



"LA EVALUACIÓN DE LA COOPERACIÓN: NUEVAS REALIDADES, NUEVOS ENFOQUES"



.iecah.

Instituto de Estudios sobre Conflictos
y Acción Humanitaria



Seminario de actualización sobre evaluación de la acción humanitaria y la cooperación para el desarrollo

Juan Manuel Toledano
Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación
Universidad Complutense de Madrid
IUDC - UCM



Madrid, 28 de octubre de 2010



“¿Y de los evaluadores? Perfiles, funciones, competencias, formación”

- ¿Qué entendemos por evaluador?
 - No conozco profesionales con dedicación exclusiva a la evaluación de la Cooperación Española
 - Personas dedicadas, fundamentalmente, a otras cosas (en general a la formación, investigación o consultoría en temas diversos) que de vez en cuando hacen evaluaciones.
 - En otras cooperaciones había “evaluadores de plantilla”
- ¿Por qué no conozco profesionales con dedicación exclusiva y es difícil que los haya en un futuro?
 - “Historia”
 - Dineros.
 - Formación.
 - Estrategias de adjudicación y “celos” profesionales.
 - Dificultades para los jóvenes.

“¿Y de los evaluadores? Perfiles, funciones, competencias, formación”

- Un poco de historia.
 - Años 80. Apreciaciones. Herramientas “duras”
 - Mediados de los 90: inter pares del CAD
 - Años 97 – 98: “Metodología” y Ley
 - Año 98: primera evaluación. ¿Qué evaluar?, ¿quién evalúa?
 - Conjunta UE
 - Modelo Comisión Europea: externa frente a interna, subcontratar frente a equipos propios de la institución, empresas (de ser posible) frente a otras instituciones, mixtos frente a “profesionales” (al menos un “metodólogo”), experiencia frente a conocimiento técnico de la “cosa” evaluada, velocidad frente a profundidad en el análisis, etcétera.
 - El modelo europeo generó “evaluadores europeos”, pero sin recursos europeos.
 - Las evaluaciones en la Cooperación Española están, en general, muy mal pagadas.

“¿Y de los evaluadores? Perfiles, funciones, competencias, formación”



- ¿Por qué se paga mal la evaluación en España?
 - ¿Sirve la evaluación para la toma de decisiones en el sistema español de cooperación?
 - Preguntas y respuestas. Si las preguntas no son acertadas las respuestas serán absurdas. Si ya sé las respuestas, ¿para qué pregunto?
 - ¿Evaluaciones “de oficio”? ¿se evalúa para cumplir el expediente? Evaluaciones según nivel de recursos.
 - No se evalúa para aprender, se evalúa si acaso para rendir cuentas.
 - No se paga mucho a alguien por decirte lo que ya sabes ...
 - Porque no le han dicho que es lo que no se sabe.
 - ¿Hay confianza en los evaluadores?
- La evaluación, una función devaluada.

“¿Y de los evaluadores? Perfiles, funciones, competencias, formación”



- El perfil del evaluador (<http://www.clad.org/documentos/otros-documentos/guia-para-la-elaboracion-de-terminos-de-referencia-orientados-a-la-contratacion-de-servicios-de-consultoria-para-el-monitoreo-y-evaluacion-de-programas-y-proyectos-gubernamentales>)
 - Requerimientos mínimos profesionales: formación y experiencia.
 - Especialidad del consultor. Operaciones similares.
 - Empresas y liderazgo.
 - País de residencia: recursos locales.
 - Conocimiento del medio.
 - Capacidad operativa y financiera
 - Limitaciones y prohibiciones: conflictos de intereses.
 - Comunicar, liderazgo, manejo de equipos, talante, ...
- ¡Servimos casi todos!

“¿Y de los evaluadores? Perfiles, funciones, competencias, formación”

- ¿Cómo se supone que se selecciona?

Tabla 4
Ejemplo de esquema de evaluación

Experiencia específica	P. 10	Metodología/ Plan de Trabajo	P. 20	Calificación del personal clave	P. 50	Transferencia de tecnología	P. 10	Participación de personal nacional	P. 10
Contratos similares últimos 5 años.	4	Enfoque técnico y metodología.	10	Calificaciones generales (grados académicos).	10	Programa de Capacitación.	3	Jefe equipo nacional.	5
Monto de contratos similares últimos 5 años.	3	Plan de trabajo.	5	Competencia en el trabajo (cargos, habilidades y destrezas).	30	Enfoque y metodología.	2	Demás personal nacional.	5
Experiencia región, país, localidad últimos 5 años.	3	Organización y dotación de personal.	5	Experiencia en la región, país, localidad. Idioma, métodos de evaluación.	10	Calificación pedagógica de los instructores.	3		
						Duración de la capacitación.	2		

Fuente: Medina Giopp y otros (2004).

“¿Y de los evaluadores? Perfiles, funciones, competencias, formación”



Los métodos de colecta de información y su contexto filosófico

<i>Contexto filosófico</i>	<i>Contexto ideológico/ Valores promovidos</i>	<i>Audiencia clave</i>	<i>Métodos preferidos</i>	<i>Ejemplos de preguntas básicas de la evaluación</i>
Post-positivismo	Teoría de sistemas / eficiencia, contabilidad, teoría del conocimiento causal	Diseñadores de política de alto nivel y tomadores de decisiones	Métodos cuantitativos: experimentos y cuasi-experimentos, análisis de sistemas, modelos causales, análisis de beneficio-coste	¿Los resultados obtenidos son atribuibles al programa? ¿Este programa es la alternativa más eficiente?
Pragmatismo	Administración / práctico, control de calidad, utilidad	Mandos medios, administradores y otros tomadores de decisiones	Métodos múltiples: análisis estructural y no estructural, encuestas, observaciones, revisión documental	¿Qué elementos del programa están bien y cuáles necesitan mejorarse? ¿Qué tan efectivo es el programa con respecto a las metas propuestas? ¿Y respecto de las necesidades de los involucrados?
Interpretacionismo	Pluralidad / comprensión, diversidad, solidaridad	Directores de programa, asistentes y beneficiarios	Métodos cualitativos: estudios de caso, entrevistas, observaciones, revisión documental	¿Qué tanto ha mejorado este programa la calidad de vida de sus involucrados?
Crítico / Ciencia normativa	Emancipación / autoridad / cambio social / apropiación	Beneficiarios del programa, sus comunidades y otras autoridades	Métodos participativos: participación de los involucrados en análisis estructural y no estructural, diseño	¿De qué manera las premisas o actividades del programa han sido útiles para conservar la autoridad y inequidad sobre los recursos en la sociedad?