

¿Cómo desarrollar capacidades burocráticas para la sostenibilidad de un sistema de monitoreo y evaluación?

Dr. Ernesto Velasco Sánchez
GIGAPP / Cívicus Consultores

2 preguntas; 3 respuestas

1. **¿Por qué es importante que los servidores públicos cuenten con profesionalización en temas de monitoreo y evaluación?**
2. **¿Qué acciones concretas pueden emprender las entidades federativas para formar capacidades en sus cuerpos burocráticos?**

2 preguntas; 3 respuestas

1. Identificar las capacidades de Monitoreo y Evaluación
2. Definir qué es y qué elementos tiene el Desarrollo de Capacidades de Monitoreo y Evaluación (DCME)
3. Estrategias de DCME



¿Qué capacidades es necesario desarrollar?

1



● *“La habilidad de realizar las tareas apropiadas de manera efectiva, eficiente y sustentable”
(Hilderbrand & Grindle)*

BID: capacidad institucional de la gestión pública orientada a resultados en América Latina

1. PLANIFICACION ORIENTADA A RESULTADOS
2. PRESUPUESTO POR RESULTADOS
3. GESTIÓN FINANCIERA PÚBLICA
4. GESTION DE PROGRAMAS Y PROYECTOS
5. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Capacidades necesarias



Planeación

- Definir las prioridades
- Capacidad para valorar la viabilidad de las propuestas de MyE (Análisis de evitabilidad)

Diseño

- Diseño metodológico (tipos de evaluación y su pertinencia para cada programa)
- Redactar términos de referencia
- Conjuntar al equipo evaluador
- Establecer el grupo guía de la evaluación (evaluadores y responsables del programa, actores interesados clave)
- Establecer grupos de consulta y de aseguramiento de la calidad
- Planear actividades, diseñar instrumentos, preparar la recolección de datos, etc.
- Identificar fuentes de información y solicitar entrega de documentos, bases de datos, etc.

Gestión de las evaluaciones

- Coordinar al equipo, mantener la comunicación y coordinar las interacciones con los actores involucrados
- Solicitar los apoyos requeridos para garantizar el acceso a fuentes de información y a informantes requeridos
- Coordinar las reuniones de arranque, seguimiento y presentación de resultados con los responsables del programa
- Concertar entrevistas, reuniones y visitas de campo
- Asegurar la calidad de las actividades y productos
- Asegurar la captura adecuada y oportuna de información de desempeño

Uso de resultados

- Realizar las actividades que aumenten la probabilidad de utilización de los resultados
- Elaborar o asegurar la calidad de los reportes generados
- Realizar actividades de intercambio y difusión de hallazgos
- Aprovechar los hallazgos para planear cambios a los programas
- Dar seguimiento a los compromisos de mejora



¿Qué es el Desarrollo de Capacidades para la Evaluación?

Definiciones, elementos y formas de medirla

2

Definiciones de DCME

- “Es un trabajo intencional para crear y sostener continuamente los procesos organizativos generales que hacen de la evaluación de calidad y sus usos una rutina eficaz”

Stockdill, Baizerman y Compton (2002)

Definiciones de DCME

- “Es un proceso intencional para aumentar la motivación, conocimientos y habilidades, para mejorar la capacidad para realizar y utilizar evaluaciones de un grupo u organización”

Labin et al. (2012)

Definiciones de DCME

- “Consiste en el diseño e implementación de estrategias de enseñanza y aprendizaje para ayudar a los individuos, grupos y organizaciones a aprender sobre lo que constituye una práctica evaluativa efectiva, útil y profesional. El fin ultimo es... una práctica evaluativa sostenible.”

Preskill y Boyle (2008)(2012)

Resultados esperados

● Nivel individual:

- Actitudes
- Conocimiento
- Habilidades / Comportamientos

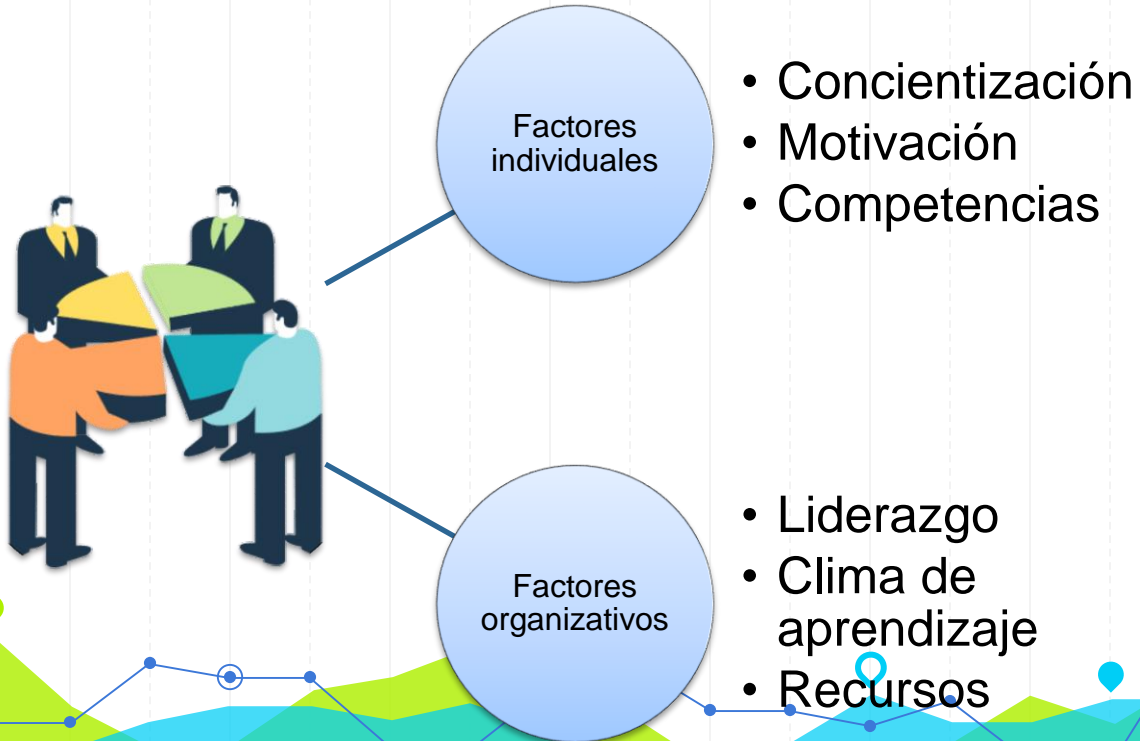
● Nivel organizativo

- Procesos, políticas y prácticas
- Liderazgo
- Cultura organizativa
- Transversalización
- Recursos

● Nivel programático

- Desarrollo
- Implementación
- Resultados
- Aprendizajes

Elementos de la DCME



¿Cómo medir el DCME?

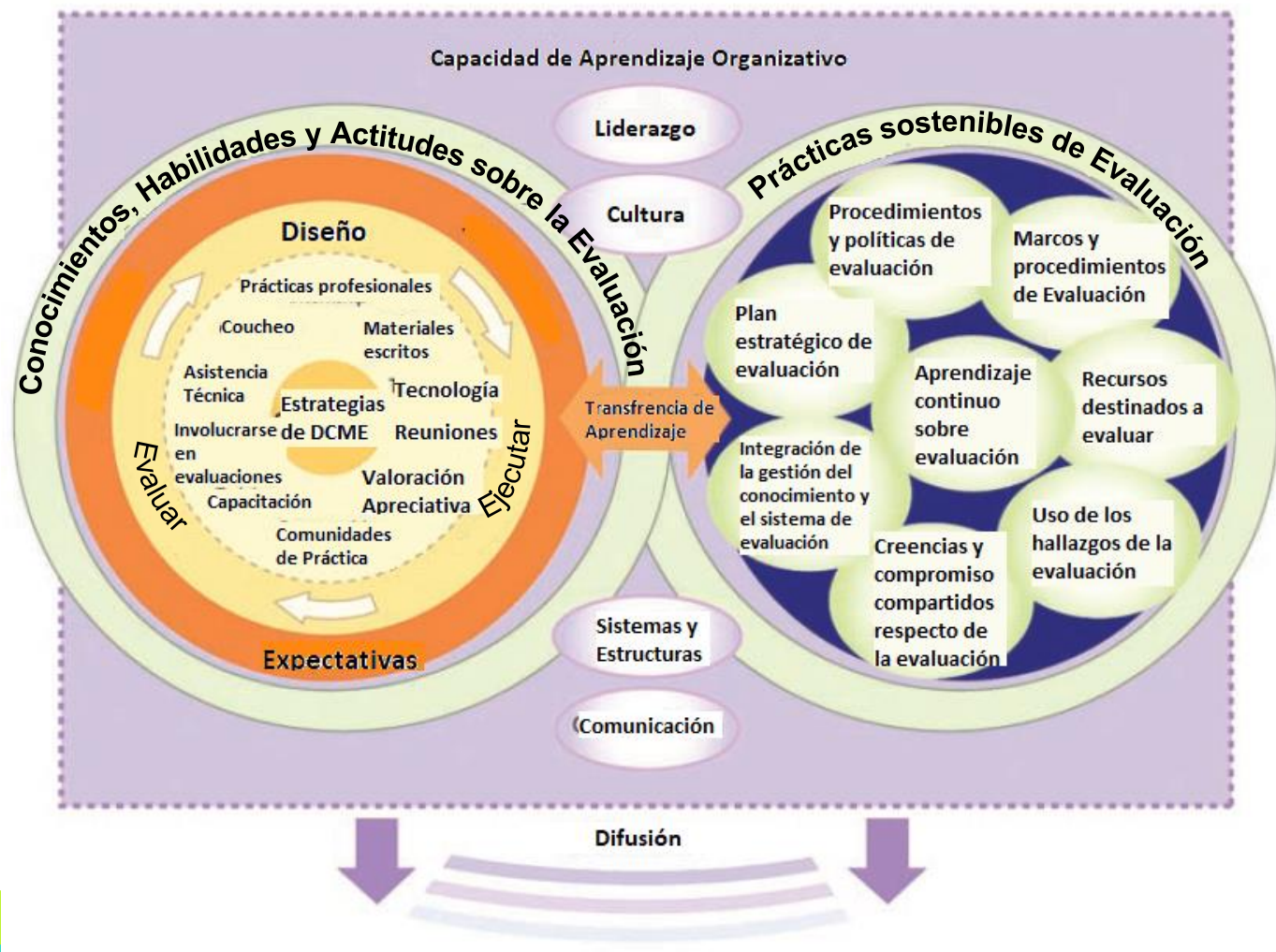
- Hay pocos instrumentos válidos.
- Taylor-Ritzler et al. (2013) proponen un instrumento denominado *Evaluation Capacity Assessment Instrument* (ECAI) que es un cuestionario de opción múltiple que valora aspectos individuales y organizativos



Estrategias para el DCME

El modelo de Preskill y Boyle

3



Estrategias de DCME

- Volkov y King (2007) Proponen un Check-list de Creación de Capacidades Organizativas de Evaluación, basado en una serie de estrategias para lograr dicho desarrollo:

Estrategias de DCME

Objetivos	Estrategias
Contexto organizativo: ser consciente del contexto interno y externo de la organización, las jerarquías de poder, la cultura administrativa y el proceso decisorio.	<ol style="list-style-type: none">1. Cultivar un contexto interno positivo, que apoye el DCME2. Entender y aprovechar el entorno y sus influencias sobre la organización
Estructura del DCME: crear intencionalmente estructuras (mecanismos dentro de la organización) que permitan el desarrollo de capacidades de evaluación	<ol style="list-style-type: none">3. Desarrolla e implementar un plan de largo plazo de DCME para la organización4. Construir y reforzar la infraestructura para apoyar componentes del proceso de evaluación y de los sistemas de comunicación5. Introducir y sostener la socialización dentro del proceso de evaluación en la organización6. Crear y ampliar los mecanismos de aprendizaje entre pares
Recursos: lograr que los recursos de evaluación estén disponibles y hacer uso de ellos	<ol style="list-style-type: none">7. Proveer y ampliar continuamente el acceso a recursos de evaluación8. Asegurar los recursos para apoyar el programa de evaluación de la organización

¡Gracias!

¿Preguntas?

Me encuentran en

@ernestovelasco / ernesto.velasco@civicus.com.mx