### **CARTA DESCRIPTIVA : Teoría de Cambio**

|  |
| --- |
| **Objetivo general de aprendizaje:** Lograr un entendimiento de la metodología de la Teoría de Cambio . |
| **Objetivos específicos:**   * Facilitaran conceptos básicos de Metodología de Árbol Problema, Teoría de Cambio * Realizarán dinámicas para estructurar el problema, visualizar cambios a largo plazo y rutas de acción a nivel sistema |

### 

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tiempos** | **Momento** | **Descripción de Actividades** |
| 5% | **Recuperación de aprendizajes** | Para iniciar está sección, primero se preguntará si alguien puede explicar lo que es la Teoría de Cambio, para qué sirve y sus elementos.  Dependiendo de las respuestas de los participantes se hará una breve exposición de los objetivos principales de esta sesión. |
| 10% | **Conceptos Básicos** | **¿Qué es la Teoría de Cambio y para que sirve?**   * Cuadro de discusión – Diferencia entre Teoría de Cambio y Marco lógico * Componentes de la Teoría de Cambio   + Visión de Cambio (relacionar con el concepto de cambio Sistémico/ Social)   + Precondiciones   + Acciones   + Supuestos   + Indicadores * Visual: Cuadro 3   **Análisis de Sistemas Locales 5’s**  Para poder tener aplicación intergral de la metodología de teoría de Cambio es importante conocer y entender el sistema en el que se trabaja, es por eso que la metodología 5’S complementa esta sección.   * Introducción * Principios del Análisis de Sistemas Locales (Cuadro 4.) * 5 Dimensiones   + Recursos   + Roles   + Relaciones   + Reglas   + Resultados * Fases de las prácticas de sistemas   + Escuchar   + Intervenir   + Descubrir   + Adaptar * Cuadro 5: Descripción del Sistema tal cual   + Preguntas detonadoras * Cuadro 6: Descripción del Sistema como debería ser   + Preguntas detonadoras * Aplicación de Metodología: En esta sección es importante destacar la relación de este análisis con el Ciclo de Proyecto, ya que a partir del análisis del sistema se toma la base para la creación de un proceso/programa para llevar a cabo la visión del sistema como debería ser. |
| 80% | **Aplicación** | **1. Entendiendo el contexto: Metodología Rich Picture**  Previo a la construcción de la Teoría de Cambio se sugiere realizar un breve análisis del contexto para lograr una visión sistémica, para ello se sugiere el uso de la metodología “ [rich picture](https://www.betterevaluation.org/en/evaluation-options/richpictures)” en grupos de al menos 4 personas. Se presentarán algunas preguntas detonadoras y ejemplos de cómo debe lucir una imagen (mind map)  En un rotafolio deben dibujar cómo se podría llegar al cambio que se definió partiendo del problema identificado (sin límites de imaginación ni restricciones), debe incluir:   * Estructuras * Procesos * Organizaciones (formales e informales) * Personas * Conflictos   *Se deberán incluir en la imagen: contexto, actores, cuestiones clave, relaciones de poder, instituciones formales e informales.*  \*Si las personas participantes no tienen muy clara la problemática se deberá realizar la aplicación de la Metodología de Árbol de Problema previo a este ejercicio.  Posterior cada equipo deberá presentar los resultados de su imagen; lo rico de este tipo de actividad es que no se debe limitar la creatividad y dejar que - aunque no todos los caminos estén en el lado de la organización- se visualiza qué actores/ que rutas/ que inconvenientes habrán. Al final se reflexionará sobre los resultados de ambos equipos, se verán similitudes y se dará tiempo para lograr un consenso en caso que hubiera discrepancias.  Si se cuenta con el tiempo (o para un grupo nivel Avanzado) se podrá hacer una **vinculación con el Análisis de Sistemas Locales ( 5’s)** utilizando como referencia el Cuadro 6: Descripción del Sistema ( como podría ser) basándose en las preguntas detonadoras para cada componente (Resultados, Roles, Relaciones, Reglas, Recursos).  Posteriormente, después de tener una idea clara de los determinantes a nivel sistema para que el cambio deseado pase, habrá que determinar el camino que la organización debe y puede seguir para lograr esas metas, se usara un slide como referencia para crearlo:  **Determinación de precondiciones necesarias** **para el cambio**  Se sugiere el siguiente ejercicio por equipos ( 2 equipos)   1. El cambio deseado🡪 Impacto 2. Los 3 elementos más recurrentes previos ese cambio ( al menos)🡪 Precondiciones (resultados a mediano plazo) 3. Las precondiciones necesarias para lograr esos cambios (resultados a corto plazo) 4. Una vez entendiendo un nivel previo de acción, se pueden definir las acciones/ actividades que la empresa hará para lograr esos resultados (inputs)   Compartir experiencias y en conjunto llegarán a escribir una teoría en un rotafolio tomando en cuenta las intervenciones de todos ( facilitador/a deberá guiar este ejercicio) que se usará para la siguiente sección.  **Ejercicio: Supuestos**  Material: Post its 5 colores diferentes ( para cada nivel)  Se les pedirá a todos/as los/as participantes que coloquen al menos 1 supuesto a todos los niveles en el rotafolio para que posterior el/la facilitador/a los lea en voz alta y lograr un mejor entendimiento de los mismos.  Definición de supuestos:   * A nivel contexto * A nivel relación de cambios esperados (resultados --> propósitos -->impacto)   **Actividad de Reforzamiento/Validación de Nivel de Teoría de Cambio**  Si la organización ya cuenta con una Teoría de Cambio se realizará el siguiente ejercicio, para ello es necesario contar con tarjetas de colores y en forma individual o en equipo (dependiendo de ubicación), clasificar las tarjetas de los niveles de la Teoría de Cambio y armar 6 grupos de tarjetas:   1. Actividades e insumos 2. Productos y servicios 3. Resultados corto plazo 4. Resultados largo plazo 5. Supuestos de Monitoreo de Programa (Actividades, Insumos, productos y servicios) 6. Supuestos de Evaluación (Resultados) del Programa   Posteriormente se tomarán las tarjetas que se hayan clasificado como actividades/insumos las cuales se pegarán en un rotafolio, ordenándolas en orden decreciente o simultaneo según e lleve a cabo cada actividad.  Esto se repetirá con los productos /servicios colocando los productos debajo de la actividad correspondiente. Después se hará eso con los resultados a corto plazo, colocándolos debajo de los productos correspondientes.  Una vez terminado, se hará con los resultados de largo plazo/objetivos del programa, respetando la temporalidad en que se esperarían los mismos. Recuerda que el largo plazo puede variar entre meses y años, y estos resultados muchas veces no están bajo el control de la organización.  Una vez que estén completos estos pasos, se graficará con marcador las líneas de casualidad que conectan las tarjetas de Actividades hasta de Resultados y Objetivos de largo plazo.  Al final de este ejercicio la organización podrá determinar si hay ciertos resultados/actividades/productos faltantes y podrá también tener un mapa visual concatenado de toda su Teoría de Cambio. |
| 5% | **Retroalimentación** | La persona que facilite el taller podrá ir retroalimentando la realización del ejercicio conforme se vaya avanzando. Se sugiere ir paso por paso, resolviendo dudas de cada momento, de tal manera que se vaya construyendo un proceso de apropiación y aprendizaje colectivo. |
| **Práctica posterior** | | Marco Lógico |
| **Materiales** | | PPT, Post-its, Rotafolios, Plumones. |
| **Recursos** | | * **Better Evaluation:** Metodología Rich Picture (inglés)   <https://www.betterevaluation.org/en/evaluation-options/richpictures>   * **Retolaza (2018)** Una brújula para orientarte en el cambio de Teoría de Cambio: Este documento cuenta con mucha bibliografía en español al final todo en relación a la Teoría de Cambio <http://ateneucoopbll.cat/wp-content/uploads/2018/04/Teor%C3%ADa-de-Cambio-una-brujula-2.0.pdf> * **Centro de la Teoría de Cambio:** Sitio enfocado en la teoría de cambio con muchos formatos y ejemplos (inglés)[www.theoryofchange.org](http://www.theoryofchange.org) * **HIVOS (2015):** Theory of change thinking in practice   <http://www.theoryofchange.nl/sites/default/files/resource/hivos_toc_guidelines_final_nov_2015.pdf>   * **UNICEF (2014)** Síntesis Metodológica de la Teoría de Cambio   <https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Brief%202%20Theory%20of%20Change_ES.pdf>   * **Álvarez (2018)** Teoría de Programa y Teoría de Cambio en la Evaluación para el Desarrollo: Una revisión teórico- práctica:   <https://www.researchgate.net/publication/324762298_Teoria_del_Programa_y_Teoria_del_Cambio_en_la_Evaluacion_para_el_Desarrollo_Una_revision_teorico-practica>   * **Ortiz, Alfredo y Rivero Guillermo.** Desmtificando la teoría de cambio. Building Capacity Worldwide. 2007. Disponible en: <http://www.rootchange.org/about_us/resources/publications/DemistificandolaTeoriadeCambio.pdf>   PNUD, HYVOS. Teoría de Cambio. Un enfoque de pensamiento-acción para navegar en la complejidad de los procesos de cambio social. 2010. <http://www.democraticdialoguenetwork.org/app/documents/view/es/1623> |