

Valor público



Evaluación para mejorar la planificación de las políticas públicas

ENTREVISTA A ADAN RUIZ VILLALBA

EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Adan Ruiz Villalba posee 15 años de experiencia en evaluación de políticas públicas en la Organización de Naciones Unidas. Sus principales áreas de interés pasan por la aplicación de la ciencia de la complejidad y de la ciencia de la conducta a modelos de evaluación no lineales, así como la comunicación de los resultados de evaluación para la construcción de políticas públicas con impacto.



¿Cuándo y por qué empezó a apasionarte el mundo de la Evaluación de Políticas Públicas?

Creo que la primera vez que sentí un especial interés por la evaluación fue durante un periodo de prácticas que realizaba en el Banco Mundial. Mi trabajo consistía en analizar de manera crítica los sistemas de seguimiento y evaluación de la cartera de proyectos a nivel global de tenencia y gestión de la tierra en el medio rural. En el proceso de leer indicadores, metas, resultados, métricas, criterios me sorprendí a mí mismo pensando y disfrutando del ejercicio intelectual en el que consistía la evaluación. Fue una experiencia parecida a la primera vez que escuchas una canción en un idioma que estas aprendiendo y de pronto escuchas una canción en ese idioma y no sabes porqué, pero la entiendes, tiene sentido y quieres seguir escuchándola muchas más veces hasta que pasa a ser parte de ti. En cierta manera fue ese click automático que me hizo decantarme por especializarme en el campo de la evaluación.

¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?

En primer lugar, el potencial casi indefinido de seguir aprendiendo (de temas muy diversos) y de innovar, ambos son el motor principal de mi motivación profesional y personal. En segundo lugar, la interdisciplinariedad, los diferentes papeles que un evaluador toma a lo largo de las evaluaciones. Si lo piensas, un evaluador pasa de jugar un papel de científico social en la recogida y análisis de datos hasta ser un juez a la hora de emitir juicios de valor, además de ser un doctor prescribiendo soluciones en forma de recomendaciones. Finalmente, pero no por ello menos importante, la capacidad de incidir, transformar y contribuir a la eficacia de las políticas públicas y a sus impactos en el bienestar de la ciudadanía a nivel global ya sea en Myanmar, Bostwana o en Ecuador.

¿Cuáles son las principales barreras que te encuentras a la hora de intentar implantar una cultura de evaluación?

En el entorno profesional en el que desarrollo la profesión de evaluador puedo observar algunas limitaciones. Quizá la más sistémica es la que tiene que ver con la interpretación de lo que se considera evaluación y los usos que se pueden dar a la misma en una organización concreta. Existe una pluralidad de agentes y una pluralidad de miradas sobre la disciplina que no siempre son los más acertados en diferentes contextos organizacionales. Por ejemplo, el sobre uso de la evaluación como instrumento de rendición de cuentas dejando de lado el potencial de aprendizaje o la confusión de la evaluación con otras disciplinas como la auditoría.

Desde tu experiencia, ¿qué consejo práctico podrías dar a la Junta de Andalucía en materia de evaluación de políticas públicas?

La Junta de Andalucía está un momento definitorio en materia de evaluación. Se está empezando a discutir una posible Ley de Evaluación y al mismo tiempo lleva creando una infraestructura a nivel de personas y capacidades en los diversos ámbitos y sectores de la administración andaluza. Desde mi nivel de desconocimiento sobre la realidad andaluza, me permito ofrecer una reflexión en torno a la búsqueda de una arquitectura de la evaluación que tenga muy en cuenta las realidades y las preguntas clave que queremos resolver y para qué y para quienes queremos resolverlas. No es igual usar la evaluación como instrumento de aprendizaje y de cambio a nivel de gestión en un programa de incentivos en el mercado laboral que ofrecer un estado de esa misma cuestión al Parlamento Andaluz. La arquitectura de evaluación debe intentar acompasar y distribuir sus usos, las responsabilidades y los efectos de las mismas teniendo en cuenta los elementos de complejidad y el nivel sistémico al que estaría apuntando una Ley de este calibre. Finalmente queda reflexionar sobre la naturaleza de la ley de evaluación y visualizarla como una oportunidad prescriptiva, sí, pero con un gran potencial de instrumento de innovación social que articule cambios a nivel de conductas en la administración pública pero también en la ciudadanía andaluza (pensamiento crítico, analítico, sistémico, etc.)



CELEBRACIÓN I CONGRESO: “RETOS EN LA ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”

Los pasados días 26, 27 y 28 de noviembre tuvo lugar en la sede de Caixaforum de Sevilla el I Congreso “Retos en la Organización y Gestión del Personal al Servicio de la Administración Pública”.

Los principales objetivos que se planteó este Congreso fueron:

- Analizar las dificultades y necesidades a las que se enfrentan las Administraciones Públicas.
- Reflexionar sobre los retos de la Administración Pública en materia de adaptación de sus recursos humanos.
- Conocer experiencias de renovación y las claves de su éxito.

El Congreso contó con la participación de **personas expertas de reconocido prestigio**, procedentes de diferentes organismos como la Universidad, la Comisión Europea, la Asociación de Dirección Pública Profesional, etc.

Asimismo, se llevaron a cabo diversas mesas de debate integradas por personal de la Administración **nacional** (Ministerio de Hacienda, Ministerio de Política Territorial y Función Pública, Instituto Nacional de Administración Pública, etc.), **autonómica** (País Vasco, Madrid, Galicia, Canarias, etc.) y **local** (Ayto de Vitoria-Gasteiz, Ayto de Toledo, Diputación de Valencia, etc.).



Como complemento a las ponencias y mesas del Congreso, se organizaron dos grupos focales, uno sobre Recursos Humanos y otro sobre Dirección Pública, con personas expertas con el objetivo de **aportar nuevas visiones**, identificar **casos de éxito y buenas prácticas**, **determinar limitaciones o barreras** y **emitir recomendaciones** para lograr el éxito de la implementación de la Estrategia de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía.



ELABORACIÓN DE LA “GUÍA METODOLÓGICA PARA LA PUESTA EN MARCHA DE ESTUDIOS PILOTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS”

El Área de Evaluación de Políticas Públicas del Instituto de Administraciones Públicas de la Junta de Andalucía está elaborando una *“Guía metodológica para la puesta en marcha de estudios piloto de políticas públicas”*.

La elaboración de esta guía surge de un análisis del contexto andaluz, del que se conoce que, desde hace décadas, se vienen realizando distintas iniciativas que se corresponden con el concepto de intervenciones piloto; entendidas como instrumentos de políticas públicas que permiten experimentar a pequeña escala intervenciones de mayor envergadura.

Sin embargo, la documentación relativa al desarrollo y evaluación de resultados de estos pilotos es escasa, por lo que existen lagunas acerca de cómo se vienen ejecutando y, en particular, cómo se establece el proceso de toma de decisiones. En relación con lo anterior, se ha detectado de que, en la actualidad, la Junta de Andalucía no cuenta con una herramienta que permita orientar de una manera sistemática el proceso de diseño, ejecución y evaluación de estudios piloto de políticas públicas.

Por tanto, se plantea la realización de una Guía para la puesta en marcha de estudios piloto con el objetivo de establecer las pautas que permitan a las personas responsables diseñar, implementar y evaluar de forma sistematizada y fundamentada estudios piloto como parte del proceso más amplio de planificación pública. En particular se persiguen tres objetivos específicos:

- Orientar a los decisores políticos sobre las condiciones necesarias para la puesta en marcha de estudios piloto.
- Dotar a los responsables técnicos de una metodología que les permita diseñar estudios piloto de una manera rigurosa.
- Proponer un sistema que recoja evidencias que sirva para la toma de decisiones sobre el diseño de las políticas públicas.

Para la realización de estos trabajos, el Área de Evaluación de Políticas Públicas del Instituto Andaluz de Administración Pública de la Junta de Andalucía cuenta con la colaboración tanto del grupo de personas evaluadoras como con un grupo de investigadores del Centro Común de Investigación de la Comisión Europea de Sevilla.



Guía metodológica para la puesta en marcha de estudios piloto de políticas públicas

GRUPO DE PERSONAS COLABORADORAS

Conociendo a...



María Torralbo Obrero

(Viceconsejería de la C^a de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio)



Lola Soler Fernández

(Delegación Provincial en Málaga de la C^a de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación)

¿Cuánto tiempo llevas en el grupo?

Hace como año y medio, después de realizar el curso de evaluación ex-ante.

Desde su comienzo en la primera convocatoria en 2016.

¿Por qué te apuntaste al grupo?

Desde que trabajaba en el área de Ordenación del Territorio he creído que se hacía necesario conocer cómo los planes que elaborábamos contribuyen a mejorar la realidad sobre la que se trabajaba; si se alcanzan o no las metas esperadas y los objetivos fijados, cómo la implementación de los mismos contribuye a la consecución de esos objetivos y poder aprender de los procesos, para mejorar la planificación y la acción pública en general.

Creo en la planificación de las políticas públicas y con ello, y los recursos existentes, tratar de hacerlo lo mejor posible, de ahí que me parezca fundamental ese ejercicio de qué se persigue, qué se puede hacer y cómo, de forma retadora y realista, aprendiendo de lo que se ha hecho para mejorar, incorporando por tanto el análisis y evaluación; conocer la eficacia en cada caso de lo que se propone para aprender, rectificar, adaptar y en definitiva, mejorar la prestación de los servicios públicos. Creo que la EPP tendría que ser transversal e intrínseca a la acción pública.

En mi trayectoria profesional he trabajado con frecuencia en el ámbito de la intervención social desde el movimiento asociativo y en el de la Cooperación Internacional y el género, dónde nace mi interés por el ámbito de la Evaluación.

La propuesta de colaboración cuando la recibí a través del IAAP me pareció nutritiva, desde el propio contenido, para la contribución al desarrollo de un enfoque evaluador en las Políticas Públicas en la Junta de Andalucía, como por la forma, ya que parecía optar dentro del ámbito institucional por un estilo innovador, más horizontal y dinámico, no vinculado al trabajo diario administrativo, ni a jerarquías, en el que poder construir en equipo interdisciplinar. Y asimismo también, a nivel particular la propuesta venía a ser una oportunidad de integrar mi propio interés personal en el ámbito de la evaluación con la mejora en el contexto laboral actual. Así que sin dudarle presenté mi solicitud y tuve la suerte de ser invitada.

¿Para qué te ha servido?

Primero para conocer a un equipo humano apasionado y comprometido con lo público, que creo que hay que poner en valor porque incrementa el valor de la administración y de los servicios al ciudadano, conforma una actitud de beneficio a la ciudadanía, mejora de los servicios públicos y de la sociedad en general. Para mí supone una oportunidad, el formar parte del grupo te permite aprender de la experiencia y del bagaje de los profesionales que lo conforman, participar directamente en procesos de evaluación en distintas materias de la administración, conociendo e incorporando los procedimientos y su aplicación, para llevártelo a tu ámbito profesional y desarrollar una actitud distinta, con el enfoque presente de la evaluación en los procesos y la mejora de la eficacia.

Nos organizamos en grupos de trabajo para profundizar en diversos temas. Mi aportación principal y que mantengo actualmente es en el subgrupo de Enfoque de Género, ayudando a poner luz para que los procesos, incluidas las intervenciones evaluadoras, integren y contribuyan a fortalecer el derecho a la Igualdad y al compromiso de la Junta con la transversalización de género en las políticas y programas.

No siempre he podido estar tan presente como me hubiera gustado, debido a la dificultad de conjugar la actividad laboral diaria y el tiempo requerido para la colaboración voluntaria y la participación. Así, la experiencia, con sus luces y sus sombras, deja no obstante un balance muy positivo. Personalmente, me ha posibilitado ampliar mi contexto de referencia en el ámbito de la propia institución, ampliar mi formación y sobre todo conocer a personas que comparten intereses semejantes, reflexionar, cuestionar, aprender, innovar, crear colectivamente...

¿Por qué sigues?

Porque el equipo humano que lo conforman “engancha”, porque creo en el proyecto y aprendo de cada tarea emprendemos y porque se evidencia los progresos del trabajo que se viene realizando, a lo que me gustaría contribuir y trabajar para ello.

El sentirme parte de un proyecto cuyo fin es la mejora de las intervenciones públicas, un camino dirigido al ejercicio de la responsabilidad y la transparencia de la institución para con la ciudadanía, me motiva a continuar mi compromiso con el grupo de trabajo.

Si perteneces al personal de la Junta de Andalucía, puedes unirme al grupo de personas colaboradoras en: <http://lajunta.es/14ddm>

20 CLAVES PARA QUE TU PLAN TENGA IMPACTO POSITIVO EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

CONCEPCION DEL PLAN

- 1 Valora en qué medida el Plan va a afectar a mujeres y a hombres, a sus relaciones, a los roles, estereotipos e influencias sociales.
- 2 Recuerda que si no se propone explícitamente su superación, las políticas públicas tienden a reproducir las desigualdades de género.
- 3 Decide que la perspectiva de género sea el marco interpretativo, la igualdad un principio y un resultado y la paridad en la participación
- 4 Comprueba que en el equipo promotor del Plan haya personas con conocimiento y experiencia en políticas de igualdad de género.

DIAGNÓSTICO DEL PLAN

- 5 Revisa la normativa sobre igualdad de género que pueda afectar al plan y asegura su cumplimiento.
- 6 Alinea el Plan con aquellos objetivos de igualdad de género de marcos estratégicos que se hayan suscrito y que puedan afectarle.
- 7 Contempla la variable sexo en todos los indicadores de personas y crúzala con todas las pertinentes para atender la interseccionalidad.
- 8 Pide que el diagnóstico permita comprender las desigualdades de género y sus causas en el ámbito de actuación del Plan.
- 9 Identifica las brechas de género, es decir, las medidas de las desigualdades entre mujeres y hombres en los ámbitos del Plan.
- 10 Promueve la participación de las mujeres de todos los grupos de interés e incluye sus necesidades, intereses y aportaciones.

DISEÑO DEL PLAN

- 11 Cuenta con el conocimiento de la teoría feminista y con las aportaciones de las mujeres para la elección de alternativas.
- 12 Establece objetivos y resultados esperados de igualdad de género ante las desigualdades diagnosticadas y sus causas.
- 13 Diseña acciones positivas dirigidas a las mujeres para que superen los obstáculos identificados y promueve su empoderamiento.
- 14 Diseña acciones de igualdad para hombres y mujeres, dirigidas a eliminar las causas de la desigualdad.
- 15 Invierte los recursos materiales y temporales necesarios para contar con personas expertas en igualdad y para las acciones anteriores.
- 16 Utiliza un lenguaje no sexista e imágenes que rompan estereotipos y fomenten la igualdad de mujeres y hombres.
- 17 Haz un análisis de impacto de género y de evaluabilidad y reformula el Plan para que tenga un impacto positivo en la igualdad.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- 18 Formula indicadores de género vinculados a los objetivos de igualdad, tanto de realización, como de resultados y de impacto.
- 19 Diseña sistemas de información y tratamiento de datos que permita ver la evolución de mujeres y hombres a lo largo del Plan.
- 20 Facilita la participación de las mujeres destinatarias, grupos y asociaciones de mujeres en el seguimiento y evaluación del Plan y cuenta con sus opiniones y valoraciones.

PARA MÁS INFORMACIÓN: "LA EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO. GUÍA DE APLICACIÓN"

<http://lajunta.es/21pbb>

