que podrían mejorarse para futuras participantes?.

# Ejemplo de aplicación

## B. Encuesta digital longitudinal

1. ¿En los últimos meses has utilizado los conocimientos o herramientas adquiridas? ¿Cómo?
2. ¿Qué resultados observas en tu entorno tras aplicar lo aprendido?
3. En una escala del 1 al 10, ¿qué tan vigente o útil sigue siendo el contenido del programa para ti?
4. ¿Qué nuevos retos han surgido desde la última vez que nos contactamos?
5. ¿Qué tipo de apoyo o recursos adicionales te serían útiles ahora?
6. ¿Te interesaría recibir un refuerzo o actualización de contenidos?
7. ¿Has mantenido contacto con otros participantes del programa?

# Ejemplo de aplicación

## C. Encuesta comparativa antes/después

27

### 1. Conocimiento y habilidades:

- ¿Cuánto sabes sobre [tema] ahora comparado con el inicio del programa?
- (Escala de 1 a 5, antes y después)
- ¿Te sientes más capacitado para actuar ante [problema específico]?

### 2. Actitudes o percepciones:

- ¿Qué tan importante consideras [tema] en tu vida o trabajo?
- ¿Cómo ha cambiado tu motivación hacia [práctica deseada]?

### 3. Prácticas y comportamiento:

- ¿Con qué frecuencia aplicas [habilidad/práctica] en tu día a día?
- ¿Has cambiado alguna rutina/procedimiento como resultado del programa?

### 4. Resultados tangibles:

- ¿Ha habido mejoras medibles en indicadores como productividad, eficiencia, reducción de errores, participación, etc.?

# Historias de cambio significativo

Metodología participativa en la que los actores comparten historias que muestran los cambios más importantes que atribuyen al proceso formativo.

## Puntos fuertes

- Potente herramienta de aprendizaje colectivo.
- Refuerza la participación y apropiación del proceso.
- Facilita la comunicación del impacto.

## Debilidades

- Requiere facilitación cuidadosa.
- No produce datos numéricos comparables.

# Historias de cambio significativo

## Cuándo emplear

- En programas comunitarios o educativos donde se prioriza el enfoque humano.

## Tipo de iniciativa

- Procesos de empoderamiento, formación transformadora o incidencia social.

# Ejemplos de aplicación

## A. Recolección de historias:

### Posibles preguntas:

- ¿Cuál ha sido el cambio más significativo que has vivido desde tu participación en el programa/proyecto?
- ¿Cómo era tu situación antes y cómo es ahora?
- ¿Qué o quién facilitó ese cambio?
- ¿Qué impacto ha tenido ese cambio en tu vida, tu trabajo, tu comunidad o tu entorno familiar?
- ¿Por qué este cambio es importante para ti o para otros?

### Formato de recolección:

- Entrevistas individuales grabadas o transcritas.
- Formularios escritos (pueden ser digitales o en papel).
- Grabaciones de audio o video hechas por los propios participantes.

# Ejemplos de aplicación

## B. Selección participativa

### Métodos de selección:

- Reunión del equipo técnico, facilitadoras o líderes comunitarias para leer las historias.
- Criterios de selección: impacto, claridad del relato, representatividad, sostenibilidad del cambio.
- Votación o consenso grupal sobre las historias más significativas.

### Dinámica participativa:

- Los propios participantes pueden formar parte del comité de selección.
- Se pueden usar tarjetas con criterios (por ejemplo: "Cambio profundo", "Inspirador", "Relevante para otros") para guiar la discusión.
- Se promueve la reflexión sobre por qué ciertas historias resuenan más que otras.

# Ejemplos de aplicación

## C. Sistematización narrativa

32

### Formas de presentación:

- Documento narrativo con una selección de historias organizadas por tema o eje de cambio.
- Video-documental corto con testimonios.
- Muro de historias en exposiciones, eventos o redes sociales.
- Infografías que combinen datos cuantitativos con extractos de testimonios.

### Recomendaciones:

- Acompañar cada historia con contexto: perfil del participante, lugar, tipo de intervención.
- Incluir citas textuales destacadas y fotos (con consentimiento).
- Analizar patrones emergentes a partir de las historias (por ejemplo: cambios más frecuentes, factores facilitadores comunes, barreras compartidas).

Una vez finalizada la evaluación de impacto y recolectados los datos , ya sea a través de encuestas, entrevistas, historias de cambio, grupos focales u otras herramientas, llega una etapa fundamental: interpretar esa información de forma estratégica y transformarla en acción.

## **1. Interpretar: Más allá de los datos**

Interpretar los resultados implica darles sentido en relación con los objetivos del programa, el contexto y las experiencias de los actores involucrados.

Algunas preguntas clave que pueden guiar esta reflexión:

- ¿Qué cambios se lograron y cuáles no?.
- ¿Qué factores explican los logros obtenidos?. ¿Y los obstáculos?.
- ¿Qué resultados fueron inesperados, pero relevantes?.
- ¿A quiénes benefició más la intervención?. ¿Hubo grupos menos impactados?.
- ¿Qué aprendizajes emergen para futuras acciones?.

## **2. Utilizar: Convertir el conocimiento en acción:**

La información recogida puede tener múltiples usos, dependiendo de tus objetivos. Aquí te mostramos cómo convertir los hallazgos en herramientas útiles:

a. Mejora de programas o proyectos

- Ajustar estrategias, enfoques o contenidos.

- Rediseñar fases futuras con base en evidencias.
  - Priorizar acciones con mayor potencial de impacto.
- b. Comunicación y rendición de cuentas
- Compartir resultados con participantes y comunidades.
  - Presentar logros a financiadores o aliados.
  - Construir narrativas de impacto para visibilizar el trabajo realizado.
- c. Toma de decisiones estratégicas
- Evaluar si continuar, escalar o cerrar una intervención.
  - Identificar líneas de trabajo más efectivas.
  - Reorientar recursos hacia donde generen más valor.
- d. Sistematización y aprendizaje institucional
- Documentar buenas prácticas y errores comunes.
  - Generar lecciones aprendidas para nuevos equipos.
  - Fortalecer la memoria institucional.
- e. Incidencia y movilización de apoyo
- Usar evidencia para influir en políticas o normativas.
  - Demostrar impacto ante posibles financiadores.
  - Impulsar cambios sostenibles a mayor escala.

