

Valor público

*Planificación para
conectar las
políticas públicas y
las personas*



Foto: Aurora Villalobos, 2020

Sitio de los dólmenes de Antequera (Málaga)

**Febrero 2022,
Revista EPP N° 39**



**INSTITUTO ANDALUZ DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**
Consejería de la Presidencia,
Administración Pública e Interior

***Esta es una publicación digital diseñada para no ser impresa**

Evaluación de los planes locales de empleo (Servicio Andaluz de Empleo)

Ana Serrano Cámara

Ana Serrano Cámara es Licenciada en Sociología y Diplomada en Trabajo Social, Diploma de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales y Humanas.

Dispone de gran especialización en el diseño funcional y gestión de sistemas de seguimiento aplicados a programas y actuaciones relacionadas con empleo, así como en el diseño y elaboración de evaluaciones de planes y programas.

Experiencia en la elaboración de contenidos y diseños, gestionando sistemas de seguimiento de actividad de programas de empleo y coordinación de evaluaciones externas.

Se dedica a la evaluación de las Políticas Activas de Empleo (Servicio Andaluz de Empleo)

Es miembro del Grupo de personas colaboradoras con el Área de Evaluación de Políticas Públicas del Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP).



La DG de Políticas Activas de Empleo del Servicios Andaluz de Empleo evalúa periódicamente los programas de empleo que impulsa.

Así, desde la Unidad de Evaluación del SAE, entre los meses de diciembre de 2020 y marzo de 2021, hemos realizado la evaluación de la Iniciativa de Cooperación Local (ICL) regulada por la Orden de 20 de julio de 2018. Esta ha sido una evaluación de carácter gerencial y por tanto un instrumento facilitador de la toma de decisiones, entregado a la Dirección General de Políticas Activas de empleo, a la Dirección Gerencia del SAE y presentado en el Consejo de Administración del SAE a los agentes económicos y sociales.

[Haz click aquí para acceder a los documentos de la evaluación](#)

El objetivo general se ha dirigido a valorar los resultados y el impacto logrado por la ICL, tratando de conocer en qué medida se ha promovido la creación de empleo por parte de los ayuntamientos andaluces entre determinados colectivos desempleados de difícil inserción. Para lograr ese objetivo general se concretaron cinco objetivos específicos.

La evaluación de una medida de empleo, como en el caso de la ICL, se fundamenta en el contraste entre hechos y criterios. Acorde a este principio, este trabajo de evaluación ha recogido información de los diferentes programas que integran la Iniciativa -hechos-, en función de una serie de valores seleccionados para calibrar el mérito de la intervención -criterios-.

Los criterios evaluativos seguidos, como guía principal en la que se articula todo el trabajo desarrollado, han sido cuatro:

01	COBERTURA	Medición del alcance de la Iniciativa en función de la población objetivo de la ICL -ayuntamientos como entidades beneficiarias y personas desempleadas como destinatarios finales-.
02	EFICACIA	Medición del grado de cumplimiento de los objetivos definidos por la ICL, en cuanto a la programación de empleo y mejora de la empleabilidad.
03	EFICIENCIA	Medición del rendimiento y/o productividad, entendida como capacidad de la ICL para transformar los recursos en resultados.
04	IMPACTO	Estimación de los efectos de la iniciativa, en cuanto a la mejora de la empleabilidad lograda, tanto a corto como a medio plazo.

Gráfico 1: Criterios de Evaluación

En función de los criterios de análisis expuestos, así como de los objetivos, esta evaluación ha respondido a un conjunto de preguntas que posibilitaron la obtención de una serie de valoraciones y conclusiones:

OBJETIVOS	CRITERIOS	PREGUNTAS DE EVALUACIÓN
01. Identificar y cuantificar el alcance de la ICL en cuanto a participación de entidades beneficiarias. 02. Determinar y caracterizar los colectivos destinatarios de los diferentes programas.	COBERTURA	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuántos ayuntamientos entidades beneficiarias han participado? ¿Qué % representan del total de ayuntamientos andaluces? ¿Qué características presentan? ¿Cuántas personas desempleadas -destinatarias finales- se han beneficiado? ¿Qué características sociodemográficas presentan?
03. Comprobar en qué grado se han alcanzado los objetivos en cuanto a contratación, certificación de la experiencia laboral y las acciones de orientación e inserción.	EFICACIA	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuántos contratos se han formalizado mediante la ICL y qué características tienen? ¿Se ha cumplido con el objetivo de las contrataciones previstas? ¿En qué medida las contrataciones realizadas se han completado sin incidencias? ¿Qué otras acciones se han implementado para mejorar la empleabilidad de las personas destinatarias? ¿Cuál ha sido su número? ¿En qué medida han podido implementarse a todas las personas destinatarias?
04. Analizar el grado de eficiencia de la gestión de la iniciativa en base a su dimensión económica.	EFICIENCIA	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuáles han sido los créditos iniciales dispuestos para la ICL? ¿Cuál ha sido su distribución -territorial y por colectivo-? ¿Cuáles han sido los importes finales de las ayudas concedidas y pagadas? ¿Cuántos ayuntamientos y qué cantidades se han afectados por expedientes de reintegro? ¿Cuál ha sido el grado de eficiencia y ejecución económica final de la iniciativa? ¿Cuál ha sido la inversión media por participación generada por la ICL?
05. Estimar los efectos de la ICL en el mercado de trabajo andaluz y, a corto y medio plazo, en cuanto a la mejor de la empleabilidad de los distintos colectivos de personas desempleadas participantes.	IMPACTO	<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué importancia relativa representan las contrataciones realizadas en la ICL respecto al total de contrataciones registradas en Andalucía? ¿En qué medida logran emplearse las personas destinatarias una vez finalizada su participación en la ICL?

Gráfico 2: Objetivos y preguntas de evaluación

Por otra parte, para poder responder a las preguntas de evaluación era necesario identificar qué información y datos fueron los más relevantes, ya que sobre la base de esta información se ha podido establecer una serie de valoraciones de las que han derivado unas conclusiones finales.

Para ello, se ha diseñado y obtenido una batería de indicadores. Estos indicadores definen la cobertura, la eficacia, la eficiencia y el impacto de esta Iniciativa, dando respuesta de manera concisa y sistemática a las preguntas planteadas.

En los esquemas que se presentan a continuación se relacionan los indicadores utilizados, así como otras informaciones y variables que complementaron los análisis realizados, en función de cada uno de los cuatro criterios de evaluación:

BATERIA DE INDICADORES DE COBERTURA		
	INDICADORES	OTRAS VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN
Entidades Beneficiarias	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de cobertura de entidades. % de entidades que han desistido. % de entidades que han renunciado. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de entidades beneficiarias. Provincias. Tamaño del municipio.
Personas Destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de cobertura de personas destinatarias. Ratio de feminización. Ratio de personas destinatarias desempleadas de larga duración. % de personas destinatarias de 35 o más años respecto al total de ICL45+PLD. % de personas destinatarias extranjeras. Edad media. % de personas destinatarias con estudios universitarios. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas participantes. Provincia. Tamaño de municipio. Sexo. Edad. Tiempo en desempleo. Nivel de estudios. Persona extranjera.

BATERIA DE INDICADORES DE EFICACIA		
	INDICADORES	OTRAS VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN
Contratación	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de cumplimiento de contratación. Duración media de contratación. Tasa de cualificación profesional. Tasa de tecnificación en la ocupación. Tasa de participación incompleta. Tasa de sustitución en la contratación. 	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de contrato: inicial o de sustitución. Duración del contrato. Grupo de cotización. Grandes grupos de ocupación. Ranking de ocupaciones.
Acciones de tutorización, orientación e inserción	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de certificación. Tasa de orientación inicial. Tasa de orientación final. Ratio de horas de orientación. Tasa de talleres individuales de inserción. Tasa de 1ª antena de inserción. Tasa de 2ª antena de inserción. Ratio de horas de inserción. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de certificaciones. Número de cuadernos de seguimiento. Número de sesiones iniciales de orientación. Número de sesiones finales de orientación. Número de horas de orientación. Número de talleres individuales de inserción. Número de antenas de empleo. Número de horas de inserción.

BATERIA DE INDICADORES DE EFICIENCIA		
	INDICADORES	OTRAS VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN
Ejecución presupuestaria e inversión	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de ejecución presupuestaria. Tasa de expedientes con reintegro. Tasa de importe reintegrado. Tasa de eficiencia económica global. Media de inversión por participación. Media de inversión por participación con inserción. 	<ul style="list-style-type: none"> Importes de crédito, por programa y provincia. Importe de las ayudas concedidas, por programa y por provincia. Importes de las ayudas ejecutadas, por programa y provincia. Nº de expedientes de reintegro, por programa y provincia. Importes de reintegro, por programa y provincia.

BATERIA DE INDICADORES DE IMPACTO		
	INDICADORES	OTRAS VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN
Incidencia en la contratación	<ul style="list-style-type: none"> Tasa global de contratación. Tasa de efecto directo de personas destinatarias. 	
Incidencia en la inserción	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de inserción a corto plazo. Razón de feminización de la tasa de inserción a corto plazo. Tasa de inserción a corto plazo en niveles de estudios universitarios. Media de edad de personas con inserción a corto plazo. Tasa de inserción a medio plazo. Razón de feminización de la tasa de inserción a medio plazo. Tasa de inserción a medio plazo en niveles de estudios universitarios. Media de edad de personas con inserción a medio plazo. Razón de contratación a tiempo completo a M/P. 	<ul style="list-style-type: none"> Inserción a corto plazo, por sexo y nivel de estudios. Inserción a medio plazo, por sexo y nivel de estudios. Inserción por sexo. Inserción, sostenida por sexo.

Gráfico 3: Batería de indicadores por criterio de evaluación

Además del cálculo de los indicadores de impacto, la evaluación de la Iniciativa bajo este criterio se ha complementado con la **realización de un análisis comparado de las probabilidades de inserción** a corto plazo entre las **personas participantes en ICL** (grupo de tratamiento) y un **grupo de control** creado al efecto. Se destacan como claves para el análisis las siguientes:

Para responder a las preguntas centrales de evaluación y dotar de contenido los indicadores seleccionados se han implementado diversas técnicas de recogida y análisis de la información. Se han utilizado principalmente dos técnicas de investigación: la revisión documental y la explotación y análisis de fuentes secundarias.

REVISIÓN DOCUMENTAL

La ICL, como toda medida pública de empleo, genera un importante volumen de documentación cuya revisión y análisis se hace imprescindible para valorar adecuadamente y contextualizar los hallazgos que se desprendan del análisis.

En esta evaluación se ha revisado y analizado documentación de carácter fundamentalmente normativo -regulador-, pero también, documentos e informes vinculados con la gestión, el seguimiento y difusión de la iniciativa. Se destacan como claves para el análisis las siguientes:

- Orden de 20 de julio de 2018
- Pautas por las que se establecen los procedimientos para la gestión de ofertas y para el seguimiento y mejora de la empleabilidad de las personas contratadas en la Iniciativa Cooperación Local.
- Instrucción 1/2019 de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo.

EXPLOTACIÓN Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE FUENTES SECUNDARIAS

La mayor parte del análisis y el núcleo más importante de resultados en el que se fundamentan las conclusiones de esta evaluación se desprende de las consultas y explotaciones de diversas fuentes secundarias de datos. Fuentes generalmente elaboradas con fines administrativos y de gestión vinculadas con la Iniciativa, que han requerido de un proceso de depuración y preparación previo, antes de su tratamiento y explotación.

La relación de fuentes secundarias y registros de datos utilizados ha sido la siguiente:

- Formularios de seguimiento y control del Fondo Social Europeo.
- Plataforma de Seguimiento de Expedientes del Servicio Andaluz de Empleo.
- Registros de Seguimiento propios del Servicio de Promoción de Desarrollo Local de la Dirección General de Políticas Activas de Empleo, como órgano responsable de la gestión de la iniciativa.
- Sistema de Gestión Integrada de Recursos Organizativos de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía.
- Observatorio Permanente del Mercado de Trabajo (Observatorio ARGOS).
- Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.
- Servicio Telemático de Orientación (STO).
- Sistema de Justificación Genérico del SAE (SJG).

Sobre la base de todas las informaciones se han realizado diferentes análisis estadísticos básicos univariados (como frecuencias, medias, etc.) y, análisis bivariados, como comparaciones de medias o tablas de contingencia, entre otros.

Asimismo, indicar que a lo largo de todo el proceso evaluativo se han producido múltiples **encuentros, entrevistas informales y reuniones de trabajo** donde se han intercambiado informaciones, datos e impresiones con el personal técnico del órgano gestor de los programas, que han permitido matizar, aclarar y obtener claves relevantes para el análisis de la información.

Las principales conclusiones y recomendaciones que se desprenden de este estudio fueron las siguientes:



Seguir trabajando en un sistema integral de datos para la **mejora de la trazabilidad, fiabilidad y consistencia de la información**, superando los principales obstáculos que se han identificado durante esta evaluación: dispersión, falta de uniformidad y dificultad y plazos dilatados para obtener datos que no sean propios de la gestión.



Evaluar específicamente el **diseño y procesos de gestión de la ICL** para identificar (1) Obstáculos que han llevado a algunos ayuntamientos a declinar su participación y, (2) Elementos que puedan contribuir a un mejor ajuste de las características y bases reguladoras de la ICL a la realidad y necesidades de los ayuntamientos. Todo ello, con la finalidad de reducir los desistimientos y renuncias y, en consecuencia, la carga de trabajo administrativo que comportan los expedientes de reintegro y mejorar la eficiencia de la iniciativa.



Mejorar la cobertura de ICL respecto a las personas demandantes de empleo no ocupadas pasa por **implementar estrategias para la incorporación de colectivos infrarrepresentados** en la iniciativa -mujeres, personas extranjeras y personas con niveles educativos no universitarios, sobre todo en ICL Joven y 30+-, como por ejemplo la aplicación de incentivos para estos colectivos, incorporación de criterios de prelación más eficaces o estrategias de difusión y activación dirigidas a estos colectivos.



Mantener las condiciones mínimas de contratación que la ICL establece respecto al período de contratación y el tipo de jornada, pues suponen una mejora respecto a los estándares del mercado laboral andaluz (extensible esto a cuestiones como el grado de cualificación profesional y la tecnificación de la ocupación) y representan un valor añadido de calidad al empleo local promovido a través de la iniciativa.



Incluir en la ICL un sistema y procedimiento por el cual se pueda conocer el **grado de satisfacción** general de las personas destinatarias con su participación en la iniciativa y en sus distintas actuaciones (contratación, tutorización, orientación, inserción). Así como las principales **causas de abandono** de la iniciativa (esto último, especialmente en el caso de ICL Joven) y su percepción respecto a cómo esta participación puede haber influido a su **empleabilidad y posicionamiento en el mercado laboral**.



Se debe trabajar en un estudio más exhaustivo que permita **identificar los factores que inciden en la inserción de las personas destinatarias** tras su participación en ICL con el fin de mejorar su efecto y su impacto. Para ello es necesario **mejorar la calidad de información cuantitativa** de las personas destinatarias que permita una análisis contrafactual, así como del grupo de control introduciendo otras variables explicativas (tipo de ocupación, duración de los contratos...) e **incorporar técnicas cualitativas** como entrevistas o grupos de discusión.



Diseñar e implementar **mecanismos que contribuyan a mejorar el impacto en la inserción de ICL**, con especial atención a los colectivos que muestran menor probabilidad de inserción tras su participación en ICL, como es el caso de las personas jóvenes, de municipios grandes, con menos formación. Estas actuaciones posteriores de inserción y acompañamiento además pueden ofrecer claves muy relevantes para identificar factores de inserción ya sea relacionados con su participación en ICL, contextuales, sociodemográficos o actitudinales.



En todo caso, la ICL parece constituir una Política Activa de Empleo clave y muy potente por la inversión realizada, pero también por su alcance territorial (cobertura a entidades pequeñas) y sus resultados inmediatos (24.830 contratos, cientos de miles de horas de orientación e inserción). A ello se unen los buenos datos de inserción en cuanto a sostenibilidad y en comparación con el grupo de control (inserción a C/P). En definitiva, es importante mantener y/o potenciar medidas de promoción de empleo local como la ICL, teniendo presente las recomendaciones expuestas.

Gráfico 4: Principales conclusiones y recomendaciones

Finalmente, en el documento completo de esta evaluación se incluye la denominada matriz de evaluación, en la que se ha recogido y sintetizado el planteamiento metodológico para esta evaluación final de resultados de la ICL.

El Gobierno central contempla aprobar la Ley de Evaluación de Políticas Públicas en este 2022



El departamento de María Jesús Montero contempla aprobar este año una ley de evaluación de las políticas públicas en la Administración General del Estado.

Según el Gobierno, la reforma para la modernización de la Administración debe incorporar la evaluación de políticas públicas como una actividad integrada en su práctica habitual y como una fase más del proceso de elaboración de las políticas públicas. Se pretende así con esta norma institucionalizar la evaluación en la Administración General del Estado a través del refuerzo del sistema público de evaluación como herramienta de mejora de la eficacia, de la transparencia y de la rendición de cuentas.

Más específicamente en el ámbito laboral dentro de la Función Pública, Hacienda quiere tener lista este año una nueva Ley de la Función Pública para reforzar la capacidad de la Administración para atraer y retener el talento necesario, revitalizar los instrumentos de planificación, organización y gestión de los recursos humanos y garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

La transparencia de los procesos de selección, así como regular la evaluación del desempeño y del rendimiento con arreglo a un marco basado en las competencias, en particular para las nuevas contrataciones, son otros de los objetivos de esta norma.

Asimismo, Hacienda pretende aprobar una ley de prevención de conflictos de intereses en el sector público para establecer un nuevo sistema de incompatibilidades de los empleados públicos, que no sólo regule el ejercicio de una segunda actividad, sino que también aborde aspectos relacionados con los conflictos de intereses (abstención, regalos, incompatibilidades al cese, entre otros).

LEY DE LOBBY

Además, Hacienda quiere aprobar una ley de transparencia e integridad en las actividades de los grupos de interés (lobby) para regular las relaciones de los grupos de interés con los responsables públicos.

Definir "grupo de interés" y derechos y obligaciones de sus miembros; establecer la publicidad de las agendas de los altos cargos; crear un registro público y obligatorio de grupos de interés; y establecer un régimen sancionador para altos cargos, empleados públicos y 'lobistas' son algunos de los objetivos de esta ley.

ANDALUCÍA

En Andalucía actualmente hay dos proyectos de Ley en marcha. Por un lado, el de la Ley de organización y funcionamiento del sistema público de evaluación de políticas públicas de la Junta de Andalucía, que busca establecer el marco organizativo necesario para la evaluación de las políticas públicas y regular su funcionamiento e interrelación entre las fases del ciclo procesal de las políticas públicas, así como la participación en la elaboración, prestación y evaluación de las políticas públicas.

Por otro lado, el de la Ley de la Función Pública de Andalucía, que busca definir, ordenar y desarrollar la función pública de la Administración de la Junta de Andalucía, así como determinar las normas aplicables a todo el personal de las Administraciones Públicas de Andalucía.

Así mismo, en cuanto a planificación estratégica, en este momento se está sometiendo a evaluación ex-ante el borrador del Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2020-2030.

Entrevista a Inocencia M^a Martínez León

Profesora Titular de UPCT del Departamento de Economía de la Empresa, en el área de Organización de Empresas.

Inocencia es Doctora en Ciencias Empresariales por la Universidad Politécnica de Cartagena. Además es miembro de la Unidad de Igualdad de la UPCT, de la Cátedra Cajamar de Cooperativismo Agroalimentario de UPCT, de la Cátedra de Cultura y Ética Directiva y Empresarial, y de la Cátedra de Emprendimiento Banco Santander-UPCT. Entre sus líneas de investigación más destacadas figuran la Reputación corporativa y la Situación de la mujer y la igualdad de género.



¿Qué papel debe jugar la Administración Pública en este momento de cambio cultural en la sociedad hacia la digitalización y el desarrollo sostenible?

La Administración Pública debe ser una importante guía y líder para todas las organizaciones, sobre todo las del sector privado y el tercer sector; pues debe “enseñar” los principales principios y valores sobre los que debe pivotar su actividad para desarrollar ese necesario cambio cultural (igualdad de género, ética, justicia, digitalización, etc.).

En el caso de la digitalización y desarrollo sostenible, objetivos propuestos por la Unión Europea, y objetivo de los Fondos Next Generation, la Administración Pública tiene un papel aún más importante, pues debe de facilitar la participación de empresas y otras organizaciones en la solicitud de proyectos y ayudas que permitan la modernización del país a través de dichos objetivos y de múltiples actuaciones muy novedosas para el tejido económico y empresarial.

Asimismo, la Administración Pública debe facilitar el diseño e implementación de estrategias, políticas, y herramientas que posibiliten la digitalización y el desarrollo sostenible de la sociedad, para que España pueda competir en el exterior y, si es posible, ganar competitividad frente a otros países.

Adicionalmente, la Administración Pública deberá desarrollar sistemas de evaluación de estas políticas de digitalización y desarrollo sostenible, que permitan avanzar los resultados de su implantación y corregir los errores, así como potenciar sus ventajas.

¿De qué manera se relaciona la evaluación de políticas públicas con los distintos grados de aprendizaje en las organizaciones?

La evaluación de las políticas públicas supone un proceso de aprendizaje en las organizaciones, en cualquiera de los 3 niveles internos: individual, grupal y organizativo, y el interorganizativo (externo). El diseño de sistemas de evaluación supone: a) aprender sobre las administraciones públicas y otras organizaciones implicadas en la implantación de estas políticas, b) identificar los efectos directos e indirectos que generan dichas políticas, y c) seleccionar y utilizar las variables multicriterio para su adecuada evaluación. Así, las personas que participan en esta fase de diseño aprenden, a nivel individual, y de forma compartida, a través del trabajo en grupo. Una vez que el sistema de evaluación ha sido diseñado, hay que enseñárselo a toda la organización o Administración Pública implicada en su evaluación, por lo que se produce un aprendizaje organizativo. Por otro lado, como las políticas públicas van orientadas a la sociedad y a otras organizaciones, el sistema de evaluación de dichas políticas se comparte con otras organizaciones, generándose un aprendizaje interorganizativo.

Cuando se realiza la implementación del sistema de evaluación de políticas públicas, la recogida de información de las diferentes organizaciones implicadas en dicho proceso supone un aprendizaje individual para las personas implicadas en esa fase, así como un aprendizaje grupal e incluso organizativo para quien evalúa la política pública. Asimismo, quienes evalúan también aprenden del funcionamiento otras organizaciones, así como de los efectos, problemas, ventajas, beneficios generados por la implementación de dichas políticas públicas, desarrollándose un proceso de aprendizaje interorganizativo.

Por tanto, el diseño e implementación de un sistema de evaluación de políticas públicas genera aprendizaje individual, grupal, organizativo e interorganizativo.

¿Cómo potenciar la institucionalización de la evaluación de las políticas públicas en este proceso de cambio organizacional y cultural de la Administración Pública y la sociedad?

Peter Drucker decía que “lo que no se puede medir, no se puede gestionar”. Por tanto, la Administración Pública debe liderar procesos de evaluación de políticas públicas para conocer los efectos de dichas políticas y gestionarlos adecuadamente; al igual que hacen otras organizaciones y agentes sociales.

El estudio y análisis de los efectos de las políticas públicas, así como de sus ventajas, beneficios, costes de oportunidad, inconvenientes y tasa de retorno permite obtener un feedback muy importante para la Administración responsable de la política pública, pudiendo así identificar los resultados obtenidos, evaluarlos, y si no son lo perseguido, corregir la política para obtener los resultados esperados.

Además, el diseño e implementación de futuras políticas públicas se va enriquecido por el feedback obtenido, evitando errores, efectos no deseados o inconvenientes detectados con anterioridad. Así, la evaluación de políticas públicas favorece la implementación del benchmarking y, sobre todo, una mejora sustancial en el diseño e implementación de nuevas políticas públicas, articulándolas en base a los efectos reales que se quieren conseguir y evitando los efectos indeseados.

¿Cómo cree que se puede fomentar el aprendizaje interorganizacional y con distintas administraciones públicas y agentes implicados para potenciar la evaluación?

El aprendizaje interorganizativo es muy importante para la Administración Pública. Se debe potenciar el aprendizaje entre las distintas administraciones públicas existentes, tanto a nivel estatal, autonómico, y local. Ese aprendizaje se puede hacer a través de benchmarking, formación, interacción, o simplemente análisis de las políticas públicas desarrolladas por una Administración Pública. Ejemplo: si una CCAA ha diseñado un sistema de evaluación para una política de becas para el alumnado durante los cursos académicos afectados por el COVID-19, con excelentes resultados; otras CCAA, corporaciones locales, universidades de otras CCAA, ... pueden utilizar ese mismo sistema de evaluación en su territorio/competencias, si han desarrollado una política similar.

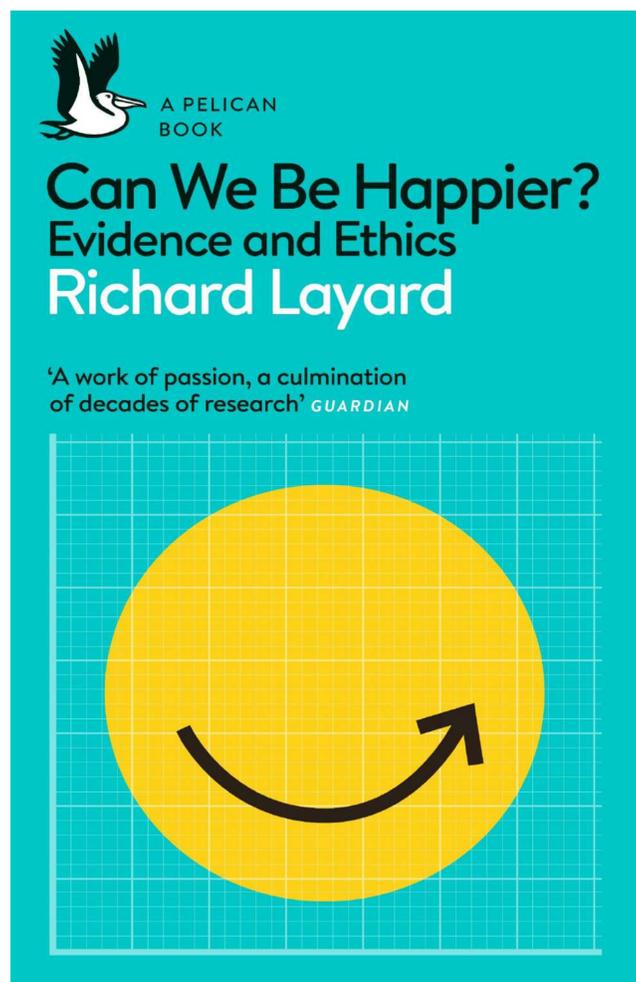
Asimismo, se debe potenciar el aprendizaje de otras instituciones/organizaciones, de carácter no público (tercer sector, empresas privadas, etc.) para favorecer un diseño e implementación de un sistema de evaluación de políticas óptimo. Así, contar con Asociaciones empresariales, asociaciones sectoriales, sindicatos, agentes sociales, ... permite ampliar y optimizar los criterios de evaluación de las políticas públicas, así como mejorar los sistemas de evaluación.

El aprendizaje interorganizativo supone aprender de otras organizaciones, y siempre “cuatro ojos ven más que dos”, por lo que conocer distintas realidades y puntos de vista enriquece a todas las organizaciones implicadas.

En ambos casos, se está produciendo un aprendizaje interorganizacional, fundamental para el buen diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas.

Can We Be Happier? Evidence and Ethics

Richard Layard



Richard Layard:

Economista del trabajo, que ha centrado la mayor parte de su vida profesional en cómo reducir el desempleo y la desigualdad, es fundador y director del Centro de Rendimiento Económico de la LSE (London School of Economics) y codirector del programa de bienestar comunitario del Centro.

Además, es uno de los primeros economistas en trabajar sobre la felicidad. Actualmente es también coeditor del informe anual World Happiness Report.

Su principal interés podríamos decir que es el cómo una mejor salud mental podría mejorar nuestra vida social y económica.

En 2005 publicó "Happiness: Lessons from a New Science" , obra que se publica en 20 idiomas.

La obra que analizamos nos demuestra como la mayoría de la gente se da cuenta ahora de que el crecimiento económico, por muy deseable que sea, no resolverá todos nuestros problemas. En su lugar, necesitamos una filosofía y una ciencia que abarque una gama mucho más amplia de necesidades y experiencias humanas.

Este libro sostiene que el objetivo de una sociedad debe ser la mayor felicidad posible en todos los sentidos, y muestra cómo cada persona puede convertirse en una creadora más eficaz de felicidad, tanto como dentro de la ciudadanía como en sus propias organizaciones.

Escrito con la claridad que caracteriza a su autor, el libro ofrece pruebas fehacientes de que aumentar la felicidad es el objetivo correcto y que puede lograrse. La obra cuenta con un lenguaje sencillo, unas pruebas más que impresionantes y un gran efecto inspirador.

¿Cómo conseguimos incorporar la perspectiva verde en la Administración?



Debemos fijar la mirada en las planificaciones estratégicas y en el ejercicio de la actividad de las Administraciones

Marco regulatorio

Contamos con una importante base jurídica que nos obliga a su implementación.

Intención política

Debe existir una apuesta decidida del gobierno para implementar esta perspectiva, de acuerdo con los acuerdos nacionales e internacionales (ODS)

Presupuesto adecuado

Que permita poner en marcha actuaciones que inequívocamente contribuyan a alcanzar los objetivos verdes



Método para su implementación

El IaaP acaba de publicar una guía que aporta método para poder incorporar esta perspectiva en las planificaciones estratégicas.

Cambio de rumbo

Es necesaria la formación y sensibilización continua del personal de las administraciones públicas como base del éxito en la incorporación de la perspectiva verde.

Haz click aquí para acceder a la Guía Completa



Comprometidos con la Evaluación

Catálogo de Servicios del Área de Evaluación de Políticas Públicas

- ✓ Asesoramiento para la elaboración de Planes Estratégicos
- ✓ Análisis de Evaluabilidad de Planes Estratégicos
- ✓ Evaluación Ex Ante
- ✓ Evaluación intermedia o final
- ✓ Formación en Evaluación de Políticas Públicas
- ✓ Grupo de Personas Colaboradoras y Equipo de EPP de cada Consejería
- ✓ Documentación y materiales

Contacta con el Área de Evaluación de Políticas Públicas en el siguiente buzón:

evaluacion.politicas.iaap@juntadeandalucia.es



INSTITUTO ANDALUZ DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Consejería de la Presidencia,
Administración Pública e Interior