

Marco de indicadores de impacto de Deporte para el Desarrollo (ODS 8)

Este marco de indicadores de impacto de DpD propone un enfoque sistemático y específico para medir la contribución del deporte, la educación física, y la actividad física a los ODS.

El marco se basa en las competencias que adquieren los niños, niñas y jóvenes (de 13 a 16 años) en el ámbito del [Deporte para la Empleabilidad](#) y, por tanto, está diseñado para el nivel de programa o proyecto. El objetivo general es **medir la contribución de las actividades deportivas al ODS 8**.

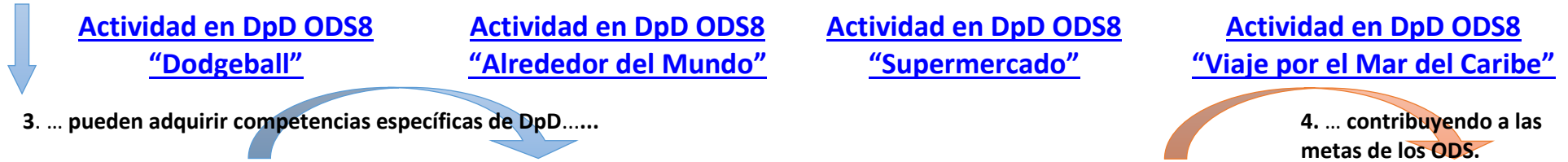
Por lo tanto, se enumeran **las metas pertinentes de los ODS**. Para cada una de las metas se formulan los **principales indicadores en DpD**. Competencias específicas en DpD seleccionadas del [Marco de Competencias en DpD](#) representan los **subindicadores en DpD**. Estos indicadores principales y subindicadores son variables para medir el impacto a nivel de un programa o proyecto, con respecto a diferentes grados de profundidad (cf. The Commonwealth 2019, p. 44f.)

¹. A continuación, se simplifican las **competencias** mencionadas de forma sistemática, incluyendo **competencias específicas** en el ámbito de la auto competencia, la competencia social, la competencia metodológica/estratégica y la competencia específica del deporte. **Las competencias se dividen en tres niveles: Reconocer, Evaluar y Actuar**. El Marco de Indicadores de Impacto no debe entenderse como completo y cada programa de DpD tiene que decidir la selección de competencias que le gustaría desarrollar con sus beneficiarios/as. La hipótesis general de impacto que sustenta este marco es la siguiente:

Si los niños/niñas/jóvenes (1) participan regularmente en las sesiones de entrenamiento en DpD, (2) participan en las actividades en DpD, (3) pueden adquirir competencias específicas de DpD (4) contribuyendo a las metas de los ODS.

¹ Basándose en el borrador del documento referente a la [Caja de Herramientas y modelo de indicadores de Commonwealth](#), estos indicadores son los de categoría 3 (programáticos): "Los indicadores de categoría 3 no pretenden actuar como un enfoque común de medición, dada la variedad de tipos de programas, metodologías y contextos. Más bien pretendemos utilizarlos para establecer un lenguaje común que describa el tipo y la profundidad del impacto del deporte, la educación física y la actividad física en el desarrollo sostenible. Esto apoyará un enfoque más coherente a través de una gama diversa de contextos, vinculado explícitamente a las prioridades nacionales de desarrollo y a los ODS y metas. Los indicadores de la categoría 3 no están necesariamente diseñados para la agregación a nivel nacional o de red, dados los importantes requisitos logísticos y de recursos que conlleva su recopilación; sin embargo, un proceso común crea esta posibilidad" (p. 42).

1. Si los niños/niñas/jóvenes **participan regularmente** en sesiones de entrenamiento en DpD ...
2. **participan en las actividades en DpD enfocadas en el ODS 8, por ejemplo ...**²



Dimensión General: Grupo de Competencias en DpD	Subdimensión: Competencia en DpD	Sub-indicador en DpD Competencias específicas en DpD seleccionadas ³	Principales Indicadores en DpD	Meta del ODS
		XY % de los niños/niñas/jóvenes... ⁴	XY % de los niños/niñas/jóvenes...	Meta 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por
Competencia Individual	Autoestima y confianza	... conocer sus capacidades y cualificaciones para tomar decisiones (valientes) (por ejemplo, solicitar un empleo). ... conocer y evaluar sus puntos fuertes y débiles en relación con sus aspiraciones y requisitos laborales.	... conocer las oportunidades de formación profesional y de empleo en su entorno y los pasos a seguir para acceder a ellas. ... reflexionar de forma crítica sobre los supuestos y las prácticas culturales y normativas subyacentes en relación con la formación	Meta 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por
	Motivación	... fijarse objetivos profesionales y trabajar activamente para alcanzarlos.		
	Capacidad crítica	... sacar conclusiones realistas sobre sus competencias y su rendimiento profesional.		
	Orientación a resultados	... saber formas de desarrollar planes para su propio equilibrio entre vida y trabajo.		
Competencia Social	Respeto, juego limpio y tolerancia	... aplicar las normas para trabajar y colaborar con los/as demás.		

² Las Actividades en DpD son ejemplos. Sólo cubren algunas de las competencias enumeradas. Recuerde: si modifica las preguntas de reflexión durante la sesión de formación, puede centrarse en la competencia que desee (consulte la guía [AQUÍ](#)).

³ Las competencias específicas fueron seleccionadas a partir del [Marco de Competencias en DpD](#), en función de su correspondencia con la meta de los ODS.

⁴ Escala: 0 = Los niños/niñas/jóvenes no muestran la competencia; 1= Los niños/niñas/jóvenes muestran la competencia

	Comunicación	... saber cuáles son los comportamientos y las reacciones correctos en términos de comunicación (por ejemplo, durante una entrevista de trabajo).	profesional y las opciones y elecciones de carrera.	trabajo de igual valor
	Cooperación	... trabajar juntos/as para lograr sus objetivos individuales y/o colectivos.	... mejorar sus habilidades y competencias para (re)entrar en el mercado laboral, en entornos educativos o en formaciones.	
Competencias metodológicas, Competencias estratégicas	Pensamiento Crítico	... reflexionar sobre su comportamiento y relacionarlo con sus propios objetivos y logros laborales.		
	Toma de Decisiones	... considerar todas las opciones y sopesar los aspectos positivos y negativos de cada una de ellas. ... tomar decisiones relativas a su vida profesional (por ejemplo, la elección de trabajos o la realización de tareas).		
	Resolución de Problemas	... identificar un problema y desarrollar estrategias para poder llegar a una solución.		
		XY % de los niños/niñas/jóvenes...	XY % de los niños/niñas/jóvenes...	Meta 8.6
Competencia Individual	Autoestima y confianza	... conocer sus capacidades y cualificaciones para tomar decisiones (valientes) (por ejemplo, solicitar un empleo). ... conocer y evaluar sus puntos fuertes y débiles en relación con sus aspiraciones y requisitos laborales.	... reconocer la responsabilidad propia y de los/as demás y actuar en consecuencia.	De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación
	Motivación	... fijarse objetivos profesionales y trabajar activamente para alcanzarlos.	... reflexionar sobre sus puntos fuertes y débiles personales, lo que a su vez les permite sacar conclusiones sobre su carrera profesional.	
	Capacidad crítica	... sacar conclusiones realistas sobre sus competencias y su rendimiento profesional.		
	Orientación a Resultados	... considerar los pasos necesarios para tener éxito/alcantar un determinado objetivo en el trabajo y en su vida profesional.		
	Adaptabilidad	... reconocer la capacidad de adaptarse a condiciones (de trabajo) diferentes/nuevas.	... mejorar sus habilidades y competencias para (re)entrar en el mercado laboral, en entornos	
	Creatividad	... identificar sus competencias y experiencias con el fin de generar nuevas ideas para cumplir con las tareas/resolver los problemas.		

		<p>... elaboren enfoques y acciones innovadores.</p> <p>... encontrar nuevas formas de resolver problemas o realizar tareas.</p>	educativos o en formaciones.	
Competencia Social	Respeto, Juego Limpio y Tolerancia	... aplicar las normas para trabajar y colaborar con los/as demás.		
	Comunicación	... saber cuáles son los comportamientos y las reacciones correctos en términos de comunicación (por ejemplo, durante una entrevista de trabajo).		
	Cooperación	... trabajar juntos/as para lograr sus objetivos individuales y/o colectivos.		
Competencias metodológicas, Competencias estratégicas	Pensamiento crítico	... reflexionar sobre su comportamiento y relacionarlo con sus propios objetivos y logros laborales.		
	Toma de decisiones	<p>... considerar todas las opciones y sopesar los aspectos positivos y negativos de cada una de ellas.</p> <p>... tomar decisiones relativas a su vida profesional (por ejemplo, la elección de trabajos o la realización de tareas).</p>		
	Resolución de problemas	... identificar un problema y desarrollar estrategias para poder llegar a una solución.		
		XY % de los niños/niñas/jóvenes...	XY % de los niños/niñas/jóvenes...	Meta 8.3
Competencia Individual	Autoestima y confianza	<p>... conocer sus capacidades y cualificaciones para tomar decisiones (valientes) (por ejemplo, solicitar un empleo).</p> <p>... conocer y evaluar sus puntos fuertes y débiles en relación con sus aspiraciones y requisitos laborales.</p>	... reconocer la responsabilidad propia y de los/as demás y actuar en consecuencia.	Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la
	Motivación	<p>... comprender la importancia de motivarse a sí mismos/as, así como a su propio entorno social y profesional.</p> <p>... fijarse objetivos profesionales y trabajar activamente para alcanzarlos.</p>	... reflexionar sobre sus puntos fuertes y débiles personales, lo que a su vez les permite sacar conclusiones sobre su carrera profesional.	
	Capacidad Crítica	... sacar conclusiones realistas sobre sus competencias y su rendimiento profesional.		

	Orientación a Resultados	<p>... considerar los pasos necesarios para tener éxito/alcanzar un determinado objetivo en el trabajo y en su vida profesional.</p> <p>... centrarse en tareas especiales y normativas y en los resultados de las mismas.</p>	... trabajar de forma disciplinada en la consecución de sus objetivos.	formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros
	Adaptabilidad	... reconocer la capacidad de adaptarse a condiciones (de trabajo) diferentes/nuevas.		
	Creatividad	<p>... elaboren enfoques y acciones innovadores.</p> <p>... encontrar nuevas formas de resolver problemas o realizar tareas.</p>		
Competencias Sociales	Respeto, Juego Limpio y Tolerancia	<p>... aplicar las normas para trabajar y colaborar con los/as demás.</p> <p>... ser respetuosos/as y tolerantes con nuevos/as colegas, o compañeros/as de equipo, que vienen de un entorno o contexto diferente.</p>		
	Comunicación	... reflexionar sobre la capacidad de formular, crear y vocalizar preguntas tanto a compañeros/as como a supervisores/as de trabajo.		
	Cooperación	... trabajar juntos/as para lograr sus objetivos individuales y/o colectivos.		
Competencias metodológicas, Competencias estratégicas	Pensamiento Crítico	... reflexionar sobre su comportamiento y relacionarlo con sus propios objetivos y logros laborales.		
	Toma de Decisiones	<p>... considerar todas las opciones y sopesar los aspectos positivos y negativos de cada una de ellas.</p> <p>... tomar decisiones relativas a su vida profesional (por ejemplo, la elección de trabajos o la realización de tareas).</p>		
	Resolución de Problemas	... identificar un problema y desarrollar estrategias para poder llegar a una solución.		