

# Estabelecendo e medindo indicadores



## Indicadores

Um indicador oferece prova ou sinais que mostram que uma mudança ocorreu. Para que os indicadores sejam bons, eles devem ser claros e compreensíveis para todas as pessoas envolvidas. Os indicadores podem medir ou contar resultados, ou podem usar palavras para descrever como as pessoas se sentem sobre as mudanças. A produção diária de ovos, a plantação de árvores, o número de meninas que freqüentam a escola – são todos exemplos de indicadores.

## Linha-base

Para medir o impacto de forma eficaz, você precisa primeiro de uma “linha-base” ou um ponto de partida para compreender a situação antes de qualquer atividade ser começada. Sem este conhecimento, será difícil identificar o impacto. Há dois tipos de indicadores – indicadores quantitativos, que podem ser expressos em números, e indicadores qualitativos, que medem as mudanças nas atitudes e no comportamento. Exemplos de indicadores quantitativos são: índices de alfabetização, rendimento (renda) domiciliar médio, número de crianças em escolas, produção da colheita, número de refeições por dia, ovos por dia. Os indicadores qualitativos incluem os níveis de participação ou a capacidade de se tomarem decisões, por exemplo.



## Alguns problemas comuns

Os programas que procuram conscientizar ou ensinar as pessoas sobre os seus direitos humanos podem achar mais difícil elaborar indicadores de linha-base. Mas, só porque as mudanças nas atitudes não podem ser medidas em números, não significa que possam ser ignoradas. Os dados qualitativos são muito importantes na compreensão dos sentimentos e das atitudes das pessoas.

## Incentive a participação

Se o planejamento for realizado de maneira participativa, e se as pessoas forem incentivadas a compartilhar as suas observações e experiências, freqüentemente será mais fácil identificar informações e indicadores de linha-base. Incentive a participação ao reunir informações sobre os indicadores e medir o impacto. É muito importante que os indicadores pertençam às pessoas certas, principalmente se for o comportamento delas que estiver sendo medido.



## Seja flexível

O bom planejamento é importante, mas o trabalho de desenvolvimento nem sempre sai conforme planejado (na verdade, muitas vezes, as atividades podem divergir do plano inicial). Não conte apenas com um ou dois indicadores. Ao invés disso, escolha uma variedade de indicadores que tenham mais probabilidades de abranger toda a variedade de mudanças que estão ocorrendo. Os indicadores devem ajudar as pessoas a compreender o processo que está ocorrendo e incentivá-las a sentir que são donas do programa.

# Envolvendo a comunidade

## Classificação por ordem

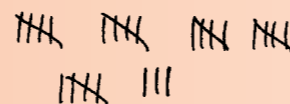
Util para comparar medidas e sentimentos. Por exemplo, o número de abóboras colhidas que pesam menos de 2 kg, entre 2 kg e 2,5 kg e acima de 2,5 kg.



Um exercício de classificação usando-se o tamanho das barrigas!

## Contagem

Uma maneira simples de contar uma variedade de respostas é agrupando-se as respostas de cinco em cinco. 28 respostas seriam registradas assim:



## Escutar os outros

Reserve tempo para escutar o que as pessoas pensam das suas vidas. Descubra o que é importante para elas, quais são as suas esperanças, o que crêem que seja importante. Perguntas abertas começando com “como” ou “por que” e um bom ouvido para escutar são valiosos ao se medir o impacto!



## Mapeamento

Incentive as pessoas a fazer um mapa da área local para explicar as mudanças.



## Percentagens

Um relatório que diz que 5 pessoas em cada 28 acharam o trabalhador da área do desenvolvimento útil numa pesquisa de linha-base e que 9 pessoas em cada 33 o acharam útil dois anos mais tarde não esclarece muito sobre o impacto. As percentagens facilitam a comparação de números diferentes:

$$5/28 \times 100 = 500/28 = 17,85 \text{ (arredonde para mais: 18\%)}$$

$$9/33 \times 100 = 900/33 = 27,27 \text{ (arredonde para menos: 27\%)}$$

(NB Se um número terminar em ,5 ou mais, arredonde para cima. Se terminar em menos de ,5, arredonde para menos.)

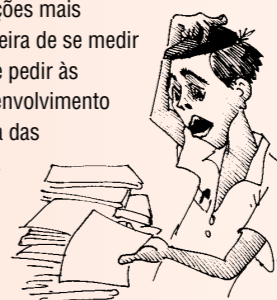
Agora você sabe que, depois de dois anos, o número de pessoas que acharam o trabalhador da área do desenvolvimento útil aumentou de 18% para 27%. Tente calcular os números restantes da tabela abaixo para praticar!

Lembre-se sempre de que você precisa do número total de pessoas para calcular uma percentagem. Se você estiver medindo os índices de alfabetização, e 21 pessoas, numa reunião, disserem que são alfabetizadas em francês, este número não tem valor algum, a não ser que você conte o número total de pessoas presentes. Vinte e um de 38 pessoas dá um índice de alfabetização de 55%.

## Codificação

Perguntar às pessoas o que acham das coisas pode resultar nas informações mais fascinantes possíveis, com as quais ninguém sabe o que fazer! Uma maneira de se medir as atitudes é “codificar” uma variedade de atitudes. Por exemplo, pode-se pedir às pessoas que considerem o que acham de um trabalhador da área do desenvolvimento de uma ONG nas proximidades. Pode-se pedir a elas que selecionem uma das seguintes respostas:  *muito útil, útil, mais ou menos, não muito útil, inútil*.

Podem-se acrescentar algumas citações relevantes para enfatizar certos aspectos em particular. A codificação pode ser feita depois que as informações forem reunidas, se apropriado, mas pode levar mais tempo para que estas sejam analisadas.



Atitudes em relação ao trabalhador	muito útil	útil	mais ou menos	não muito útil	inútil	TOTAL
Pesquisa de linha-base, 2001	2	5	6	8	7	28
Avaliação, 2003	11	9	9	4	0	33

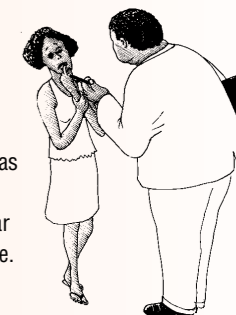
FONTE	NOVA TÉCNICA			TOTAL
	cultivo moderno	variedades de plantas aperfeiçoadas	galinhas para assar	
grupo de mulheres	1	1	0	2
rádio	3	1	4	8
maridos	2	0	2	4
ONG SAFA	5	5	5	15
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	

## Matrizes

Úteis quando se comparam diferentes atividades ou respostas. Por exemplo, perguntou-se às participantes do Grupo de Mulheres de Tuliwalale, em Uganda, sobre as informações que haviam recebido de várias fontes sobre três técnicas agrícolas novas. Foi-lhes pedido que classificassem as informações por utilidade, numa escala de 0 (muito más) a 5 (excelentes). Elas acharam que a ONG SAFA havia dado as informações mais úteis. Houve menos informações sobre as novas variedades de plantas.

## Seja sensível

Tenha cuidado ao escolher quem deve entrevistar e discutir a mudança com os membros da comunidade. Às vezes, isto pode ser feito de forma melhor por pessoas de fora, que não estão preocupadas com a possibilidade de perder o emprego, se o programa não tiver tido êxito. Mas, se forem usadas pessoas de fora, elas devem ser delicadas e deixar as pessoas à vontade.



## Crie relacionamentos

Embora haja instrumentos para ajudar as pessoas a expressar as suas opiniões, elas não discutirão os seus pensamentos verdadeiros e fatos delicados com outras pessoas, a não ser que tenham um bom relacionamento com elas.

