

UC



SESIÓN SOBRE TEORÍA DEL CAMBIO

Santander, 2 de diciembre de 2024

Bernardo García Izquierdo, PhD

Asociado (Practitioner) Nivel 1 en Valor Social por Social Value International

Miembro de la Junta Directiva de ESIMPACT, Asociación española para la medición y gestión del impacto social

Consultor Social en Stone Soup Consulting

AGENDA

CONTENIDO	METODOLOGIA	TIEMPO
Presentación de la sesión. Expectativas y Objetivo	Exposición de PPT Conversación	17:00 – 17:15
Algunas referencias metodológicas interesantes sobre la medición del impacto social	Exposición de PPT Conversación	17:15 – 17:45
Qué es y qué no es impacto social	Exposición de PPT Conversación	17:45 – 18:00
Proceso básico de la medición del impacto social	Exposición de PPT	18:00 – 18:15
Concepto, componentes y utilidades de la Teoría del Cambio	Exposición de PPT	18:15 – 18:30
Formulación del árbol de problemas y enumeración de las soluciones que se proponen	Exposición de PPT Ejemplos reales Dinámica propia sobre un caso real	18:30 – 18:45
<i>Descanso</i>		18:45 – 19:15
Formulación del Modelo de Impacto	Exposición de PPT Ejemplos reales Dinámica propia sobre un caso real	19:15 – 19:45
Identificación de los efectos necesarios para conseguir los impactos deseados	Exposición de PPT Ejemplos reales Dinámica propia sobre un caso real	19:45 – 20:00
Identificación de los supuestos que se tendrían que dar para que la cadena de valor se cumpliera	Exposición de PPT Ejemplos reales Dinámica propia sobre un caso real	20:00 – 20:10
Identificación de los posibles efectos negativos no deseados	Exposición de PPT Ejemplos reales Dinámica propia sobre un caso real	20:10 – 20:20
Balance y cierre	Exposición de PPT Conversación	20:20 – 20:30 ₂

EXPECTATIVAS - OBJETIVOS

LO MEJOR QUE PUEDE PASAR	LO PEOR QUE PUEDE PASAR

OBJETIVO

Conocer y experimentar el **proceso** para **construir una Teoría del Cambio** como base de un **sistema de medición de impacto social**, identificar sus componentes, y reflexionar sobre las claves para que resulte efectivo en facilitar la **mejora del impacto social y ambiental** de un proyecto, programa u organización.



Todos generamos valor social
Nuestro reto: maximizarlo

Conócenos

< >

Luces y sombras de la medición del impacto social en España, por Fundación BBK y ESimpact

Descargar

The Principles of Social Value

[Learn more](#)

SOCIAL VALUE

INTERNATIONAL

- 1- Involucrar a los grupos de interés
- 2- Entender qué cambia
- 3- Valorar lo que realmente importa
- 4- Incluir únicamente lo esencial
- 5- No reivindicar en exceso
- 6- Ser transparente
- 7- Comprobar el resultado
- 8- Ser receptivo







Duke UNIVERSITY

Medición y gestión del impacto de los ODS



Instructor: Cathy Clark

Inscríbete gratis

Comienza el 4 de nov.

Ayuda económica disponible

36.594 ya inscrito • Incluido en **coursera PLUS**

“No todo lo que cuenta puede ser medido, ni todo lo que puede ser medido cuenta”

Albert Einstein

“Lo que no se mide no se puede mejorar”

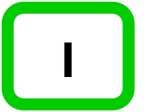
Peter Drucker

CONVERSAMOS EN GRUPO SOBRE...

**¿QUÉ ES Y QUÉ NO ES
IMPACTO SOCIAL?**

¿QUÉ ES Y QUÉ NO ES IMPACTO SOCIAL?

- El equipo tutor está implicado en las actividades de orientación
- El equipo docente colabora en las actividades de orientación
- Se ha establecido una base de datos de empresas, de profesionales, de ex-alumnos que se actualiza constantemente
- Las familias están involucradas en el proceso de orientación a través de distintos canales comunicativos
- Todas las actividades y acciones de orientación académica y profesional están documentadas de forma sistemática (por curso y por nivel educativo)
- El alumnado tiene iniciativa a la hora de tomar decisiones
- Las responsabilidades y tareas de los diferentes agentes clave implicados en la implementación del Plan estratégico de orientación académico-profesional están bien definidas



¿QUÉ ES Y QUÉ NO ES IMPACTO SOCIAL?

- El empoderamiento de los jóvenes socialmente vulnerables para aumentar sus oportunidades de empleabilidad
- El impacto deseado de este proceso de empoderamiento de los y las jóvenes es el aumento de sus oportunidades de empleabilidad para que puedan desarrollar una trayectoria profesional, obteniendo trabajos más cualificados que reviertan en mayor estabilidad laboral y mayores ingresos , rompiendo así el círculo vicioso de la pobreza económica
- Los impactos se pueden identificar como:
 - Inserción laboral
 - Calidad laboral

¿QUÉ ENTENDEMOS POR **IMPACTO SOCIAL**?

El impacto se caracteriza por...

- ✓ Cambios “materiales” (sustanciales y evidenciables) positivos o negativos...
- ✓ ...en las condiciones a largo plazo de las personas, el planeta o los sistemas...
- ✓ ...sean intencionados o no intencionados...
- ✓ ...más allá de lo que se esperaba que ocurriera

ES|IMPACT

El impacto social son los cambios que experimentan las personas por causa de una actividad, proyecto, programa o política concreta y que afectan a las condiciones humanas en el largo plazo. Estos cambios pueden ser positivos o negativos, intencionados o no intencionados, tangibles o intangibles.

MARCO GLOBAL SOBRE MEDICIÓN Y GESTIÓN POR IMPACTO

¿Qué entendemos por **Medición** del Impacto Social?



Según el **New Philanthropy Capital (NPC)** es la obtención de información sobre los cambios generados en el largo plazo, de manera comparativa y robusta

El **Oxford Impact Measurement Project** señala que:

- ✓ No es un mero ejercicio técnico
- ✓ Debe integrar las diferentes perspectivas de los grupos de interés
- ✓ Debe estar al servicio de la gestión y maximización del impacto
- ✓ Permite tomar decisiones debidamente fundamentadas
- ✓ Las opciones, limitaciones y el contexto tienen relevancia en cómo se puede y debe desplegar



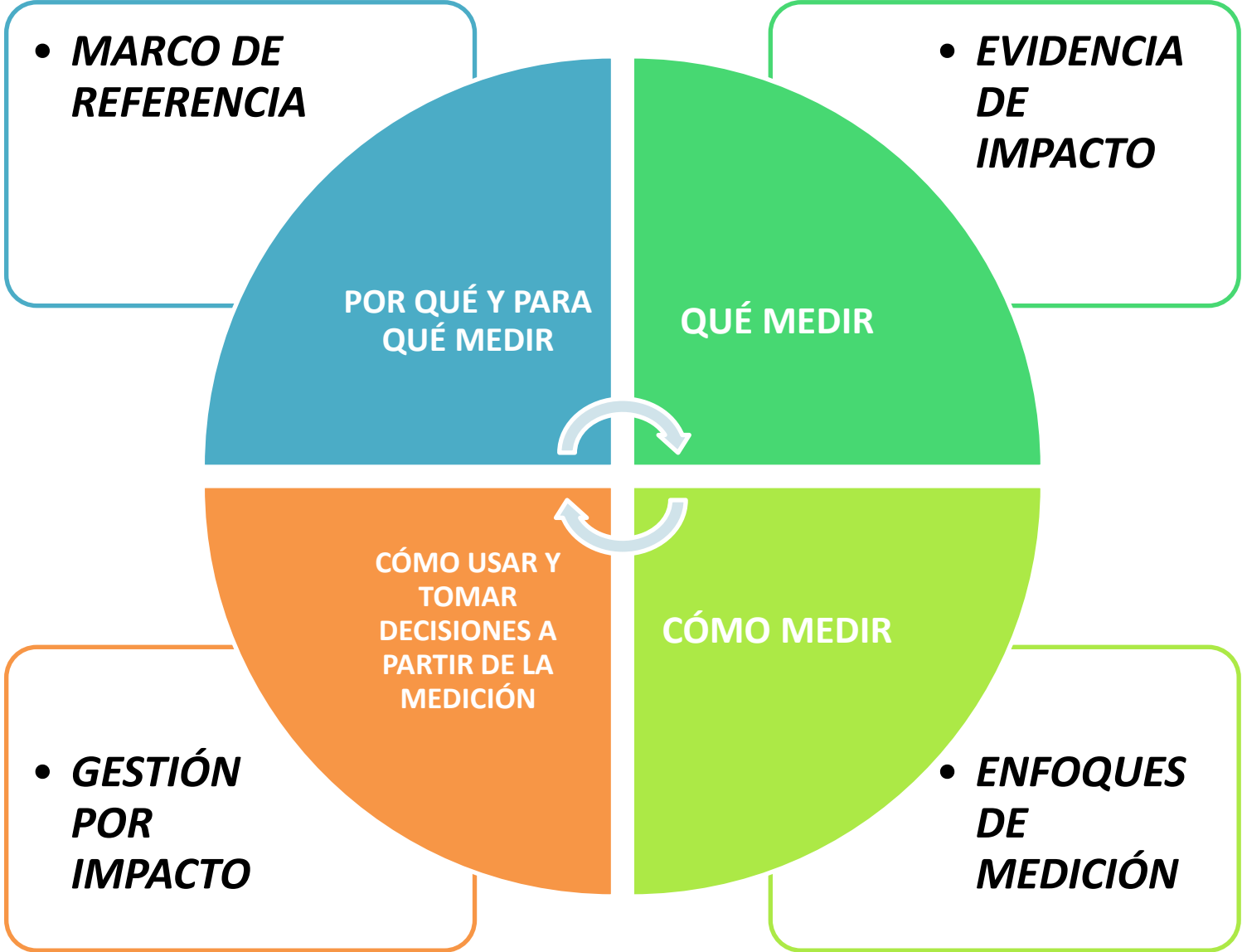
¿QUÉ ENTENDEMOS POR **GESTIÓN** DEL IMPACTO SOCIAL?

Según el Impact Management Programme...

...es utilizar los datos de la medición para comprender, modificar y mejorar el programa, proyecto o servicio que generó el impacto.

- La gestión del impacto facilita la generación del mayor impacto posible con los recursos disponibles.
- Ayuda a comprender lo que está y lo que no está funcionando y porqué.
- Implica el desarrollo de una cultura que promueve el aprendizaje para mejorar la contribución que se quiere hacer a las personas con las que se colabora y/o al medio ambiente, y que determina la gestión de la intervención.
- Las entidades que gestionan por impacto lo tienen integrado en su estrategia y sostenibilidad organizativa.

ESTRUCTURA DEL PROCESO DE MEDICIÓN DEL IMPACTO



ESTABLECIMIENTO DE **OBJETIVOS**: ALCANCE

CONVERSAMOS EN GRUPO SOBRE...

**¿POR QUÉ Y PARA QUÉ ME
INTERESA LA MEDICIÓN
DEL IMPACTO SOCIAL?**

OBJETIVOS DE LA MEDICIÓN DEL IMPACTO SOCIAL

- Constatar la transformación social a la que se contribuye, el valor y la innovación social que se aporta, la pertinencia de nuestro modelo de intervención, lo acertado de nuestra estrategia
- Detectar oportunidades no aprovechadas o no desarrolladas
- Gestión y control del proceso de generación de impacto social para maximizar los resultados y la eficiencia en el uso de los recursos, y minimizar riesgos
- Seleccionar entre proyectos alternativos y entre enfoques, metodologías, herramientas y recursos disponibles
- Rendir cuentas ante los diferentes grupos de interés de manera transparente, y facilitar el buen gobierno y un entorno favorable a la actuación de la organización
- Tomar conciencia a lo interno y por parte del resto de grupos de interés del impacto social generado, efecto motivacional, retener el talento, orientar el liderazgo. **El propio proceso de medición también puede contribuir a generar impacto social positivo**
- Obtener fuentes adicionales de financiación
- Refrendar el compromiso a largo plazo con la misión de la organización y recabar evidencias del progreso en su cumplimiento, de los beneficios sociales que permanecen en el tiempo de manera sostenible, de su escalabilidad
- El aprendizaje y la mejora son finalidades básicas del proceso; un proceso que es, en sí mismo, un aprendizaje continuo.

ESTRUCTURA DEL PROCESO DE MEDICIÓN DEL IMPACTO



Fuente: EVPA.

OBJETIVOS DE LA MEDICIÓN DE IMPACTO SOCIAL

Algunos aspectos centrales que debemos conocer antes de iniciar una medición de impacto son los siguientes:

- Saber qué quieres medir
- Saber por qué lo quieres medir
- Saber lo que harás con los resultados
- Saber qué valor tiene para ti esta información



Esto va sobre disponer de datos y evidencias suficientemente buenas como para sustentar tus decisiones. Sólo necesitamos la precisión suficiente que requiera la decisión a tomar.

TEORÍA DEL CAMBIO: DÓNDE PONER EL FOCO



TEORÍA DEL CAMBIO

“Una teoría del cambio es como un mapa vial. Nos ayuda a planificar nuestro viaje desde el punto en el que estamos actualmente hasta dónde queremos llegar (...) nos ayuda a responder a la pregunta: ¿Cuál es el cambio que deseamos alcanzar y qué tiene que pasar para que este cambio se alcance?”

(Alfredo Ortiz y Guillermo Rivero (2007): Desmitificando la teoría del cambio, Pact)



TEORÍA DEL CAMBIO

1. **Misión de la iniciativa/organización:**Cuál es la misión, el fin último que pretendemos alcanzar

2. **Problema /Reto que intentas resolver**

- Descripción del problema, por qué las soluciones actuales no funcionan, qué barreras existen...
- **Magnitud del problema, situación geográfica etc.**

6. **¿Cuál será su impacto?**

- Impacto esperado (positivo o negativo), a ser posible indicando los indicadores de medición y metodologías que se utilizarán, y previsión cuantificada de impacto
- Se deben tener en cuenta los distintos actores implicados, e impactos tanto directos como indirectos
- Debe haber indicadores que permitan decir si se está alcanzando la misión

3. **Solución que propones**

Descripción de la actividad general que se propone la organización para solucionar el problema

5. **¿Qué actividades realizar?**

- Actividades clave que deberá realizar la organización para llevar a buen puerto la solución

4. **¿Qué cosas asumes para tu teoría de cambio?**

Este apartado es clave ya que permite reflexionar sobre las condiciones que deben darse para que esta teoría de cambio funcione en realidad. Debemos cuestionarnos si las actividades tendrán el efecto deseado y por qué, si el diagnóstico del problema está completo, etc. Es importante intentar comprobar la validez de la teoría de cambio y cuestionarse este apartado para asegurar que alcanzamos el impacto esperado en lugar de crear un problema mayor.

PREGUNTAS CLAVE PARA DEFINIR NUESTRO MODELO DE IMPACTO

- ¿Qué problema estamos intentando abordar?
- ¿Cuál es la solución o soluciones que proponemos a este problema?
- ¿Quién experimenta cambios en sus vidas como resultado de lo que proponemos hacer?
- ¿Qué cambios es probable que se produzcan de manera directa como consecuencia de nuestra actividad?
- ¿Cómo podemos medirlos?
- ¿Qué haremos con esa información?
- ¿Cuáles de esos cambios son realmente relevantes y suficientemente importantes como para que nos ocupemos de su gestión?
- ¿Qué decisiones tomaremos a partir de la medición del impacto?

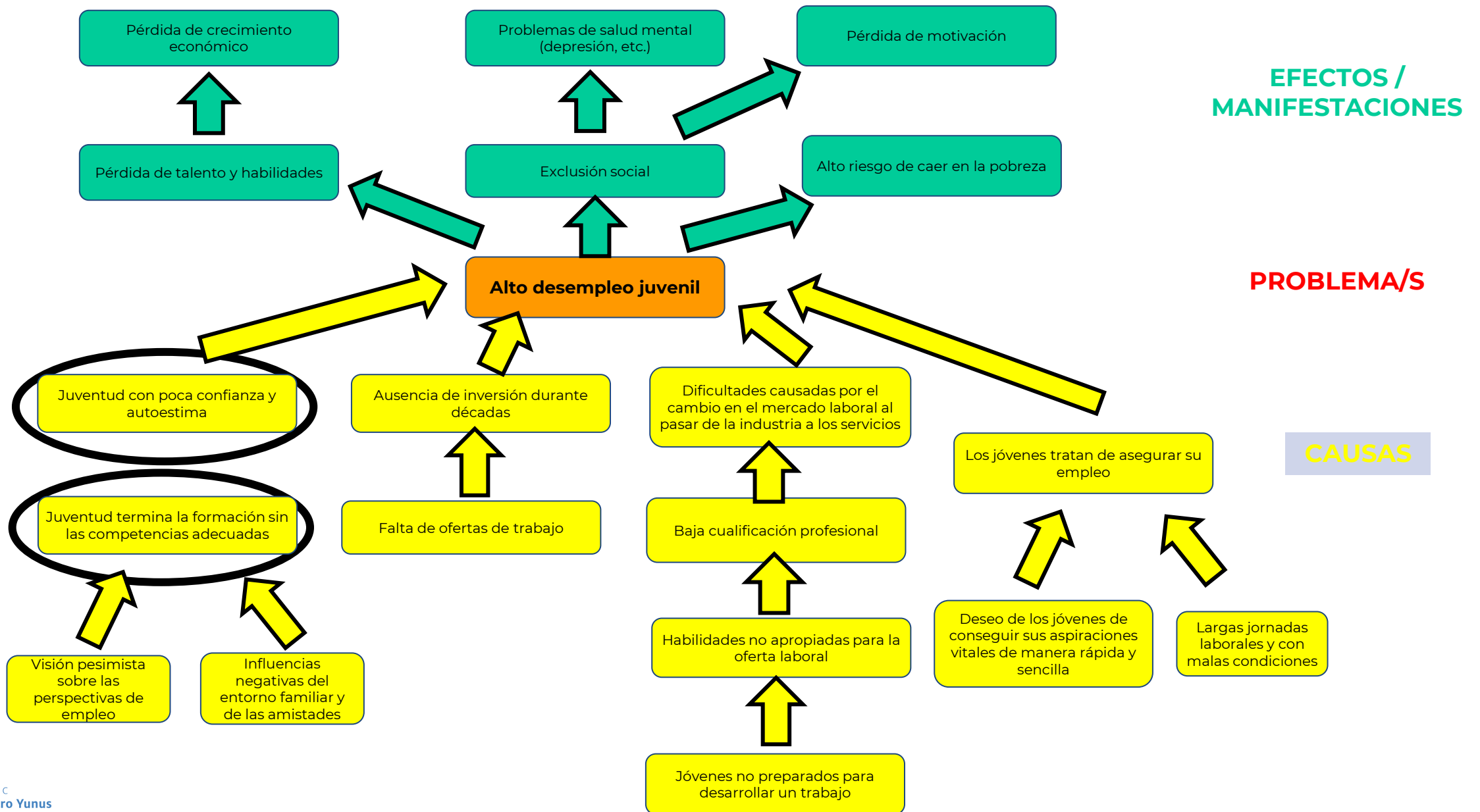
Definición del ámbito de intervención

Modelo de Impacto

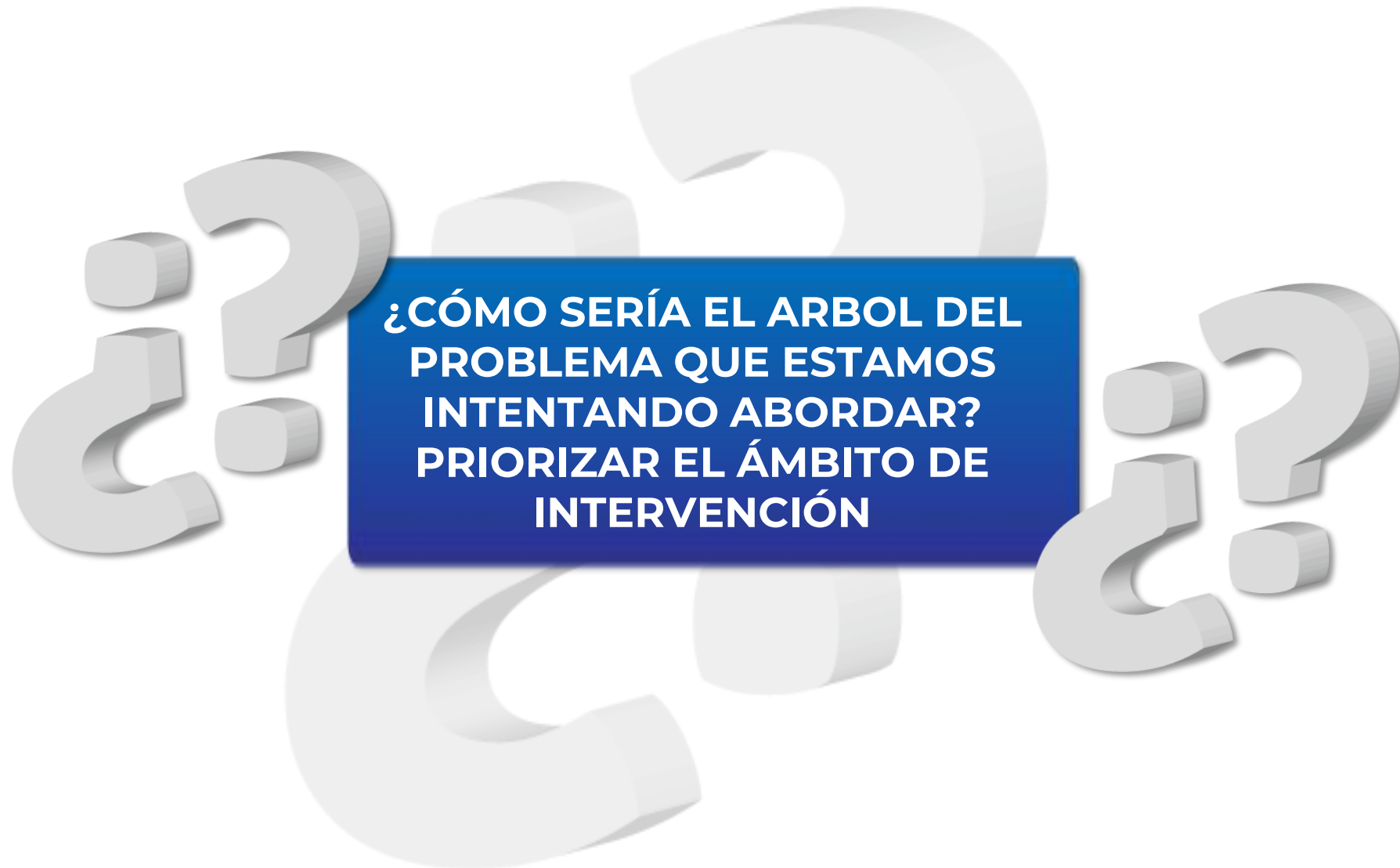
Datos cuantitativos y cualitativos

Análisis y Gestión del Impacto Social

EL ÁRBOL DE PROBLEMAS



ARBOL DE PROBLEMAS



TEORÍA DEL CAMBIO

1. **Misión de la iniciativa/organización:**Cuál es la misión, el fin último que pretendemos alcanzar

2. **Problema /Reto que intentas resolver**

- Descripción del problema, por qué las soluciones actuales no funcionan, qué barreras existen...
- **Magnitud del problema, situación geográfica etc.**

6. **¿Cuál será su impacto?**

- Impacto esperado (positivo o negativo), a ser posible indicando los indicadores de medición y metodologías que se utilizarán, y previsión cuantificada de impacto
- Se deben tener en cuenta los distintos actores implicados, e impactos tanto directos como indirectos
- Debe haber indicadores que permitan decir si se está alcanzando la misión

3. **Solución que propones**

Descripción de la actividad general que se propone la organización para solucionar el problema

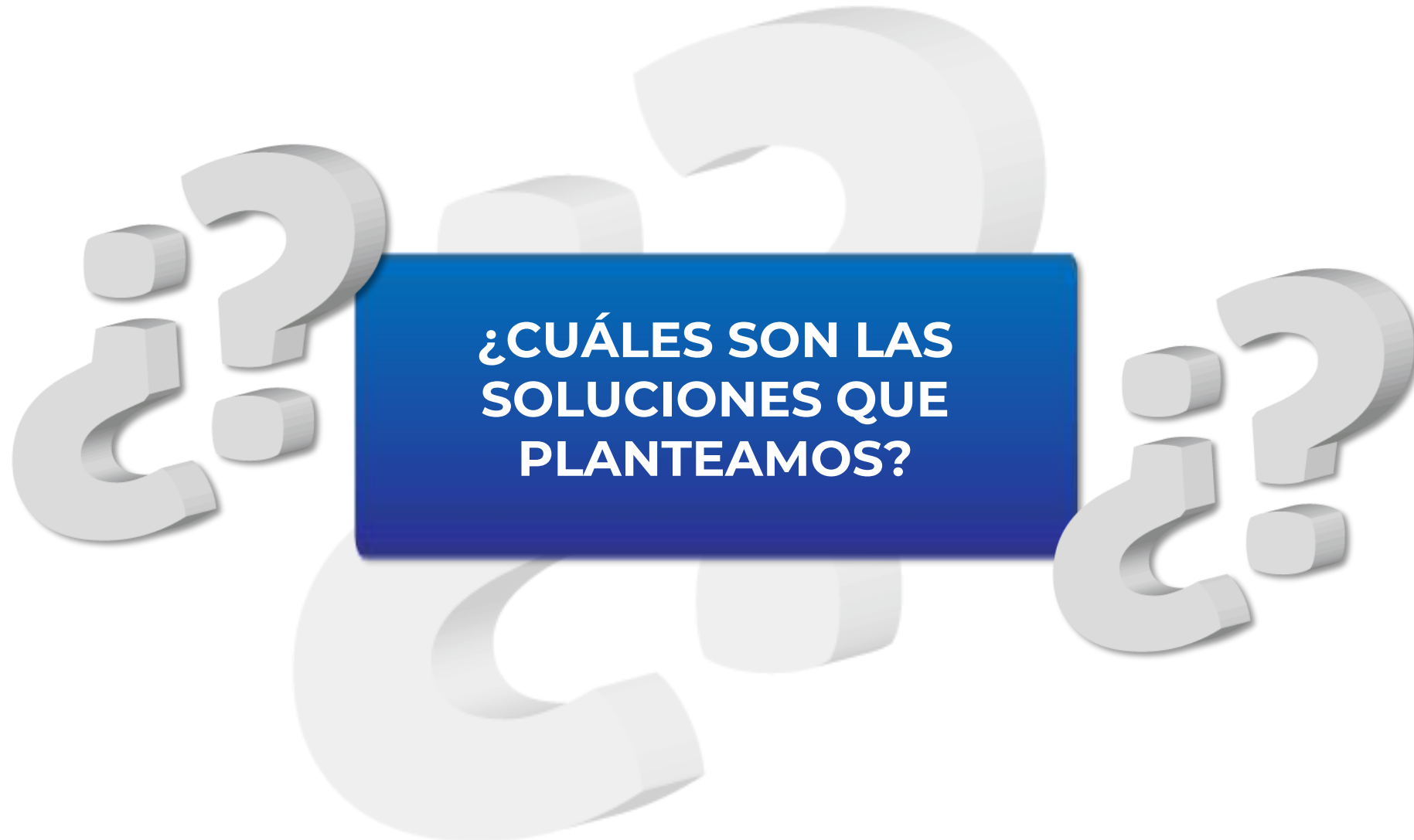
5. **¿Qué actividades realizar?**

- Actividades clave que deberá realizar la organización para llevar a buen puerto la solución

4. **¿Qué cosas asumes para tu teoría de cambio?**

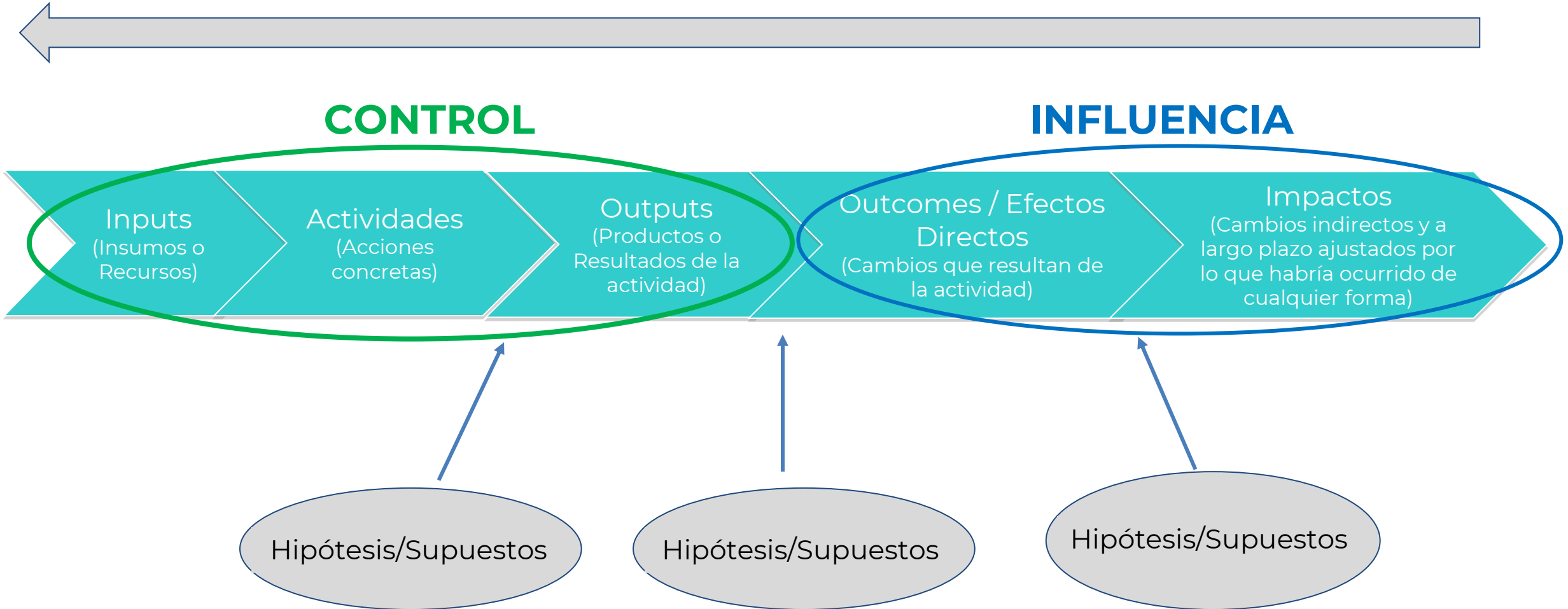
Este apartado es clave ya que permite reflexionar sobre las condiciones que deben darse para que esta teoría de cambio funcione en realidad. Debemos cuestionarnos si las actividades tendrán el efecto deseado y por qué, si el diagnóstico del problema está completo, etc. Es importante intentar comprobar la validez de la teoría de cambio y cuestionarse este apartado para asegurar que alcanzamos el impacto esperado en lugar de crear un problema mayor.

ARBOL DE PROBLEMAS



TEORÍA DEL CAMBIO

LA CADENA DE VALOR DEL IMPACTO SOCIAL

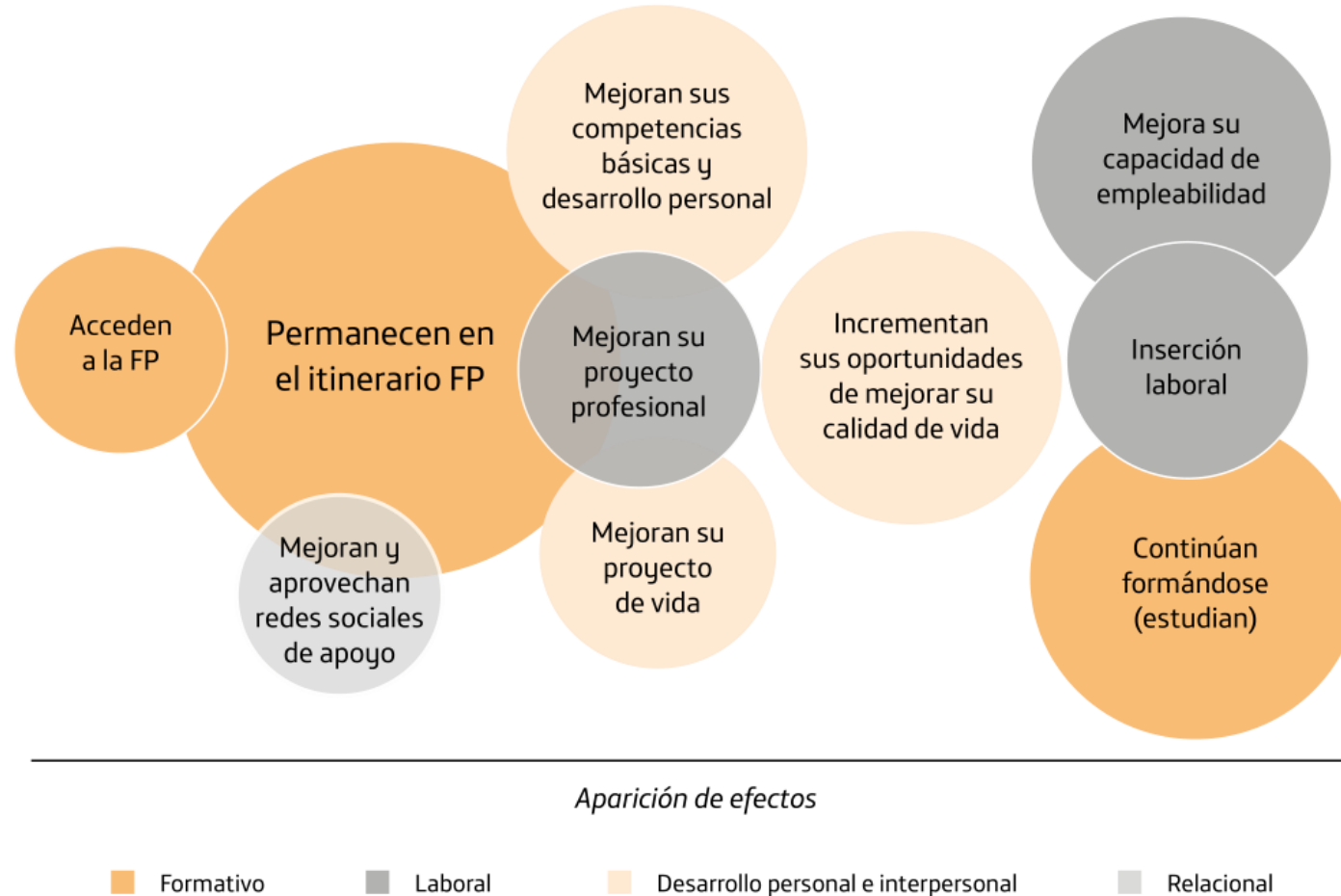


POSIBLES EFECTOS E IMPACTOS NEGATIVOS NO DESEADOS

TEORÍA DEL CAMBIO: DÓNDE PONER EL FOCO

Cómo se representa la Teoría del cambio

Teoría del programa: mapa de efectos



Fuente: Redcrea, Evaluación del impacto social. Programa de becas y ayudas al estudio de FP, Fundación Telefónica, 2017

- LA TEORÍA DEL CAMBIO -

CADENA DE VALOR

SERVICIO NRHB (Tratamientos-Unidades)

- Terapia ocupacional
- Fisioterapia
- Logopedia
- Trabajo social
- Neuropsicología
- Enfermería
- Psicología
- Médico rehabilitador
- Auxiliar de clínica
- Administración
- Apoyo de servicios centrales
- Garantizar el derecho a la intimidad en los tratamientos
- Crear redes y alianzas para un trabajo coordinado.
- Aprendizajes de nuevos hobbies
- Mejora/mantenimiento.
Entrenamiento de las capacidades funcionales (fuerza, AMA, sensibilidad, atención, memoria,...)
- Facilitar productos de apoyo, material ortoprotésico, adaptación al entorno.
Entrenamiento, adaptación, compensación en las tareas A.V.D.
Adquisición de estrategias compensatorias para trastornos cognitivos

EFFECTOS DIRECTOS

1. Mejora del estado físico, emocional, y cognitivo (aliviar los síntomas) – CVG, CVS, S
2. Adherencia a los tratamientos de los centros de NRHB – CVG, CVS, S
3. La continuidad asistencial de manera integral está garantizada - CVG, CVS, S
4. La figura más cercana a la persona con EM y otras enfermedades neurodegenerativas está empoderada y posee herramientas para mantener su calidad de vida . CVG
5. Mantener el nivel de participación e integración social y laboral – CVG, CVS, P
6. Facilitar el acceso a recursos socioeconómicos – CVG, P
7. **Persona con EM y otras enfermedades neurodegenerativas empoderada en su autocuidado – CVG, CVS, S**
8. *Facilitar y promover que las personas con EM de nivel 0-3 mantengan/desarrollen su rol laboral – CVG, CVS, P*
9. *Ser referente en neurorrehabilitación de personas con EM para el sector sociosanitario – CVG, CVS*

*En negrita, los resultados que están cercanos a ser considerados como impactos
En cursiva, resultados que serían deseables a futuro*

IMPACTOS INDIRECTOS

LP

1. Garantizar el derecho a la salud
2. Mayor inclusión social
3. Normalización de la enfermedad
4. Mejora de la calidad de vida de la persona y de su entorno cercano

CyMP

1. Mejora de la autonomía personal – CVG, CVS, S, P
2. Sentimiento de autoestima y autoconfianza – CVG, CVS, P
3. Adaptación del entorno familiar a la nueva situación derivada de la enfermedad – CVG, CVS, S, P
4. Mejorar la vivencia de la enfermedad – CVG, CVS, S, P

*CVG: Calidad de Vida en General
CVS: Calidad de Vida en Salud
S: Síntoma/s que más molesta/n
P: Participación*

PREGUNTAS CLAVE PARA DEFINIR NUESTRO MODELO DE IMPACTO

- ¿Qué problema estamos intentando abordar?
- ¿Cuál es la solución o soluciones que proponemos a este problema?
- ¿Quién experimenta cambios en sus vidas como resultado de lo que proponemos hacer?
- ¿Qué cambios es probable que se produzcan de manera directa como consecuencia de nuestra actividad?
- ¿Cómo podemos medirlos?
- ¿Qué haremos con esa información?
- ¿Cuáles de esos cambios son realmente relevantes y suficientemente importantes como para que nos ocupemos de su gestión?
- ¿Qué decisiones tomaremos a partir de la medición del impacto?

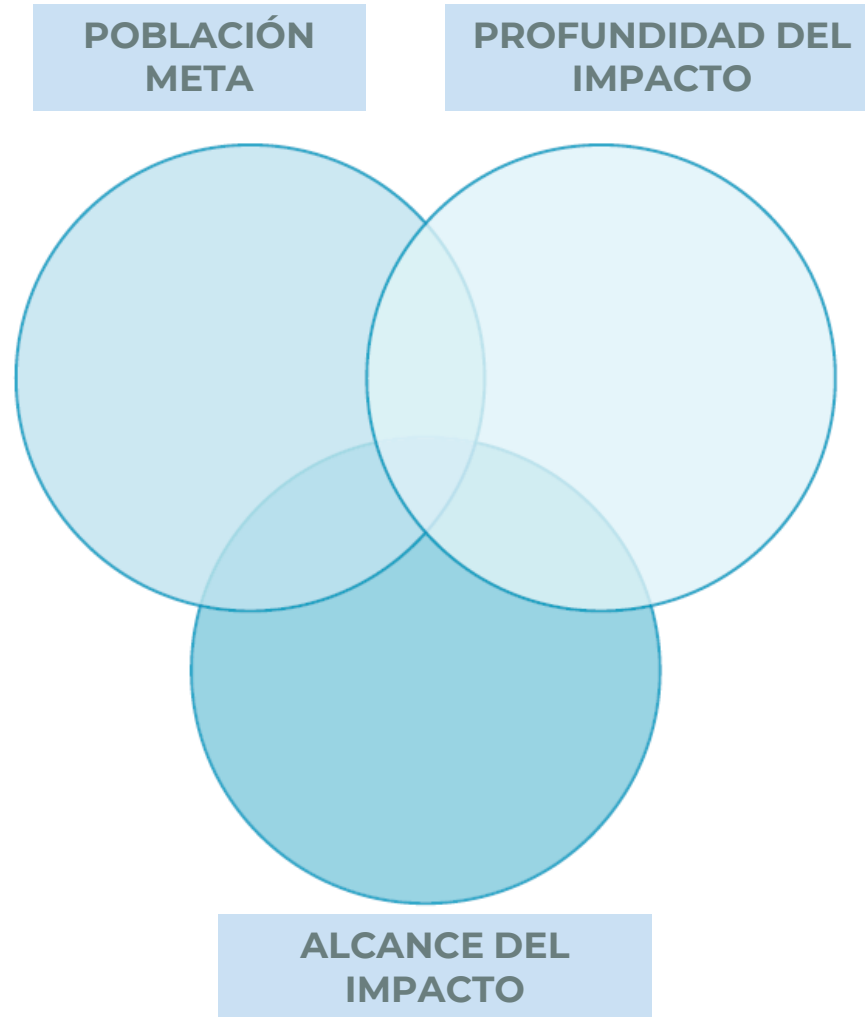
Definición del ámbito de intervención

Modelo de Impacto

Datos cuantitativos y cualitativos

Análisis y Gestión del Impacto Social

EL MODELO DE IMPACTO



EL MODELO DE IMPACTO: DÓNDE PONER EL FOCO

POBLACIÓN META

- Mujeres solas con menores a su cargo
- Mujeres mayores de 65 años, migradas o trabajadoras domésticas con mayor riesgo de sufrir pobreza energética
- Personas desempleadas: Jóvenes, mayores de 45 años, mujeres y hombres de las familias donde se realiza el asesoramiento energético y rehabilitación.

PROFUNDIDAD DEL IMPACTO

- Contribución a la reducción de la pobreza energética
- Mejora de las oportunidades de empleo en colectivos con más dificultades: jóvenes, mujeres y parados de larga duración
- Mejora de la economía doméstica de las familias vulnerables por el ahorro en las facturas de energía
- Mejora del confort en los hogares vulnerables atendidos
- Reducción de las emisiones de CO2

Zaragoza Vivienda realiza puntos de atención energética en el Barrio de San Pablo del casco histórico de Zaragoza, por ello los puntos de atención de nuestro proyecto se realizarán en otros barrios diferentes de Zaragoza.

ALCANCE DEL IMPACTO

TEORÍA DEL CAMBIO

1. **Misión de la iniciativa/organización:**Cuál es la misión, el fin último que pretendemos alcanzar

2. **Problema /Reto que intentas resolver**

- Descripción del problema, por qué las soluciones actuales no funcionan, qué barreras existen...
- **Magnitud del problema, situación geográfica etc.**

6. **¿Cuál será su impacto?**

- Impacto esperado (positivo o negativo), a ser posible indicando los indicadores de medición y metodologías que se utilizarán, y previsión cuantificada de impacto
- Se deben tener en cuenta los distintos actores implicados, e impactos tanto directos como indirectos
- Debe haber indicadores que permitan decir si se está alcanzando la misión

3. **Solución que propones**

Descripción de la actividad general que se propone la organización para solucionar el problema

5. **¿Qué actividades realizar?**

- Actividades clave que deberá realizar la organización para llevar a buen puerto la solución

4. **¿Qué cosas asumes para tu teoría de cambio?**

Este apartado es clave ya que permite reflexionar sobre las condiciones que deben darse para que esta teoría de cambio funcione en realidad. Debemos cuestionarnos si las actividades tendrán el efecto deseado y por qué, si el diagnóstico del problema está completo, etc. Es importante intentar comprobar la validez de la teoría de cambio y cuestionarse este apartado para asegurar que alcanzamos el impacto esperado en lugar de crear un problema mayor.

ESTABLECIMIENTO DE LA CADENA DE VALOR DEL IMPACTO SOCIAL



¿CUÁLES SON LOS IMPACTOS QUE DESEO ALCANZAR, PARA QUIÉNES, Y CON QUÉ GRADO DE COBERTURA?

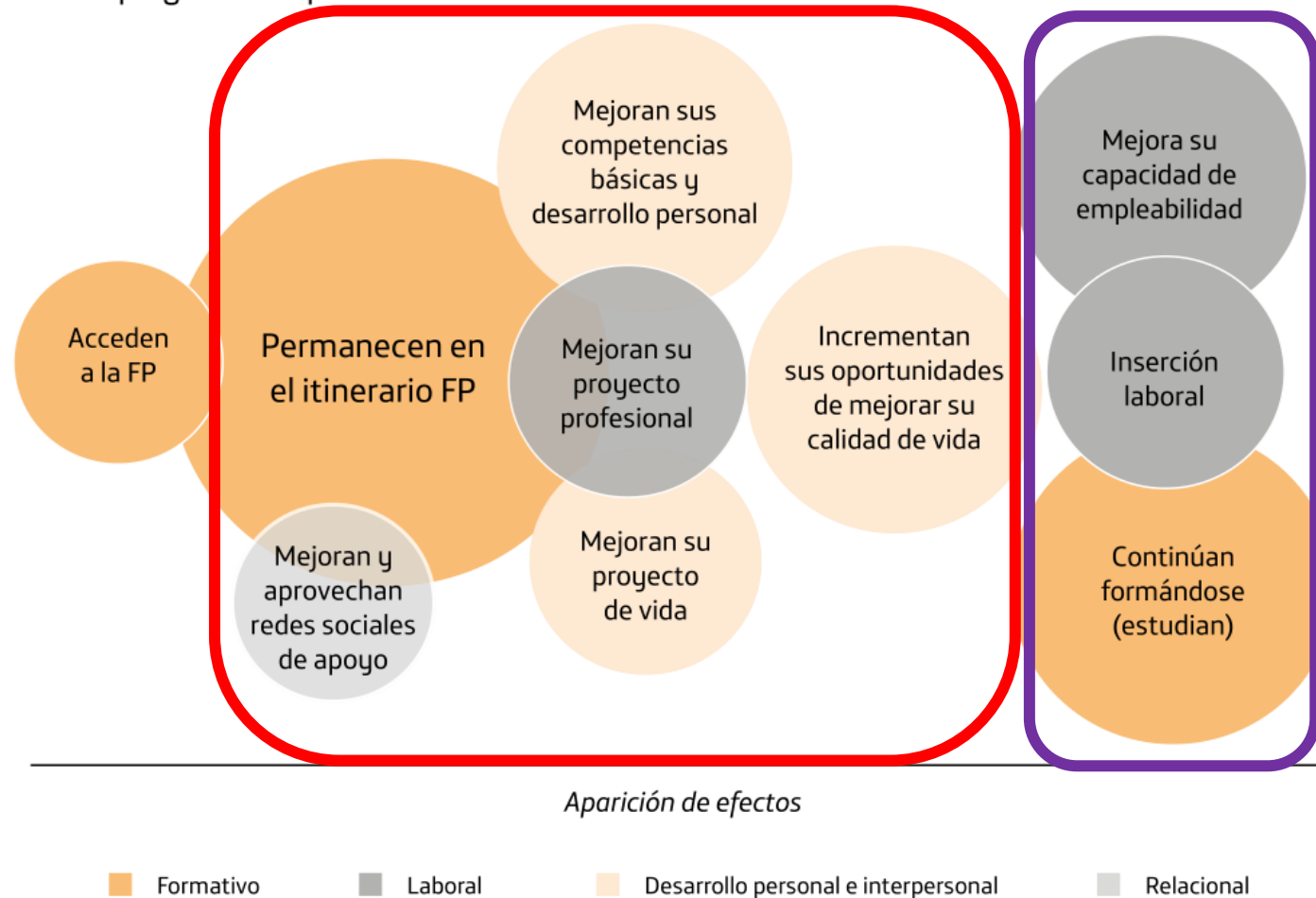
¿CUÁLES SON LOS EFECTOS QUE SE TIENEN QUE PRODUCIR PARA GENERAR ESOS IMPACTOS SOCIALES?



TEORÍA DEL CAMBIO: DÓNDE PONER EL FOCO

Cómo se representa la Teoría del cambio

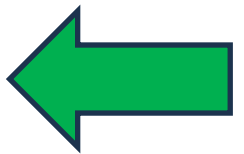
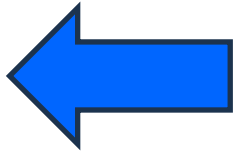
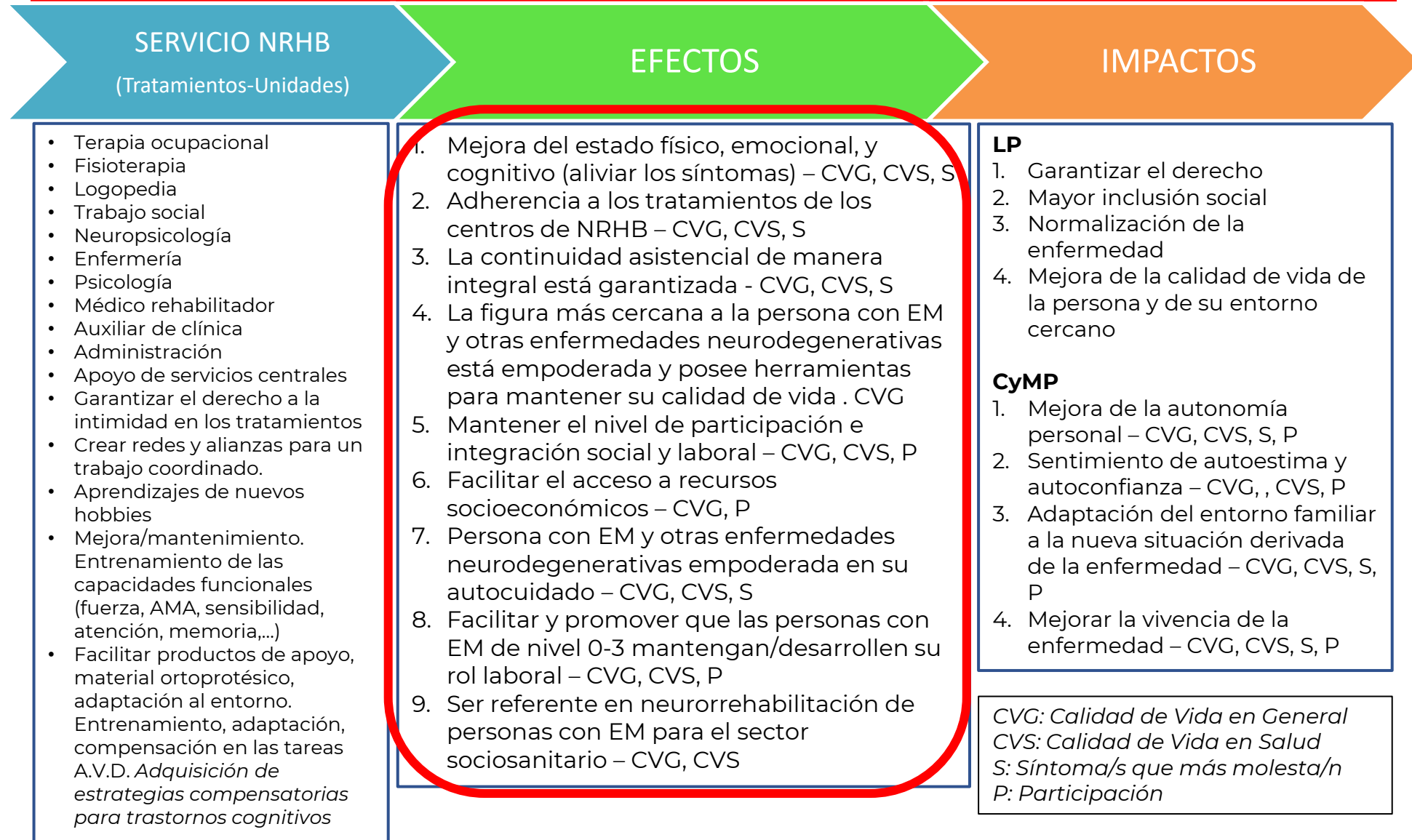
Teoría del programa: mapa de efectos



Fuente: Redcrea, Evaluación del impacto social. Programa de becas y ayudas al estudio de FP, Fundación Telefónica, 2017

- LA TEORÍA DEL CAMBIO -

CADENA DE VALOR



TEORÍA DEL CAMBIO

1. **Misión de la iniciativa/organización:**Cuál es la misión, el fin último que pretendemos alcanzar



2. **Problema /Reto que intentas resolver**

- Descripción del problema, por qué las soluciones actuales no funcionan, qué barreras existen...
- **Magnitud del problema, situación geográfica etc.**



6. **¿Cuál será su impacto?**

- Impacto esperado (positivo o negativo), a ser posible indicando los indicadores de medición y metodologías que se utilizarán, y previsión cuantificada de impacto
- Se deben tener en cuenta los distintos actores implicados, e impactos tanto directos como indirectos
- Debe haber indicadores que permitan decir si se está alcanzando la misión



3. **Solución que propones**

Descripción de la actividad general que se propone la organización para solucionar el problema



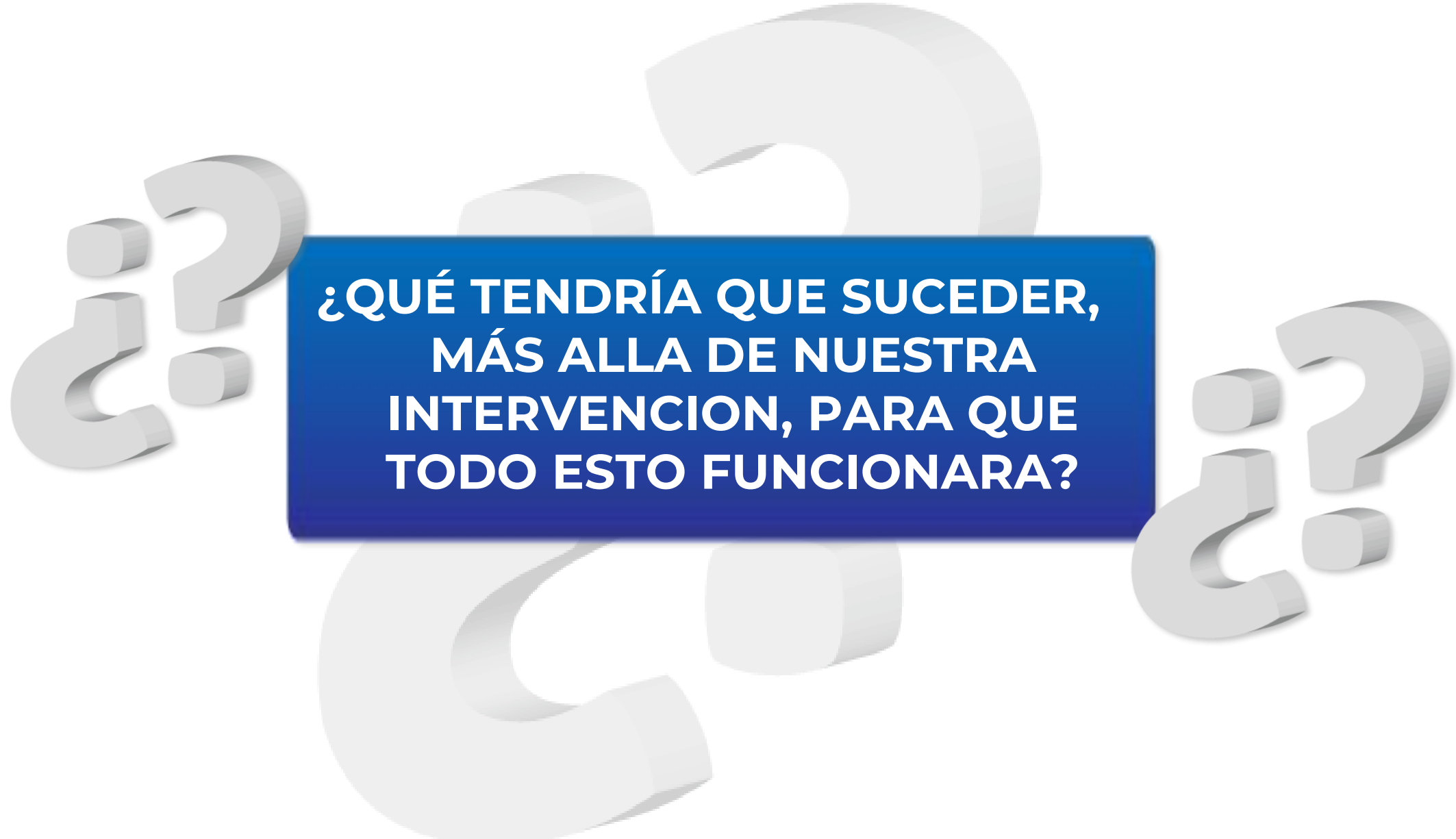
5. **¿Qué actividades realizar?**

- Actividades clave que deberá realizar la organización para llevar a buen puerto la solución



4. **¿Qué cosas asumes para tu teoría de cambio?**

Este apartado es clave ya que permite reflexionar sobre las condiciones que deben darse para que esta teoría de cambio funcione en realidad. Debemos cuestionarnos si las actividades tendrán el efecto deseado y por qué, si el diagnóstico del problema está completo, etc. Es importante intentar comprobar la validez de la teoría de cambio y cuestionarse este apartado para asegurar que alcanzamos el impacto esperado en lugar de crear un problema mayor.



**¿QUÉ TENDRÍA QUE SUCEDER,
MÁS ALLA DE NUESTRA
INTERVENCION, PARA QUE
TODO ESTO FUNCIONARA?**

- LA TEORÍA DEL CAMBIO -

SUPUESTOS

SUPUESTOS ENTRE ACTIVIDADES Y SERVICIOS/PRODUCTOS

- **Derivación a nuestro servicio por parte de otros profesionales sanitarios o sociales. Que primaria y RHB neuro nos deriven los usuarios. Coordinación neurología-Fundación (derivaciones). Establecer un protocolo para rutas de derivación (profesionales).**
- **Que los servicios que ofrecemos sean sostenibles económicamente. Fidelización de socios/donantes y empresas. Estabilidad financiera de la entidad.**
- Que se mantenga el concierto con el Departamento de Salud.
- Departamento de salud: políticas activas, planificación, directrices que permitan ofrecer una mejora asistencial.
- Que el departamento de trabajo, relaciones sociales y familias otorguen más recursos económicos para poder dar continuidad a nuestras actividades.

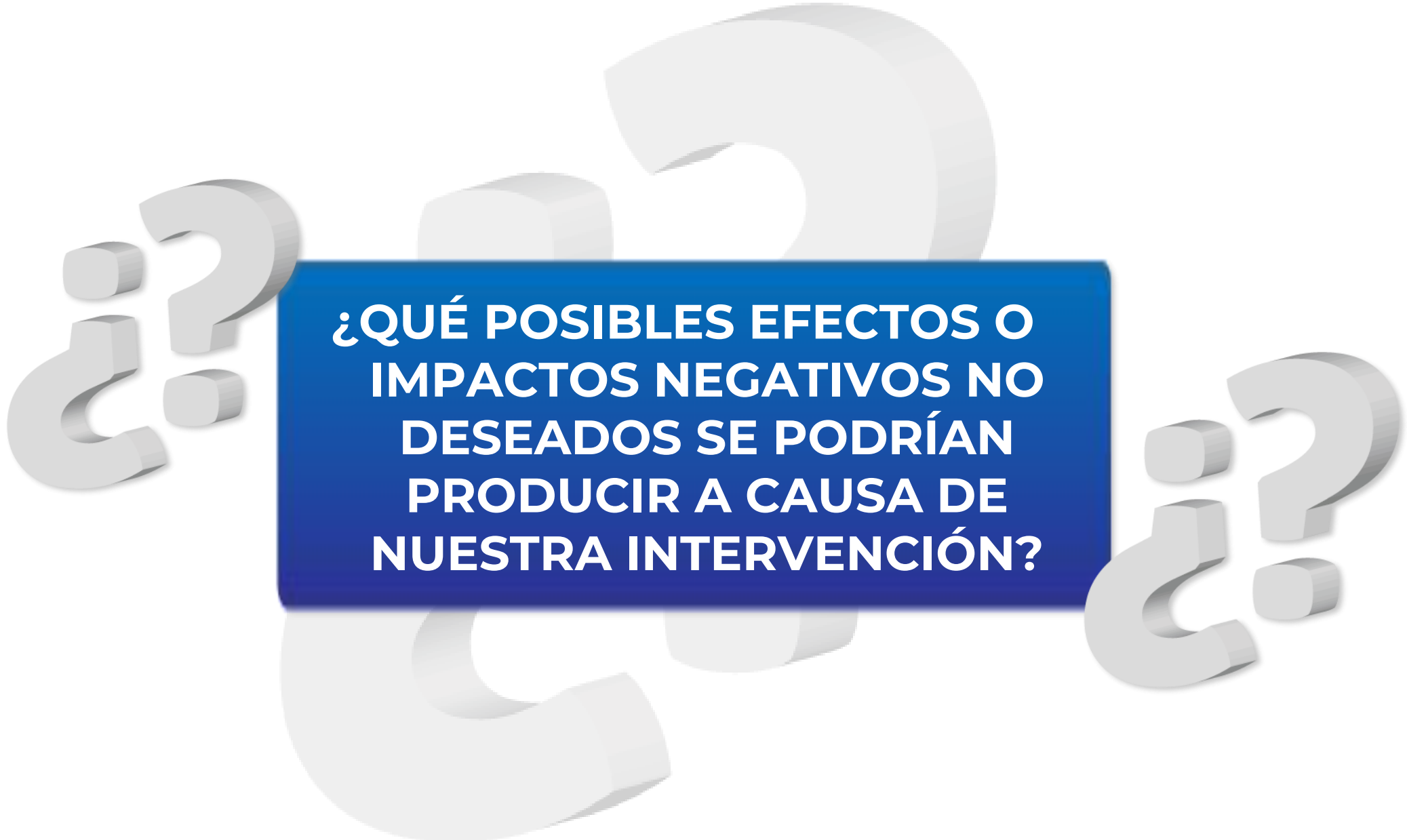
SUPUESTOS ENTRE SERVICIOS/PRODUCTOS Y EFECTOS

- **Que el usuario cree y crea en su plan de neurorrehabilitación. Voluntad/expectativas del afectado y su familia.**
- Buen trabajo transdisciplinar. Buena coordinación, comunicación, motivación e iniciativa del equipo interdisciplinar.
- Buena coordinación con otros servicios sociosanitarios, buen funcionamiento.
- Que, cuando sea preciso, la familia del usuario se implique en su plan de trabajo. Que los familiares sigan las pautas dadas por el servicio para el cuidado del paciente.
- Buen funcionamiento de las coordinaciones sanitarias y sociales.
- Creación de unidades específicas para el tratamiento integral de la EM.
- Mejora en las formas de administración de los tratamientos. Actualización, mejora en los tratamientos en EM.
- Recursos materiales, material de RHB, aplicación de nuevas tecnologías.
- Coordinación servicios centrales – servicio NRHB

SUPUESTOS ENTRE EFECTOS E IMPACTOS

- **Alineamiento estratégico de la entidad y focalización. Buena comunicación (ágil) con el Patronato.**
- **Que el usuario cree y crea en su plan de neurorrehabilitación.**
- Posicionamiento “Fundación como Referente”.
- Que las empresas ofrecieran puestos de trabajo adaptados (RSC).
- Que a nivel político se hagan leyes a favor de las personas con discapacidad.
- Equipos formados en teoría del cambio.

En negrita, los supuestos que se consideran más determinantes



**¿QUÉ POSIBLES EFECTOS O
IMPACTOS NEGATIVOS NO
DESEADOS SE PODRÍAN
PRODUCIR A CAUSA DE
NUESTRA INTERVENCIÓN?**

OTROS EFECTOS

➤ Efecto “peso muerto”



➤ Efecto “caída”



➤ Efecto “desplazamiento”



- LA TEORÍA DEL CAMBIO -

IMPACTOS NEGATIVOS NO DESEADOS

- **Sopreproteccionismo del cuidador o del profesional de la Fundación**
- **El usuario no siempre pone en valor el servicio que recibe (de calidad) de forma gratuita. Mayor nivel de exigencia por parte del paciente por encima de lo razonable (confianza, desconocimiento). Falta de efectividad del tratamiento por falta de conciencia de los déficits. Malestar del paciente por falta de conciencia del déficit. No adherencia a tratamientos**
- Dedicación de recursos sin un impacto o finalidad clara. Realizar actividades que no impacten
- Interferencias de algún patrono en la actividad NRHB
- “Imposición” ante diferentes criterios en el tratamiento
- Empatía con los afectados. Respeto a la toma de decisiones vs recomendaciones/criterio del profesional
- Generación de expectativas en el paciente no acordes a la estrategia de NRHB
- Percepción de agravios comparativos
- Evolución rápida de la enfermedad. Brote EM
- No efectividad de la técnica aplicada de manera igual en todos los casos

En negrita, los impactos negativos no esperados que se consideran más relevantes

TEORÍA DEL CAMBIO

1. **Misión de la iniciativa/organización:**Cuál es la misión, el fin último que pretendemos alcanzar

2. **Problema /Reto que intentas resolver**

- Descripción del problema, por qué las soluciones actuales no funcionan, qué barreras existen...
- **Magnitud del problema, situación geográfica etc.**

6. **¿Cuál será su impacto?**

- Impacto esperado (positivo o negativo), a ser posible indicando los indicadores de medición y metodologías que se utilizarán, y previsión cuantificada de impacto
- Se deben tener en cuenta los distintos actores implicados, e impactos tanto directos como indirectos
- Debe haber indicadores que permitan decir si se está alcanzando la misión

3. **Solución que propones**

Descripción de la actividad general que se propone la organización para solucionar el problema

5. **¿Qué actividades realizar?**

- Actividades clave que deberá realizar la organización para llevar a buen puerto la solución

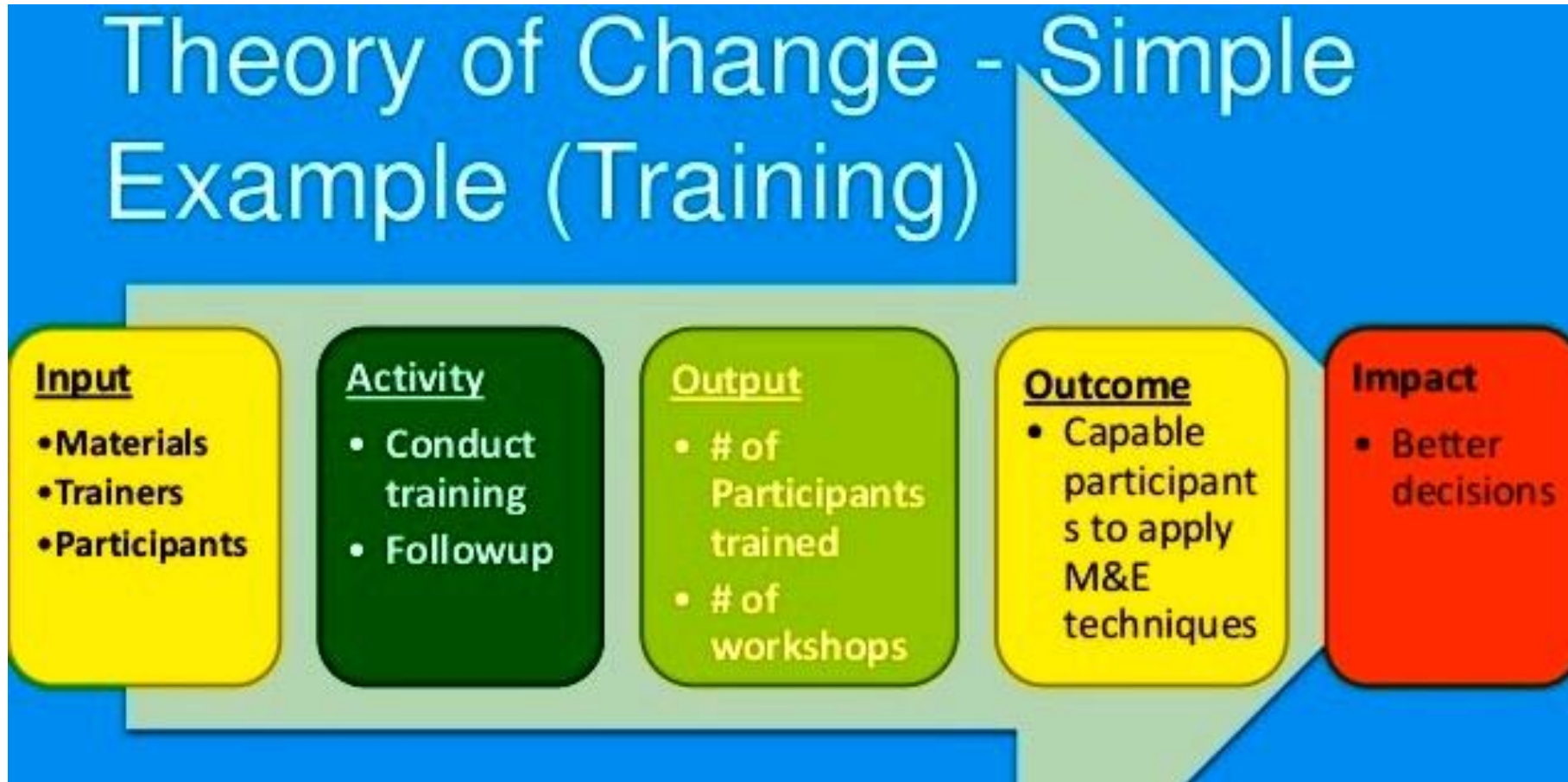
4. **¿Qué cosas asumes para tu teoría de cambio?**

Este apartado es clave ya que permite reflexionar sobre las condiciones que deben darse para que esta teoría de cambio funcione en realidad. Debemos cuestionarnos si las actividades tendrán el efecto deseado y por qué, si el diagnóstico del problema está completo, etc. Es importante intentar comprobar la validez de la teoría de cambio y cuestionarse este apartado para asegurar que alcanzamos el impacto esperado en lugar de crear un problema mayor.

PROPÓSITO REFORMULADO

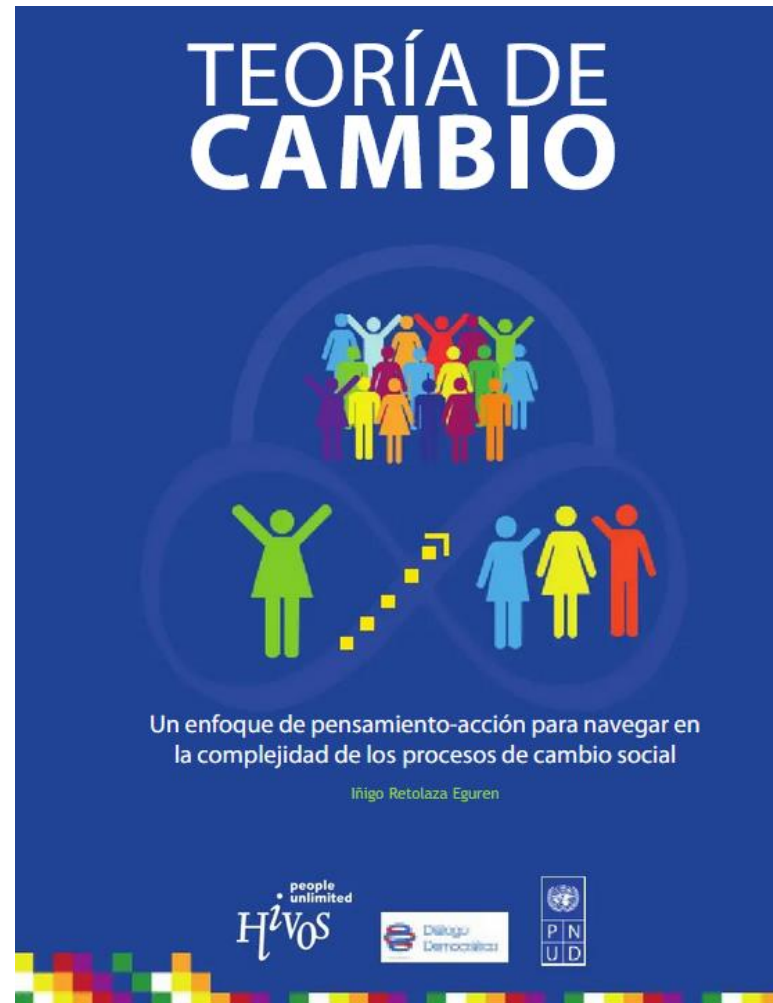
**¿CÓMO SE FORMULARÍA EL
PROPÓSITO O MISIÓN
DESPUÉS DE HABER
DESARROLLADO LA TEORÍA
DEL CAMBIO?**

TEORÍA DEL CAMBIO: DÓNDE PONER EL FOCO



Teoría del Cambio: <http://www.theoryofchange.org/>

TEORÍA DEL CAMBIO: DÓNDE PONER EL FOCO



Teoría del Cambio: <https://es.scribd.com/document/34130610/Guia-Teoria-de-Cambio-PNUD-Hivos-1>

¿Qué me llevo?

¿Cómo me voy?

MUCHAS GRACIAS



Bernardo García Izquierdo

purozen@gmail.com

bernardo.garcia@stone-soup.net

T. 677 865 257



<https://www.linkedin.com/in/bernardo-garcia-izquierdo/>