

IMPACT ON:

RADAR DE MADUREZ DIGITAL PARA LA MEDICIÓN DE IMPACTO



CONTENIDO

MANUAL DE USO IMPACT ON: RADAR DE MADUREZ DIGITAL PARA LA MEDICIÓN DE IMPACTO	1
---	----------

INTRODUCCIÓN	2
---------------------	----------

CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN	3
---------------------------------------	----------

GUÍA DE USO DE LA HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO	4
---	----------

¿CÓMO UTILIZAR LA HERRAMIENTA?	5
---	----------

PASOS RECOMENDADOS	6
--------------------	----------

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	7
-------------------------------------	----------

PUESTA EN COMÚN	8
-----------------	----------

SIGUIENTES PASOS	9
------------------	----------

ANEXO	10
--------------	-----------



**Manual
de uso
Impact On:
radar de
madurez digital
para la
medición de
impacto**

Introducción

El Observatorio Join4Impact nació como una iniciativa conjunta entre la Fundación IE, Inuit Fundación y Facephi, con el objetivo de desarrollar investigación aplicada y explorar el potencial de las nuevas tecnologías para generar un impacto social positivo.

Durante los primeros años del Observatorio, se elaboraron dos informes de investigación aplicada que constituyen la base de la herramienta **Impact On: radar de madurez digital para la medición de impacto**.

En el primer informe del Observatorio, **Innovación tecnológica y medición de impacto social: del desafío a la oportunidad**, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de los enfoques, metodologías e indicadores utilizados para la medición de impacto social. Este trabajo permitió construir una base conceptual sólida y reunir evidencia cualitativa a partir de ejemplos concretos de distintos tipos de organizaciones, lo que facilitó una comprensión integral del sistema.

En el segundo informe del Observatorio, **La transición de la tecnología en la medición de impacto en las ENL**, se profundizó en los procesos de digitalización vinculados para medir el impacto, tomando como ejemplo tres Entidades no Lucrativas. De este informe se extrajeron cuatro hallazgos principales.

Fruto de estos aprendizajes, surgió la necesidad de convertir la investigación en un instrumento práctico que ayudara a las organizaciones a conocer

**Impact On:
radar de
madurez
digital para la
medición de
impacto se ha
desarrollado
como una
herramienta de
diagnóstico**

su punto de partida. En este contexto, **Impact On: radar de madurez digital para la medición de impacto** se desarrolla como una herramienta de diagnóstico que permite visualizar el estado actual de una entidad, identificar áreas de mejora y definir los siguientes pasos hacia una gestión del impacto apoyada en la tecnología.

Confidencialidad de la información:

La herramienta es completamente anónima: ningún dato introducido se registra ni es accesible para terceros. La información que cada persona introduce solo está visible para ella. Los resultados se obtienen tanto en la propia herramienta web como a través de un PDF descargable que se puede guardar o compartir.

Es importante tener en cuenta que la herramienta no guarda el progreso de forma automática, por lo que se recomienda completar el autodiagnóstico en una sola sesión. Si se cierra o abandona la página antes de finalizar, se perderán las respuestas introducidas hasta ese momento.

Guía de uso de la herramienta de autodiagnóstico

¿Qué es esta herramienta?

Esta herramienta consiste en un autodiagnóstico diseñado para que las entidades del tercer sector (entidades no lucrativas, fundaciones, asociaciones, etc.) puedan identificar en qué punto se encuentran en su proceso de madurez digital aplicada a la medición de impacto.

No se trata de una evaluación externa, sino de un espacio de reflexión interna que invita a la organización a observarse a sí misma con honestidad, identificar sus puntos fuertes y reconocer aquellos ámbitos en los que todavía existe margen de mejora. Cada entidad presenta una realidad distinta en su proceso y un recorrido propio en su transición digital para la medición de impacto.

«Consiste en responder a preguntas concretas y necesarias con las que descubrir algunas cuestiones importantes sobre la situación de madurez y el avance de nuestra organización con relación a la medición de impacto. Es algo que podemos saber sin la herramienta, pero este ejercicio nos ofrece una puntuación lo cual es un disparador de conclusiones y anima a

revisar la posición de los asuntos relevantes en nuestra agenda de trabajo.» (Cita del proceso de validación de la herramienta)

A través de cuatro dimensiones —recursos económicos para la transformación digital, liderazgo orientado a los recursos humanos, formación y desarrollo de capacidades y herramientas digitales integradas—, la herramienta permite visualizar una imagen clara y estructurada de la situación actual de la entidad.

«Lo que más me ha gustado de la herramienta es su enfoque integral, que combina de forma clara la reflexión estratégica con el uso de herramientas digitales para la medición de impacto. Las preguntas ayudan a valorar no solo qué tecnologías se utilizan, sino también cómo se integran y cómo aportan valor real a la toma de decisiones. Destacaría, como principal punto fuerte, su capacidad para ordenar prioridades y detectar oportunidades de mejora de una forma sencilla y práctica.» (Cita del proceso de validación de la herramienta)

En definitiva, esta herramienta es una invitación a detenerse y reflexionar. En el día a día de cualquier entidad, no siempre es fácil encontrar el momento para reflexionar sobre lo que se quiere lograr y no solo sobre lo que se está haciendo. El autodiagnóstico busca precisamente generar ese espacio: un momento para mirar hacia adentro como equipo, reconocer el camino recorrido y tomar decisiones conscientes sobre los siguientes pasos.

«Esta herramienta te hace parar y profundizar en cuestiones que ni te habías planteado. Las preguntas en sí te van llevando, poco a poco, a ciertos puntos que no habías pensado valorar y me parece un ejercicio muy bueno para medir en qué punto estamos y para replantearnos determinadas cosas.» (Cita del proceso de validación de la herramienta)

¿A quién va dirigida?

Esta herramienta va dirigida a todo tipo de entidades del tercer sector (entidades no lucrativas,

fundaciones, asociaciones, etc.) que se encuentren en un proceso de transición hacia la adopción de una tecnología de medición de impacto, independientemente del punto del proceso en el que se encuentren.

El objetivo es que la completen distintos perfiles de la entidad (aproximadamente 5 personas) con el fin de obtener una visión amplia. Es aconsejable incluir perfiles de dirección, equipos técnicos y de intervención, responsables de sistemas y equipos del área de recursos humanos, ya que cada uno puede aportar perspectivas diferentes.

«Me parece muy interesante que varias personas implicadas en la organización completen la herramienta, porque resultaría beneficioso: ayuda a establecer un debate estructurado entre quienes van a colaborar en el ámbito de la medición de impacto y para hablar con diferentes actores dentro de la organización, permitiendo una primera puesta en común.» (Cita del proceso de validación de la herramienta)

¿Cómo utilizar la herramienta?

Un apunte antes de empezar: la herramienta consta de dos fases. La primera es individual y la segunda, colectiva. Cuando ambas son posibles, se complementan bien: la fase individual prepara el terreno y la puesta en común multiplica el valor del diagnóstico.

La herramienta funciona como un «radar» del estado actual de cada organización y permite evaluar el nivel de desarrollo en dimensiones clave relacionadas con la transformación digital y la gestión del impacto.

A través de una serie de preguntas organizadas por niveles, se podrá identificar:

- En qué punto se encuentra la entidad.
- Cuáles son sus principales puntos fuertes.
- Qué áreas presentan oportunidades de mejora.

Pasos recomendados

1. Leer en profundidad cada una de las dimensiones antes de responder

Antes de empezar a responder, es importante dedicar unos minutos a leer cada dimensión en su conjunto (su objetivo y las preguntas que la

La herramienta funciona como un “radar” del estado actual de cada organización

componen) para así tener una visión global de lo que se está explorando en cada bloque. De esta forma, se podrá responder con mayor criterio y coherencia y se evitará que cada pregunta pueda interpretarse de forma aislada.

2. Seleccionar una sola respuesta por pregunta

En cada pregunta, se debe elegir únicamente una opción (puntuación del 1 al 4) que mejor represente la situación actual de la entidad. Los valores de esta puntuación corresponden a los siguientes niveles:

- 1 - Inicial:** apenas ocurre / ocurre de forma excepcional / depende de personas concretas
- 2 - En transición:** ocurre a veces o en proyectos piloto, pero no de forma sistemática
- 3 - Consolidado:** ocurre de manera habitual y planificada en la organización
- 4 - Avanzado:** está plenamente integrado y genera un aprendizaje y una mejora continuos

3. Responder a todas las preguntas

Es fundamental evitar dejar preguntas en blanco, ya que las respuestas incompletas pueden distorsionar los resultados.

Se debe responder a todas las preguntas, incluso aquellas sobre las que se tenga menos información o que generen más dudas. De hecho, que una pregunta resulte difícil de responder puede ser, en sí mismo, una información relevante. Si al responder se considera que falta contexto sobre alguna pregunta concreta, se aconseja tenerlo en cuenta para contrastarlo durante la puesta en común.

4. Observar los resultados en tiempo real

El gráfico se actualiza automáticamente a medida que se responden las preguntas de cada una de las

dimensiones, lo que permite visualizar el progreso. Cabe destacar que estos resultados individuales cobran pleno sentido cuando se comparan con los del resto de compañeros y compañeras.

Interpretación de los resultados

La puntuación final debe entenderse como un punto de partida, no como un veredicto. Los rangos indicados a continuación sirven para orientar la conversación en equipo, no para clasificar a la organización.

La escala combina las cuatro dimensiones (máximo promedio de 4). Los rangos reflejan los patrones observados durante el piloto realizado con entidades del tercer sector:

Promedios	Nivel	Significado
1 – 1.99	Zona poco favorable/crítica	La organización tiene un punto de partida claro: identificar en qué dimensiones presenta puntos débiles el sistema y priorizar acciones estructurales.
2 – 2.99	Zona de transición	La organización está avanzando, pero le falta sistematización y orden.
3 – 3.49	Zona consolidada	La organización dispone de una base sólida. Es el momento de optimizar lo que ya funciona y extender las buenas prácticas al conjunto de la entidad.
3.50 – 4	Zona avanzada	La organización ha alcanzado un nivel de madurez que le permite compartir sus aprendizajes.

Más allá de la puntuación global, el patrón entre dimensiones es tan revelador como el resultado total. Por ejemplo, una organización con un liderazgo sólido, pero con unas herramientas digitales débiles, se enfrenta a un reto técnico-operativo. Una organización con herramientas adecuadas, pero con escasa formación, cuenta con la infraestructura necesaria y puede centrar sus esfuerzos en el desarrollo de capacidades. Leer estos patrones ayuda a centrar la conversación hacia aquello que realmente importa.

Para profundizar en cada dimensión, el segundo informe del Observatorio Join4Impact, ***La transición de la tecnología en la medición de impacto en las ENL***, analiza en detalle los cuatro ejes a partir de casos reales de organizaciones del tercer sector.

Puesta en común

Cuando varias personas de una misma organización comparan sus respuestas, el diagnóstico alcanza una dimensión adicional que el radar individual, por sí solo, no puede ofrecer. Las discrepancias entre perfiles son parte del valor del ejercicio y revelan las diferentes percepciones que existen dentro de la organización. La puesta en común es una fase recomendada y muy enriquecedora.

Tras la fase individual, llega el momento de reunirse en una sesión para compartir los resultados. Antes de que comience la sesión, todas las personas participantes deberían haber respondido a la herramienta de forma individual. De este modo, la conversación se centrará en la reflexión conjunta.

Se recomienda reservar entre una hora y una hora y media para poder abordar todas las temáticas con todas las personas participantes.

Cómo desarrollar la sesión

Se recomienda comenzar con una lectura conjunta de los resultados que cada participante ha obtenido, identificando los aspectos comunes y las discrepancias. Esta conversación supone una oportunidad para explorar en equipo los distintos puntos de vista, comparar resultados e identificar las inquietudes de los participantes.

Para orientar esta reflexión, pueden resultar útiles las siguientes preguntas:

- ¿Por qué estamos en este nivel y en esta dimensión?
- ¿Qué nos está bloqueando?
- ¿Qué tendría que suceder para mejorar?

Qué buscar en la conversación

El objetivo de esta reflexión grupal es que la organización identifique los temas comunes que debe priorizar como entidad. Para ello, resulta útil plantearse:

- *¿Cuál es la dimensión más débil que está bloqueando el sistema?*
- *¿Cuál es la dimensión más fuerte que puede actuar como elemento facilitador?*

Qué hacer con los resultados

Se recomienda utilizar esta información como punto de partida para:

- Priorizar áreas de mejora.
- Definir un plan de fortalecimiento.
- Tomar decisiones estratégicas basadas en la evidencia.

Siguientes pasos

El diagnóstico marca el inicio de un proceso. A continuación, se ofrecen algunas ideas para convertir los resultados en acciones concretas:

- Compartir el PDF exportado con las personas que han participado en la sesión como punto de referencia compartido.
- Revisar el segundo informe del Observatorio para profundizar en aquellas dimensiones en las que la organización tiene más recorrido.
- Planificar una segunda aplicación de la herramienta en un plazo de 6 o 12 meses para valorar la evolución.
- Si se desea compartir la experiencia de la organización completando la herramienta o surgen preguntas sobre los resultados, es posible contactar con el Observatorio Join4Impact a través de socialinnovation.ie.edu

Impact On es una herramienta viva. Si al utilizarla se detectan preguntas que no se corresponden con la realidad de la organización, sus aportaciones también resultan muy valiosas para el Observatorio.

Anexo

Preguntas de la herramienta Impact On

Recursos económicos para la transformación digital

Estas preguntas se responden en una escala numérica del 1 al 4.

Objetivo de la dimensión: identificar si la entidad cuenta con recursos suficientes y bien orientados para apoyar la medición de impacto a través de la tecnología.

- ¿Disponemos de recursos económicos internos específicos para invertir en tecnología aplicada a la medición de impacto?
- ¿Disponemos de recursos económicos externos específicos para invertir en tecnología aplicada a la medición de impacto?
- ¿La adopción de herramientas tecnológicas se está realizando de forma gradual y planificada?
- ¿La adopción de herramientas tecnológicas responde a una planificación estratégica y no únicamente a oportunidades puntuales de financiación?
- ¿Estamos priorizando la optimización de herramientas ya existentes antes de incorporar nuevas soluciones?
- ¿Las inversiones tecnológicas realizadas son sostenibles tras la finalización de la financiación externa?
- ¿Disponemos de capacidad interna (tiempo y personal) para mantener y actualizar los sistemas de medición implementados?
- ¿Utilizamos la financiación como una oportunidad para repensar procesos y no solo para comprar herramientas?
- ¿Los fondos públicos que recibimos impulsan una mayor profesionalización de la medición de impacto?
- ¿Los fondos privados que recibimos impulsan una mayor profesionalización de la medición de impacto?

Liderazgo orientado a recursos humanos

Objetivo de la dimensión: analizar hasta qué punto el liderazgo impulsa y apoya el cambio tecnológico en la organización.

- ¿Considera el equipo de dirección la medición de impacto a través de la tecnología como una prioridad estratégica?
- ¿Existe escucha activa por parte del equipo de dirección hacia las necesidades tecnológicas de los equipos técnicos y de intervención?
- ¿Se incorporan habilidades digitales como criterio relevante en la selección de personal?
- ¿Están alineados los equipos directivos, técnicos y de sistemas en torno a una visión compartida de la medición de impacto?
- ¿Promueve el equipo de dirección una cultura organizativa basada en el uso de datos y en la evaluación?
- ¿Existen roles o equipos claramente definidos para liderar la transformación digital?
- ¿Se reconoce el talento técnico como una inversión clave y no como un coste secundario?

Formación y desarrollo de capacidades

Objetivo de la dimensión: evaluar si la entidad está reforzando las competencias necesarias para utilizar la tecnología de forma autónoma y eficaz.

- ¿Ofrece la organización formación específica sobre la medición de impacto y uso de herramientas digitales?
- ¿Fomenta la formación la autonomía de los equipos?

- ¿Se abordan temáticas actuales (por ejemplo, análisis de datos, visualización, IA) en los planes formativos?
- ¿La formación se adapta a los distintos niveles de competencia digital existentes en la organización?
- ¿Existe un plan de formación anual alineado con los objetivos estratégicos de la entidad?
- ¿Se acompaña la implantación de nuevas herramientas con formación práctica y continuada?
- ¿La formación contribuye a reducir la brecha digital entre personas y equipos?

Herramientas digitales integradas

Objetivo de la dimensión: valorar el grado de integración, automatización y utilidad de los sistemas de medición de impacto.

- ¿Contamos con una plataforma central que unifique los datos de seguimiento y evaluación?
- ¿Facilitan nuestros sistemas el trabajo colaborativo entre equipos y territorios?
- ¿Se han automatizado procesos clave para reducir las duplicidades y la carga administrativa?
- ¿Las herramientas permiten analizar y visualizar datos de forma ágil y comprensible?
- ¿Los sistemas de medición son flexibles y están «vivos», es decir, se actualizan y se adaptan a las nuevas necesidades?
- ¿La tecnología utilizada facilita la toma de decisiones y la mejora de las intervenciones?

<https://www.ie.edu/es/fundacion-ie/> · <https://facephi.com/> · <https://inuitfundacion.com/>