

# Establecimiento y medida de indicadores



## Algunos de los problemas comunes

Los programas que buscan levantar la conciencia o educar a la gente sobre sus derechos humanos pueden encontrar más difícil establecer indicadores de base. Pero el hecho de que no puedan medirse los cambios de actitud en números no significa que puedan ignorarse. Los datos cualitativos son muy importantes para comprender los sentimientos y actitudes de la gente.

## Promover la participación

Si la planificación se lleva a cabo de una manera participativa y se anima a la gente a que comparta sus observaciones y experiencias, será a menudo más fácil identificar la información e indicadores de base pertinentes. Animar la participación en la recolección de información sobre los indicadores y la medición del impacto. Es muy importante que la gente que corresponde tenga propiedad de los indicadores, sobre todo si es su comportamiento el que está siendo medido.



## Indicadores

Un indicador proporciona evidencia o signos que muestran que el cambio ha tenido lugar. Los buenos indicadores deben ser claros y entendibles para todos los participantes. Los indicadores pueden medir o contar resultados o pueden usar palabras para describir cómo se siente la gente sobre los cambios. Producción diaria de huevos, crecimiento de árboles, cantidad de chicas que asisten a la escuela – todos son ejemplos de indicadores.

## Indicadores de base

Para medir eficazmente el impacto, primero se necesita 'indicadores de base' o un punto de partida para entender la situación antes de empezar cualquier actividad. Sin este conocimiento será difícil identificar el impacto. Hay dos tipos de indicadores – indicadores cuantitativos que pueden expresarse en números e indicadores cualitativos que miden cambios de actitud y comportamiento. Los ejemplos de indicadores cuantitativos incluyen la tasa de alfabetización, ingreso promedio de la casa, el número de niños en la escuela, rendimiento de la cosecha, número de comidas al día, huevos por día. Los indicadores cualitativos incluirían niveles de participación o habilidad para la toma de decisiones, por ejemplo.



## Ser flexible

La buena planificación es importante, pero el trabajo de desarrollo no siempre va como se planeó (de hecho, muy a menudo las actividades pueden cambiar del plan original). No confiar en sólo uno o dos indicadores. En cambio, escoger una gama de indicadores que tenga más probabilidad de capturar la gama completa de cambios que tengan lugar. Los indicadores deben ayudar a la gente a entender los procesos que tienen lugar y deben animar un sentido de propiedad en un programa.

# Participación de la comunidad

## Jerarquización

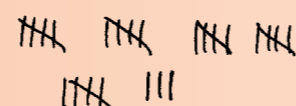
Útil para comparar medidas y sentimientos. Por ejemplo el número de calabazas cosechadas que pesen menos de 2kg, entre 2kg y 2,5kg, y más de 2,5kg.



¡Un ejercicio de clasificación jerárquica que usa el tamaño del estómago!

## Conteo

Una manera simple de contar un gama de respuestas es simplemente agruparlas por cada cinco respuestas. Se registrarían 28 respuestas así:



## Escuchar

Tomarse tiempo para escuchar lo que la gente piensa sobre su vida. Averiguar lo que es importante para ellos, cuáles son sus esperanzas, lo que creen que es importante. ¡Las preguntas abiertas que empiezan con 'cómo' o 'por qué', y una oreja atenta son muy valiosas para medir el impacto!



## Trazado de mapas

Animar a que la gente dibuje un mapa de su área local para explicar cambios.



## Porcentajes

Informar que 5 personas de cada 28 consideraron útil al trabajador de desarrollo durante un estudio básico y que 9 personas de cada 33 lo consideraban útil dos años después, realmente no aclara mucho el impacto. Los porcentajes facilitan el comparar cifras diferentes:

$$5/28 \times 100 = 500/28 = 17,85 \text{ (redondeado hacia arriba a } 18\% \text{)}$$

$$9/33 \times 100 = 900/33 = 27,27 \text{ (redondeado hacia abajo a } 27\% \text{)}$$

(NB Si una cifra acaba con 0,5 o más, redondear hacia arriba: si menos de 0,5 redondear hacia abajo.)

Ahora sabemos que después de dos años el número de gente que encontró al trabajador de desarrollo útil aumentó de 18% a 27%. ¡Tratar de entender las cifras restantes de la tabla que sigue para practicar!

Recordar siempre que se necesita el número total de gente para determinar un porcentaje. Si se está midiendo la tasa de alfabetización y 21 personas en una reunión dicen que saben leer francés, esta cifra no es de ningún valor a menos que también se cuente el total de los presentes. Veintiuno de cada 38 personas da una proporción de alfabetización de 55%.

## Codificación

¡El preguntar a la gente lo que piensa sobre las cosas puede producir todo tipo de información fascinante con la que nadie sabe qué hacer! Una manera de medir actitudes es 'codificar' una gama de actitudes. Por ejemplo, podría pedirse a la gente que considere lo que piensa de un trabajador de desarrollo de una ONG cercana. Se podría pedir que seleccione una de las siguientes respuestas: *muy útil, útil, OK, no muy útil, inútil*.

Podrían agregarse luego unas citas pertinentes para resaltar puntos particulares. La codificación también puede hacerse después de recoger la información, si fuese apropiado – pero esto puede tomar mucho más tiempo para analizar.

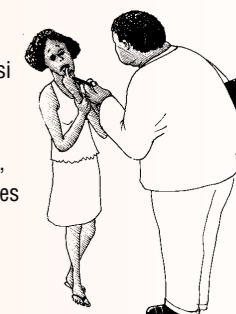
FUENTE	NUEVAS TECNICAS			TOTAL
	cultivo moderno	variedades de cosechas mejoradas	pollos broiler	
el grupo de mujeres	1	1	0	2
la radio	3	1	4	8
los maridos	2	0	2	4
La ONG SAFA	5	5	5	15
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	

## Matriz

Es útil al comparar actividades o respuestas diferentes. Por ejemplo, se preguntó a los miembros del Grupo de Mujeres de Tuliwalale, Uganda, por la información que recibieron de varias fuentes acerca de tres nuevas técnicas agrícolas. Les pidieron que jerarquizaran cuán útil era la información en una escala de 0 (muy mala) a 5 (excelente). Pensaron que la ONG, SAFA, dio la información más útil. Hubo menos información sobre nuevas variedades de cosecha.

## Ser sensible

Tener cuidado de escoger quién debe entrevistar y discutir el cambio con miembros de la comunidad. A veces es mejor dejar esto en manos de personas de fuera que no estén preocupadas de perder sus trabajos si un programa no ha tenido éxito. Pero si se usan personas de fuera, éstas deben ser sensibles y deben permitir que la gente se relaje.



## Construcción de relaciones

Aunque hay herramientas para ayudar a que las personas expresen sus opiniones, la gente no discutirá sus pensamientos reales y los datos delicados con otros a menos que tengan una buena relación con ellos.



Actitudes hacia el trabajador	muy útil	útil	OK	no muy útil	inútil	TOTAL
Encuesta sobre indicadores de base 2001	2	5	6	8	7	28
Evaluación 2003	11	9	9	4	0	33

