



SEMANA DE
LA EVIDENCIA

EL VALOR DE LA EVALUACIÓN: USOS E INNOVACIONES

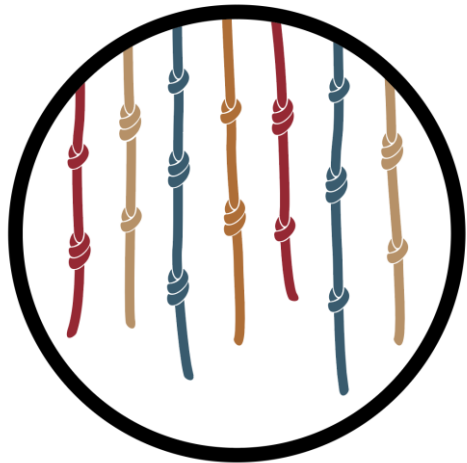
22 / Nov / 2022

Organiza:

Grupo de Trabajo Fortalecimiento de Capacidades



Organización
Internacional
del Trabajo



SEMANA DE
LA EVIDENCIA

El valor de la evaluación: usos e innovaciones

Cybele Burga Solís

Oficial Regional de Evaluación para América Latina y el
Caribe de la Oficina Regional de la Organización
Internacional del Trabajo

Martes, 22 de noviembre

CONTENIDO



Función de evaluación en la OIT



Iniciativas para promover el uso de los resultados de las evaluaciones



Ejemplos de acciones implementadas en respuesta a recomendaciones de evaluaciones



Desafíos y oportunidades para el uso de los resultados de las evaluaciones



Innovaciones: uso de técnicas de aprendizaje automático para la Revisión Síntesis de Género 2010–2021



Organización
Internacional
del Trabajo

► Función de evaluación en la OIT

Principales objetivos de la evaluación

Aprendizaje
organizacional

Rendición de
cuentas

Generación de
conocimiento

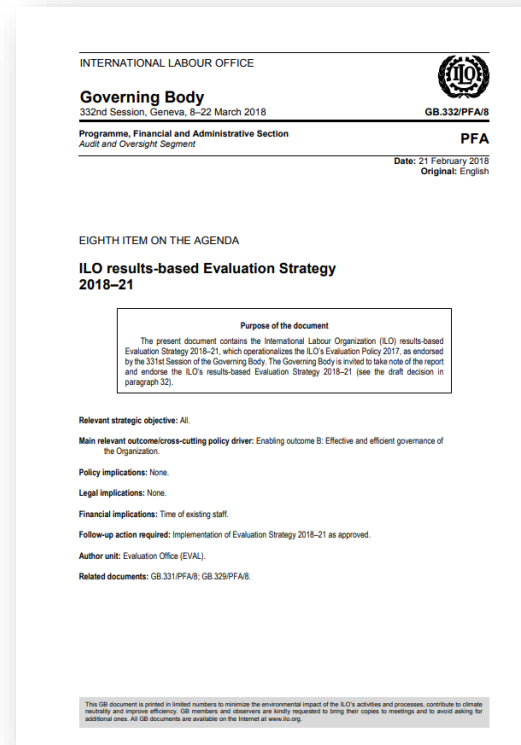
Oportunidades
de dialogo

TOMA DE DECISIONES

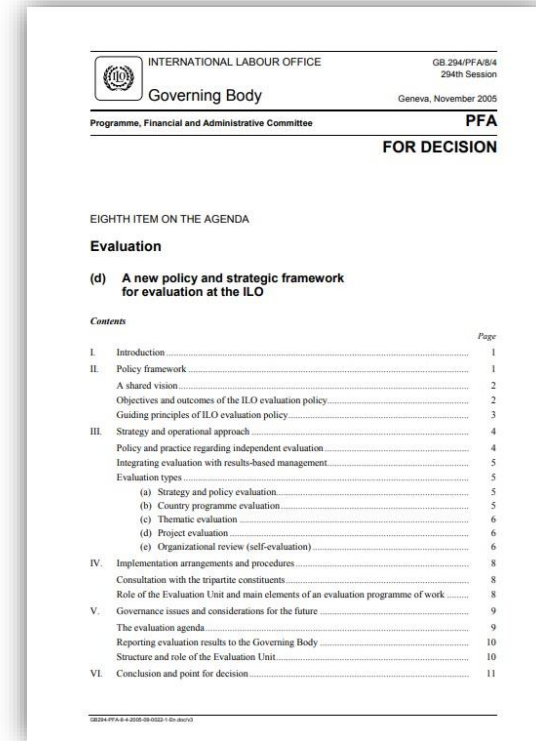
Documentos de gobernanza de la función de Evaluación en la OIT:



Directrices de política de la OIT para la evaluación basada en resultados



Estrategia de Evaluación de la OIT 2018 – 2022*



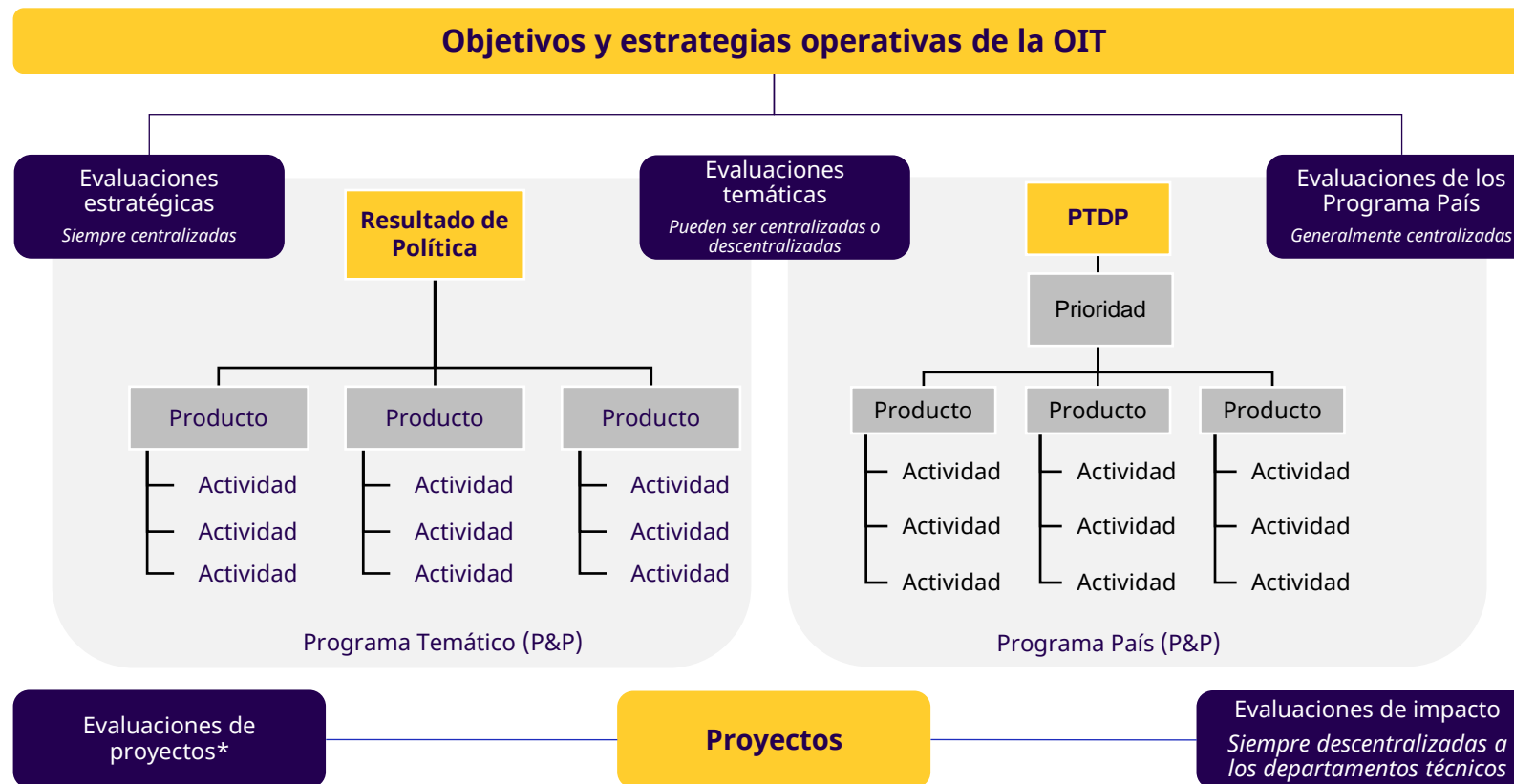
Política de Evaluación de la OIT (2017)

► Prioridades de la política de evaluación 2017

- **Evaluaciones más estratégicas:** *agrupadas (temáticas/país) con financiamiento integrado*
- Enfoques, métodos y marcos de evaluación **participativos y centrados en las personas**, adaptados al mandato y el contexto específico de la OIT
- **Mayor uso de las evaluaciones:** *planificación y aprendizaje organizacional, socialización de resultados*
- **Mayor independencia** *de los componentes descentralizados de la función de evaluación*
- **Fortalecer cultura de evaluación:** *mayores capacidades OIT/mandantes/ en coordinación con NU*

Tipos de evaluación

Desde 2005, la función de evaluación de la OIT ha incorporado una combinación de responsabilidades de evaluación centralizadas (a nivel de gobernanza) y descentralizadas.



Aspectos a evaluar

Evaluación de la Gestión

Verifica si la intervención se ejecuta como estaba planeada, realizando las actividades y logrando los productos en la dimensión y calidad correcta

Evaluación de resultados

Se concentra en identificar los cambios en resultados intermedios, propósitos y finalidades atribuibles en alguna medida al proyecto

Evaluación de la sostenibilidad

Apunta a verificar si existen condiciones para que el propósito de la intervención una vez logrado se mantenga cuando el proyecto termine su período de ejecución

Evaluación del diseño

Verifica si la intervención está diseñada en función de las necesidades de los beneficiarios y si la estructura lógica propuesta permite alcanzar los resultados esperados

Actividades

Productos

Resultados intermedios

Resultados específicos

Objetivo de desarrollo



Relevancia



Coherencia y validez del diseño



Efectividad



Eficiencia



Orientación al impacto



Sostenibilidad de los resultados

Control de calidad

- ▶ **Primer nivel:** El/la Oficial Regional de Evaluación es la persona responsable de garantizar la calidad técnica de todas las evaluaciones independientes desarrolladas en las regiones. Todos los gestores de evaluación deberán remitir los informes de evaluación para su aprobación.
- ▶ **Segundo nivel:** La Oficina de Evaluación de la OIT (EVAL) es la última instancia interna de control de calidad.
- ▶ **Tercer nivel:** Todos los informes aprobados por EVAL pasan por una **valoración externa de calidad.**

En todos los niveles de control se confirma que en las Américas la calidad es alta y continua en ascenso.



Organización
Internacional
del Trabajo

► **Iniciativas para promover el uso de las evaluaciones**

► Iniciativas para promover el uso de las evaluaciones: **desde el nivel central (Ginebra)**

1. Desarrollo de Plataforma de i-eval Discovery

- Brindar acceso público y visibilidad a los productos de evaluación
- La plataforma **facilita la extracción de lecciones aprendidas, buenas prácticas y recomendaciones** de las evaluaciones utilizando diferentes tipos de filtros.

En 2021-2022:
8,893 usuarios



De 700%

(80,5% la visitaban por primera vez)

i-eval Discovery a la fecha contiene:

+ 1,400 informes de evaluación
+ de 2,200 lecciones aprendidas
+ de 1,000 buenas prácticas
cerca de 2,000 recomendaciones

i-eval Discovery



Plataforma interactiva i-eval Discovery, de acceso público vía web.

Muestra un **mapa** de todas las **evaluaciones** planeadas y completadas; las **recomendaciones** (y su plan de acción), **lecciones aprendidas** y **buenas prácticas** que se derivaron de dichos ejercicios de evaluación.

i-eval Discovery puede ser utilizada para diseño de proyectos, implementación y aprendizaje organizacional.

<https://www.ilo.org/ievaldiscovery>

▶ **Iniciativas para promover el uso de las evaluaciones: desde el nivel central (Ginebra)**

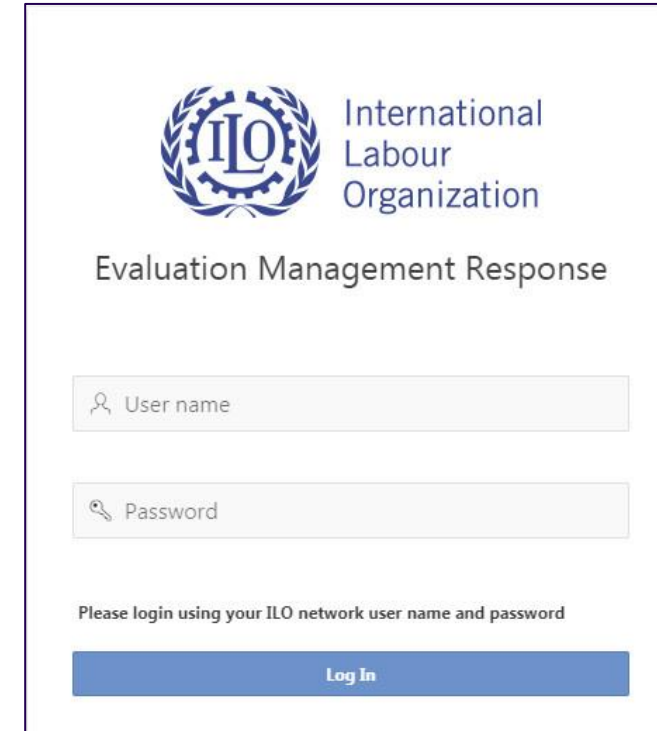
2. **Lineamientos metodológicos (guías) para el desarrollo de las evaluaciones (ILO policy guidelines for results-based evaluation: Principles, rationale, planning and managing for evaluations, 4th ed.). En términos de los procedimientos a seguir (gestión de la evaluación), todo está estandarizado. De esta manera la Oficina de Evaluación de la OIT busca asegurar la calidad de sus evaluaciones y promover el uso sobre una base de garantía de calidad.**

3. **Pertinencia de las recomendaciones de las evaluaciones y obligatoriedad de la respuesta (plan de acción):**
 - ▶ Establece un formato estándar para la formulación de las recomendaciones de las evaluaciones: *especificar a quién está dirigida, qué nivel de prioridad tiene, qué implicancia presupuestaria tendría, en qué plazo debería implementarse*

 - ▶ Automatización de las respuestas del personal directivo a las recomendaciones de la evaluación.

► Sistema automatizado de respuesta al seguimiento de las recomendaciones

- Para fortalecer el mecanismo descentralizado de respuesta a la gestión de evaluación, la Oficina de Evaluación (EVAL) lanzó en febrero 2018 un sistema automatizado al plan de acción de las recomendaciones de las evaluaciones independientes por parte del personal directivo.



The screenshot shows the login interface for the ILO Evaluation Management Response system. At the top left is the ILO logo, and to its right is the text 'International Labour Organization'. Below this is the title 'Evaluation Management Response'. There are two input fields: 'User name' with a person icon and 'Password' with a key icon. Below the fields is the instruction 'Please login using your ILO network user name and password' and a blue 'Log In' button.

▶ **Iniciativas para promover el uso de las evaluaciones: desde el nivel regional (Las Américas)**

4. **Hacer informes más ejecutivos, con recomendaciones más específicas sin ser restrictivas para su implementación a cargo de los gerentes de proyecto y el nivel directivo.**
5. **Fomentar la lectura y uso de estos informes técnicos en audiencias diversas (dentro y fuera de la OIT) a través de productos de evaluación más amigables:**
 - ▶ **Notas rápidas**
 - ▶ **Historias de vida**
 - ▶ **Lecciones aprendidas ampliadas**

Productos de comunicación

Nota de difusión

EVALUACIÓN FINAL INDEPENDIENTE DEL PROGRAMA CONJUNTO MITIGANDO EL IMPACTO SOCIOECONÓMICO DEL COVID-19 SOBRE EL EMPLEO Y LOS INGRESOS DE MUJERES TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA DE LA ECONOMÍA INFORMAL EN BOLIVIA

Resumen del propósito, lógica y estructura del Programa Conjunto

El Programa Conjunto (PC) tenía el objetivo de mitigar los impactos socioeconómicos del COVID-19 en las mujeres cuentapropistas informales en el corto plazo y contribuir a reducirlos en el largo plazo, para evitar que cayeran en pobreza, y fortalecer la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Bolivia.

Presupuesto: US\$ 850 000
Duración: noviembre 2020 - marzo 2022

Agencias Implementadoras: OIT, ONU Mujeres, PNUD
Mandantes: Gobierno; MTEPS; Organizaciones de empleadores y trabajadores en Santa Cruz y Cochabamba
Aliados estratégicos: Organizaciones de mujeres, cuentapropistas; CNC*, COP*, OSC*, academia.

Metodología y enfoques

Métodos mixtos con énfasis en cualitativos

48 ENTREVISTAS SEMI-estructuradas individuales y colectivas
78% MUJERES
22% HOMBRES
7 GRUPOS FOCALES (196 mujeres)
108 BENEFICIARIAS DIRECTAS ENCUESTADAS
4 ENCUESTAS EN LINEA

Objetivos: Generar conocimiento para la incidencia en políticas públicas; Fortalecer las capacidades y competencias de empleabilidad y generación de empresas; Mejorar el acceso a fuentes de financiamiento; Reducir la brecha digital.

Información: Beneficiarias finales, organizaciones de mujeres, cuentapropistas, representantes de mandantes, equipo ejecutor, personal de OIT, socios implementadores y consultores, aliados estratégicos.

* Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social; ** Confederación de Mujeres Campesinas; *** Confederación Sindical de Trabajadores Gremiales, Artesanos, Comerciantes Minoristas y Vendedores de Bolivia; **** Organizaciones de la sociedad civil.

Historia de vida

Evaluación Agrupada Final Independiente en respuesta de la OIT al desplazamiento de personas migrantes y refugiadas en Ecuador y Perú*

Historia de vida Leticia Diaz Emprendimiento: Magistrales Vilcabamba

1. Su pasado: raíces, infancia, juventud, estudios, familia y trabajo

Leticia Díaz nació en la ciudad de Valencia, en el estado de Carabobo, en Venezuela. Está casada y no tiene hijos. Es química de profesión, graduada en la Universidad Central de Venezuela. Desde antes de tener el título, se dedicaba a la elaboración de productos químicos, porque siempre le ha gustado esa mezcla de farmacia e ingeniería. En la universidad, consiguió un trabajo como técnico microscopista y al graduarse continuó en el mismo puesto durante diez años más. Después de esto, trabajó en distintas industrias en Venezuela, una de ellas fue la industria del cuero, donde se posicionó como jefa de producción y control de calidad, y ese fue su último empleo antes de emigrar a Ecuador. Hoy en día, cuenta con una gran variedad de productos: terapéuticos, cosméticos, de limpieza y de higiene personal, los cuales vende a través de su negocio en Puerto Viejo, Ecuador.

2. Su experiencia de migración

Leticia y su esposo, hace 5 años, se vieron muy afectados por la crisis social y económica en Venezuela, donde ni aun teniendo dinero podían acceder a los artículos de primera necesidad. Sumado a esto, los altos índices de violencia que

golpearon el país y la mala calidad de vida, los llevó a tomar la decisión de emigrar.

Ellos eligieron emigrar a Ecuador porque el esposo de Leticia tenía un amigo viviendo en el país y este le comentó que había buenas oportunidades. Finalmente decidieron tomar esa invitación. Ellos sabían que iban a

* Accede al informe de la evaluación y a otras historias en el siguiente enlace: [Leticia Diaz/Diaz/2021](#)

Lección aprendida ampliada

La aproximación de la OIT a otros actores federativos en Brasil

Lección aprendida del Proyecto PDFT en Brasil¹

El diseño del Proyecto PDFT y de los Planes de Trabajo (PT) permite un acercamiento de la OIT a otros actores del pacto federativo brasileño

Una de las fortalezas del Proyecto en relación con la pertinencia es el acercamiento y la cooperación de la OIT a otros actores federativos en Brasil (estados y municipios), descentralizando su actuación, fomentando la capacidad de diálogo y articulación en la construcción de políticas locales más coherentes con las necesidades y posibilidades de realización y modificación social junto a los usuarios finales.

Todos los PT se han implementado en Estados o municipios donde se ha podido constatar la existencia de diversos grados de articulación regional y/o local, lo que ha permitido el fomento del diálogo social, la creación de espacios de participación y construcción de políticas públicas, elementos ambos muy vinculados con los mandatos generales de la OIT y que sin duda la han reforzado como institución clave en la generación de cambios más estructurales, significativos y sostenibles en relación a la promoción y cumplimiento de derechos fundamentales del trabajo en Brasil.

¹ Lección aprendida derivada de la Evaluación de Medio Término Independiente del Proyecto Promoción y Cumplimiento de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en Brasil. Accede al Informe completo aquí: <https://www.ilo.org/brasil/indicadores/pt02021>

► **Iniciativas para promover el uso de las evaluaciones: desde el nivel regional (Las Américas)**

- 6. Conformación de un Comité Regional de Monitoreo y Evaluación (CRME) liderado por el nivel Directivo Regional de la OIT. Espacio de búsqueda de soluciones a problemas identificados por las evaluaciones y el monitoreo de proyectos.**

Se discute sobre los problemas más relevantes asociados a la consecución de los resultados de los proyectos, las acciones preventivas o correctivas que deberían adoptarse para revertir la situación, la responsabilidad que les correspondería a los distintos niveles del staff de la OIT (gestores, servicios de soporte de las unidades de gestión, departamentos técnicos y administrativos de la sede central nivel directivo país y regional, entre otros) y el rol esperado de los socios implementadores y mandantes, cuando corresponda.



Organización
Internacional
del Trabajo

▶ Ejemplos puntuales respecto el uso de las evaluaciones

Ejemplo 1: Evaluación de un programa conjunto interagencial de Protección Social en Ecuador y México

Recomendación: Futuras intervenciones que fomenten la transición de la informalidad a la formalidad laboral a través de la FTP deberían considerar:

- ▶ **Vinculación de los programas de formación laboral con los servicios de intermediación laboral;** de los jóvenes a **servicios integrales de desarrollo empresarial** que les permita superar las restricciones de falta de información y de acceso a los mercados de asistencia técnica y de servicios;
- ▶ **Acceso a servicios de atención diaria** a niños/as de ma/padres que se encuentran en informalidad laboral.
- ▶ Abordaje de los diferentes factores de la discriminación que enfrentan los jóvenes en su vinculación al mercado de trabajo (**dimensión rural, indígena, condición de migrante y de discapacidad**).
- ▶ **Ruta para la empleabilidad para las personas que se dedican a los servicios de la primera infancia,** que incorpore fortalecer el marco institucional para el desarrollo de las competencias laborales de las/os cuidadores, el diseño y desarrollo de programas de capacitación y de formación laboral para las personas cuidadoras y su vinculación a los servicios de empleo;

Plan de acción

La Oficina de los Países Andinos se compromete a desarrollar:

- ▶ *un protocolo o instrumento de nivel superior sobre los lineamientos para futuras intervenciones.*
- ▶ *una estrategia integral de formalización que incluye los aspectos señalados en la recomendación*

Evidencia 2022

► Ejemplo 1: Evaluación de un programa conjunto interagencial de Protección Social en Ecuador y México

Recomendación: Incorporación de consideraciones de género

- Diseño de estrategia de promoción de la igualdad de género con actividades y partidas presupuestarias específicas, así como resultados esperados en materia de reducción de las brechas de género en el acceso al mercado laboral y a la generación de ingresos.
- Programa de acompañamiento a las familias y el servicio de cuidado de la primera infancia, estrategias que han aportado, en cierta medida, a la conciliación familiar y una mayor participación de las mujeres en programas de formación.
- Conformar un comité de género, que validen y asesoren en la incorporación del enfoque de género en los productos del Programa.

Plan de acción

- Taller de formación en materia de género para staff
- Uso de nota conceptual desarrollada por la Unidad de Evaluación Regional para una adecuada incorporación del EG.
- Oficina de Países Andinos asegura que todo proyecto de CD aprobado cuente con EG que se refleje no solo en la TdC sino también en el ML y que al inicio de cada proyecto de CD se diseñe un sistema sencillo de M&E que incluya indicadores que midan el grado en que se han logrado los objetivos de igualdad de género y cambios en las relaciones de género.
- En la revisión de la planificación estratégica se incluirá el fortalecimiento de las capacidades en materia de género de los constituyentes y aliados estratégicos

Evidencia 2022

► Ejemplo 2: Evaluación agrupada de proyectos de formación técnico-profesional en Colombia (fondos del gobierno)

Recomendación: Uso de Teoría de Cambio agrupada sobre FTP

- Desarrollo de TdC global que refleja las interconexiones entre proyectos de Formación Técnica Profesional (FTP) en Colombia.
- El principal objetivo de esta TdC es mostrar las contribuciones de tres proyectos de FTP a resultados globales, permitiendo una visión global de “Programa”



Plan de acción

El equipo técnico del Proyecto está desarrollando las siguientes acciones:

- *Se está avanzando en la planificación de futuros programas tomando como referencia la teoría de cambio y cadena de resultados a nivel macro del programa de Formación profesional, adicional, se evidenciarán en los marcos lógicos las características de los grupos poblaciones que se atenderán. La Oficina espera finalizar el bienio con un diseño y desarrollo de un programa de asistencia técnica al nuevo gobierno.*

Evidencia 2022

► Ejemplo 2: Evaluación agrupada de proyectos de formación técnico- profesional en Colombia (fondos del gobierno)

Recomendación: Mejora de los mecanismos de monitoreo de los proyectos

- **Formulación de modelos lógicos y sistemas de monitoreo con indicadores SMART, y metas a cumplir desagregadas por principales grupos de interés (mujeres, población indígena y personas discapacitadas), que cubran todos los aspectos y objetivos declarados, incluidos aquellos relacionados con la incidencia política.**
 - Con **responsabilidades claramente definidas** de recogida y reporte de datos a todos los niveles, tanto internos como externos.
 - Incluir **metadatos que permitan comprender exactamente el alcance y conceptos cubiertos.**

Plan de acción

El equipo técnico del Proyecto está desarrollando las siguientes acciones:

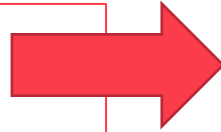
- *(..) se fortalecerán los sistemas de monitoreo de los programas de formación actualizados por los datos en tiempo real de las plataformas de formación correspondiente e instituciones aliadas, adicional, se reforzará en la identificación de los indicadores y variables socioeconómicas de la población participante, así como, los posibles riesgos que afecten la función de monitoreo y las medidas de mitigación correspondientes. Se continuará explorando el uso del sistema diseñado en la sede para el seguimiento del impacto del programa en la población meta*

Evidencia 2022

► Ejemplo 3: Evaluación de los Planes Nacionales de Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil de Argentina (2005-2010; 2011-2015)

Recomendación:

- **Incorporar una instancia de planificación estratégica al momento de diseñar los Planes Nacionales que permita formalizar su Teoría del Cambio y definir estrategias detallando insumos, recursos, objetivos, metas y plazos de la intervención.**



Plan de acción

- *Fortalecimiento del equipo técnico de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil -CONAETI mediante un taller de planeamiento estratégico dictado por OIT (especialista en Evaluación) y UNICEF para apoyar técnicamente al **III Plan Nacional**.*
- *Consultor Senior en Planeamiento Estratégico financiado por UNICEF. Apoyo técnico y financiero de OIT para la realización de 5 encuentros regionales (incluyen la totalidad del país) para consensuar líneas del III Plan Nacional contra el TI y promover la elaboración de los Planes Operativos Provinciales (POP) UDS 15,000 aprox.*

Evidencia 2016



PLAN NACIONAL

PARA LA PREVENCIÓN
Y ERRADICACIÓN
DEL **TRABAJO INFANTIL**
Y PROTECCIÓN DEL
TRABAJO ADOLESCENTE
2018-2022



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Presidencia de la Nación

Uso de los hallazgos, aprendizajes y recomendaciones de la evaluación (Evidencia 2018)



DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA NACIONAL

Con base en la **Evaluación Independiente**, el MTEySS, a través de la Dirección de Erradicación del Trabajo Infantil y con la cooperación técnica de OIT y UNICEF, se propuso desarrollar una estrategia de revisión del Plan Estratégico 2016-2020.

Dicha táctica se basó en el desarrollo de contenidos teórico-metodológicos de planificación estratégica sobre la base de los hallazgos, aportes y recomendaciones de la Evaluación Independiente de los Planes Estratégicos de 2006-2010 y 2011-2015. El análisis del Plan Estratégico en revisión se centró en su estructura propositiva y en la identificación de los determinantes del trabajo infantil, la cadena de resultados y el encuadre en los ODS 2030. Todo el proceso se trazó con base en un amplio debate y participación de todos los miembros plenos de la CONAETI.

Para el proceso de revisión del Plan Estratégico, se tomaron en cuenta criterios relacionados con:

- El rol del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, y de su Dirección de Políticas de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del trabajo Adolescente, en el proceso de diseño, implementación y seguimiento del Plan.
- Los grados de concertación y coordinación existentes y requeridos para la construcción de amplios grados de gobernabilidad del futuro Plan por parte del Ministerio de Trabajo y de la CONAETI.
- En relación con la estructura de objetivos, se establecieron criterios de escalonamiento lógico y cronológico y se ordenaron los objetivos.



Organización
Internacional
del Trabajo

► Desafíos y oportunidades para el uso de los resultados de las evaluaciones

Desafíos



El hecho que se repitan ciertas recomendaciones, **es un reflejo de que sigue siendo muy difícil hacer cambios a lo interno** de la Organización.



Plazos muy cortos para la fase de diseño de proyectos o de la programación del bienio dificulta el uso de las recomendaciones de las evaluaciones y aprendizajes.



Débiles mecanismos de monitoreo y ausencia de mecanismos de gestión del conocimiento en los proyectos dificulta la apropiación de las evaluaciones para la toma de decisiones y rendición de cuentas.



Discontinuidad en el seguimiento a nivel técnico dentro a la Oficina luego que los proyectos finalizan.

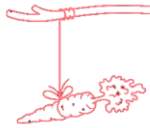


Insuficiente seguimiento a la implementación de recomendaciones dirigidas a los actores externos a la OIT (socios implementadores, contrapartes): limitada demanda por evaluaciones y sus aprendizajes.

Desafíos



Poner en marcha un enfoque más participativo en el proceso de evaluación, involucrando a los departamentos técnicos de la OIT de Ginebra y a los especialistas temáticos en la Oficina Regional y Oficinas País.



Ausencia de una estructura de incentivos y castigos por el no uso de las evaluaciones



Otorgarle más tiempo en la discusión sobre la viabilidad de las recomendaciones: sesiones especiales

Oportunidades



Los resultados de las EMT, dado que se realizan a la mitad de la implementación del proyecto, tienen mayores posibilidades de apropiación. El plan de acción de las recomendaciones y aprendizajes son objeto de atención por parte del CRME.



El uso de técnicas innovadoras como las de aprendizaje automático para el procesamiento de lenguaje natural, permite ganar escala en el análisis, hacer seguimiento a tendencias y brinda mayores oportunidades para la toma de decisiones de naturaleza estratégica.



Desarrollo de una herramienta de diagnóstico del grado de sostenibilidad de los proyectos: Una oportuna y adecuada implementación le puede dar más posibilidades de sentar buenas bases o alcanzar resultados de mayor nivel. Sus resultados serán objeto de seguimiento.

▶ Herramienta para evaluar la sostenibilidad de una intervención

- ▶ **Qué es:** Herramienta para diagnosticar **el nivel/grado de incorporación del enfoque de sostenibilidad en el diseño e implementación de los proyectos de cooperación al desarrollo.**
- ▶ **Propósito:**
 - **apoyar a los gestores de proyecto** en la tarea de fortalecer las estrategias y acciones previstas en el diseño para que los resultados tengan más probabilidades de tener logros perdurables en el tiempo luego de finalizada la cooperación.
 - **Guía de consulta para equipos de evaluación** en etapa de elaboración de la "matriz de evaluación".
- ▶ **Qué calcula:**
 - **Puntajes** para cada **categoría de sostenibilidad** que facilita la identificación de aspectos a ser atendidos con prioridad en el plan de trabajo del proyecto y ser objeto de seguimiento en su mecanismo de monitoreo.

► Características de la herramienta

► 7 categorías (21 indicadores)

- Participación y gestión de riesgos (4)
- sostenibilidad institucional (5)
- sostenibilidad política (2)
- sostenibilidad financiera (3)
- sostenibilidad género (4)
- sostenibilidad ambiental (1)
- otro tipo de sostenibilidad (2)

► 48 Criterios de cumplimiento

Para cada criterio se han establecido métricas de cumplimiento, específicamente puntajes, que pueden tomar algunos de los siguientes valores:

- “3” Sostenibilidad alta
- “2” Sostenibilidad media
- “1” Sostenibilidad baja
- “0” Sostenibilidad nula

Herramienta para evaluar la sostenibilidad de los proyectos de la OIT

Matriz de evaluación de la sostenibilidad de los proyectos									
Código de Proyecto:									
Nombre de Proyecto:									
Fecha de inicio: (Indique la fecha en que inició a completar la matriz)									
Fecha de finalización: (Indique la fecha en que se completó la matriz)									
INDICADORES	Criterio CAD-OCDE al que se vincula (para referencia del evaluador)	#	CRITERIOS DE CUMPLIMIENTO	PUNTAJE ASIGNADO (seleccione del desplegable)	MÉTRICA DE CUMPLIMIENTO	ETAPA DEL PROYECTO	EVIDENCIAS (justificación de la métrica)	MEDIOS DE VERIFICACION (ver ejemplos en la hoja "Definiciones-ejemplos")	Responsable (Indique quién es la persona responsable de verificar la información reportada)
I. Participación de socios y contrapartes y gestión de riesgos									
(I.1) Los mandantes y otros actores relevantes participan activamente en el diseño e implementación del Proyecto y esta participación se refleja en que los principales elementos de la intervención son coherentes con las necesidades / demandas / intereses de los mandantes	Coherencia	I.1.1	Los mandantes (representantes de gobierno, empleadores y trabajadores) participan activamente en el diseño del Proyecto. a) Como responsables principales b) Participando en reuniones / discusiones de trabajo c) Como proveedores de información estadística u otros insumos técnicos cuando existe una brecha de información d) Haciendo comentarios al diseño e) Asumiendo compromisos para la implementación		3. Los 3 mandantes (gobierno, empleadores y trabajadores) participan en el diseño del Proyecto en al menos 2 de las 5 formas identificadas (a, b, c, d o e) 2. 2 mandantes participan en el diseño del Proyecto en al menos 2 de las 5 formas identificadas (a, b, c, d o e) 1. 1 mandante participa en el diseño del Proyecto en al menos 2 de las 5 formas identificadas (a, b, c, d o e) 0. Ningún mandante participa en el diseño del Proyecto en al menos 2 de las 5 formas identificadas (a, b, c, d o e)	DIS			
	Relevancia	I.1.2	Los siguientes elementos de la intervención: a) Los objetivos / resultados b) Los productos / actividades / estrategias c) La población objetivo / alcance geográfico d) Los socios o actores involucrados se derivan o son coherentes con las demandas / necesidades / intereses de los mandantes durante el proceso de diseño del Proyecto		3. El diseño de la intervención se deriva o es coherente con las demandas / acuerdos / consensos de los mandantes en al menos 3 de los elementos mencionados (a, b, c o d) 2. El diseño de la intervención se deriva o es coherente con las demandas / acuerdos / consensos de los mandantes en 2 de los elementos mencionados (a, b, c o d) 1. El diseño de la intervención se deriva o es coherente con las demandas / acuerdos / consensos de los mandantes en 1 de los elementos mencionados (a, b, c o d) 0. El diseño de la intervención no se deriva ni es coherente con	DIS			



Organización
Internacional
del Trabajo

► **Innovaciones: uso de técnicas de aprendizaje automático**

El caso de la Revisión Síntesis de Género (noviembre 2022)

► Revisión Síntesis de Género

Periodo: 2010-2021 (6 bienios)

Unidad de análisis: Todas las intervenciones ejecutadas por la OIT en América Latina y el Caribe en el periodo 2010-2021, independientemente de su fuente de financiamiento.

Metodología empleada

- **Técnicas de aprendizaje automático para el procesamiento de lenguaje natural (NLP) :**
Construcción de un Índice de Contenido de Género
- **Revisión cualitativa de pares:** Análisis cualitativo de las dimensiones tradicionales de los criterios del CAD para las evaluaciones de CD: relevancia, coherencia, efectividad, eficiencia, sostenibilidad y orientación hacia el impacto a través de una revisión de pares.

Objetivo de la Revisión Síntesis de Género

- ▶ Evaluar cuál ha sido el **grado de transversalización de la perspectiva de género** en los **programas de trabajo de los países** -agrupados a partir de los resultados de programa país y en los **proyectos de cooperación del desarrollo** de los últimos 10 años (2010-2021).
- ▶ Distinguir **qué tan efectiva** es la transversalización de la perspectiva de género en **diferentes dimensiones**:
 - Relevancia
 - Coherencia
 - Monitoreo y evaluación
 - Efectividad e impacto, y
 - Sostenibilidad
- ▶ Identifica aciertos y desafíos en las diferentes etapas del ciclo de vida de una intervención, desde la planificación, hasta la implementación y evaluación.

► Punto de partida: conceptualización del género y enfoque para el análisis

En esta evaluación **el género se aborda como cuestiones/asuntos relacionados a las características, roles, actitudes, comportamientos y responsabilidades culturalmente atribuidos a mujeres y hombres.**

Esta definición **no sólo alude a mujeres y hombres, sino también a relaciones entre ambos sexos** - relaciones de poder, discriminación y exclusión, donde históricamente la mujer ha quedado relegada a segundo plano

Enfoque transversal: busca valorar los efectos que cualquier intervención podría tener sobre las cuestiones de género y reconoce que éste está en todas partes.

► ¿Qué preguntas intenta responder?

1. **¿Cómo medir la ceguera de género?**
2. Dada una medición, **¿Cuánto ha mejorado la incorporación de la perspectiva de género?**
3. **¿En qué dimensiones se debería incorporar la perspectiva de género?**
4. **¿Cómo se ha transversalizado la perspectiva de género en esas dimensiones?**
5. **¿Qué podemos aprender de las diferencias en la transversalización del género por dimensiones?**
6. **¿Qué explica las diferencias en ceguera de género?**

Documentación revisada (periodo 2010-2022)

1. + 100 Informes de evaluación de proyectos del periodo
2. + 100 documentos de proyecto (de diseño)
3. + de 2000 Programas de trabajo País por resultado de los últimos 6 bienios y sus resultados al final de cada bienio
4. Instrumentos globales de planificación de la OIT (bianual)
5. Plan de Acción de Igualdad de género
6. Orientaciones metodológicas de los departamentos técnicos de la OIT y de las Agencias de NNUU

► ¿Cómo hacer la evaluación de la transversalización del EG y qué problemas surgen?

Para hacer un análisis “tradicional” **se requeriría seleccionar una muestra** de toda esta documentación. Es imposible valorar los criterios (relevancia, coherencia, efectividad, orientación hacia el impacto, sostenibilidad, etc) utilizando toda la documentación.

¿Qué problemas surgen al hacer esto?

- **Problema de validez externa.** Problemas de **generalización de las conclusiones** si la muestra seleccionada no es representativa del universo (“muy convenientes”, subestiman los desafíos, “muy aleatorias”, dejan fuera modelos acertados).
- **Problema de validez interna.** Valoraciones de las “muestras” **no siempre son reproducibles** por la subjetividad en la interpretación de los evaluadores/ diferencias idiosincráticas entre los evaluadores.

► Uso de algoritmos de aprendizaje automático para el análisis del lenguaje: etapas

➔ **Identificar “automáticamente” todos los tópicos y luego los relacionados a cuestiones de género (i.e: género, mujer, equidad e igualdad y gender, equality & woman) y estimar la relación de las palabras clave asociadas con cada tema.**

Etapa 1. Construcción del **Índice de Contenido de Género**, y su complemento, el **Índice de Ceguera de Género** (probabilidad de que un texto aborde, o no, temas identificados con cuestiones de género) utilizando técnicas de aprendizaje automático para el análisis del LN y se valoró la **incorporación de género en todo el universo de intervenciones** de la OIT en América Latina y el Caribe en el periodo 2010-2022.

► Etapa 2. Selección y representatividad de la muestra

Técnicas de aprendizaje
automático al LN

Índice de contenido de género

+ 2,000 Programas de Trabajo de
la OIT en el país
(planificación + reporte al final del
bienio)

+100 Proyectos de cooperación al
desarrollo
(diseño + evaluación)

Selección de muestra
enfocada en
proyectos/programas con
mayor contenido de género



(Muestra aleatoria del 75% de
los programas país y
proyectos con menor ceguera
de género)

40 Programas
de trabajo país

40 Proyectos

▶ Etapa 3. Validación de resultados

40 Programas de
trabajo país

40 Proyectos

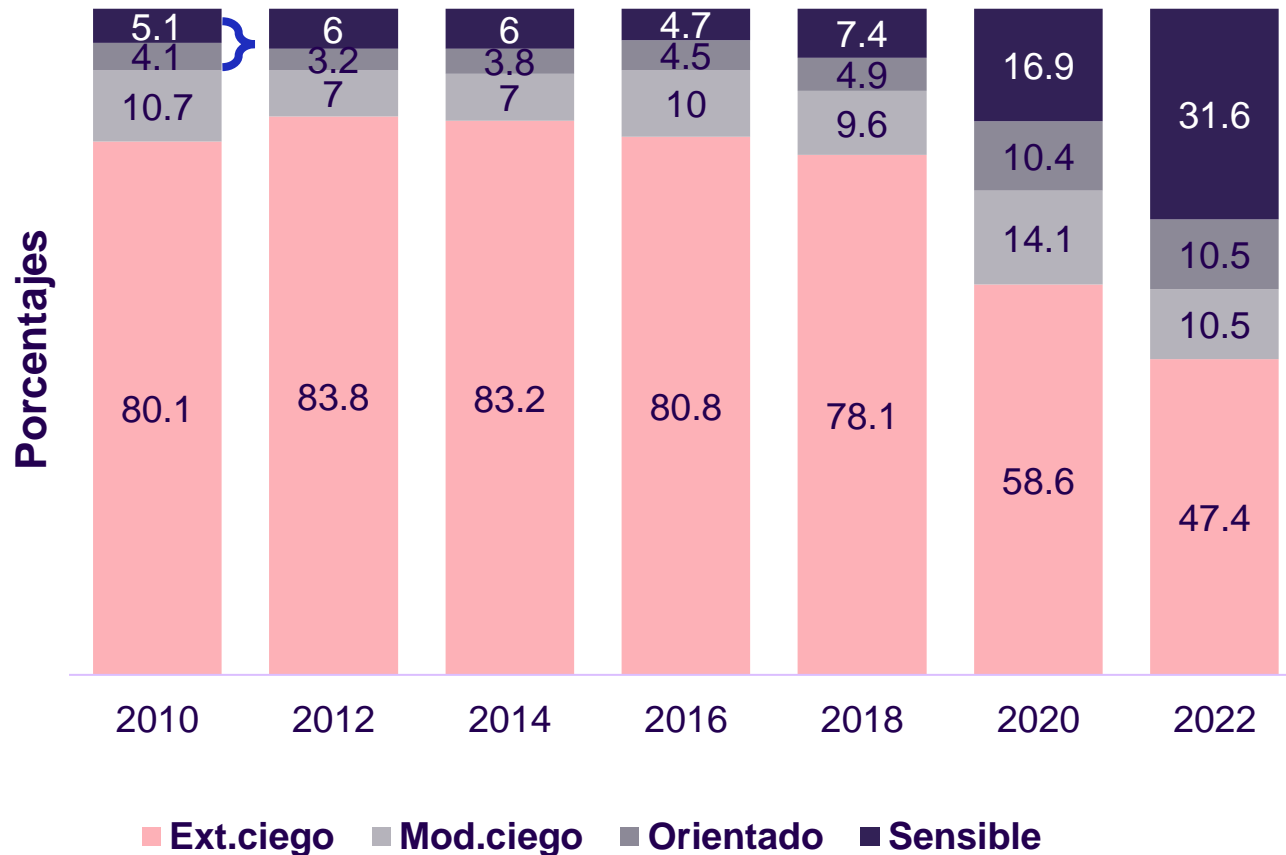
Se aplica **rúbrica** para valorar la incorporación de la perspectiva de género en:

- relevancia,
- coherencia,
- monitoreo y evaluación,
- impacto y eficacia,
- sostenibilidad de la intervención bajo escrutinio.

Validación de resultados

Se contrasta dos valoraciones independientes realizadas para la misma muestra, intentando identificar y aislar el componente idiosincrásico de las valoraciones.

Distribución de la ceguera de género en Programas de Trabajo País por bienio



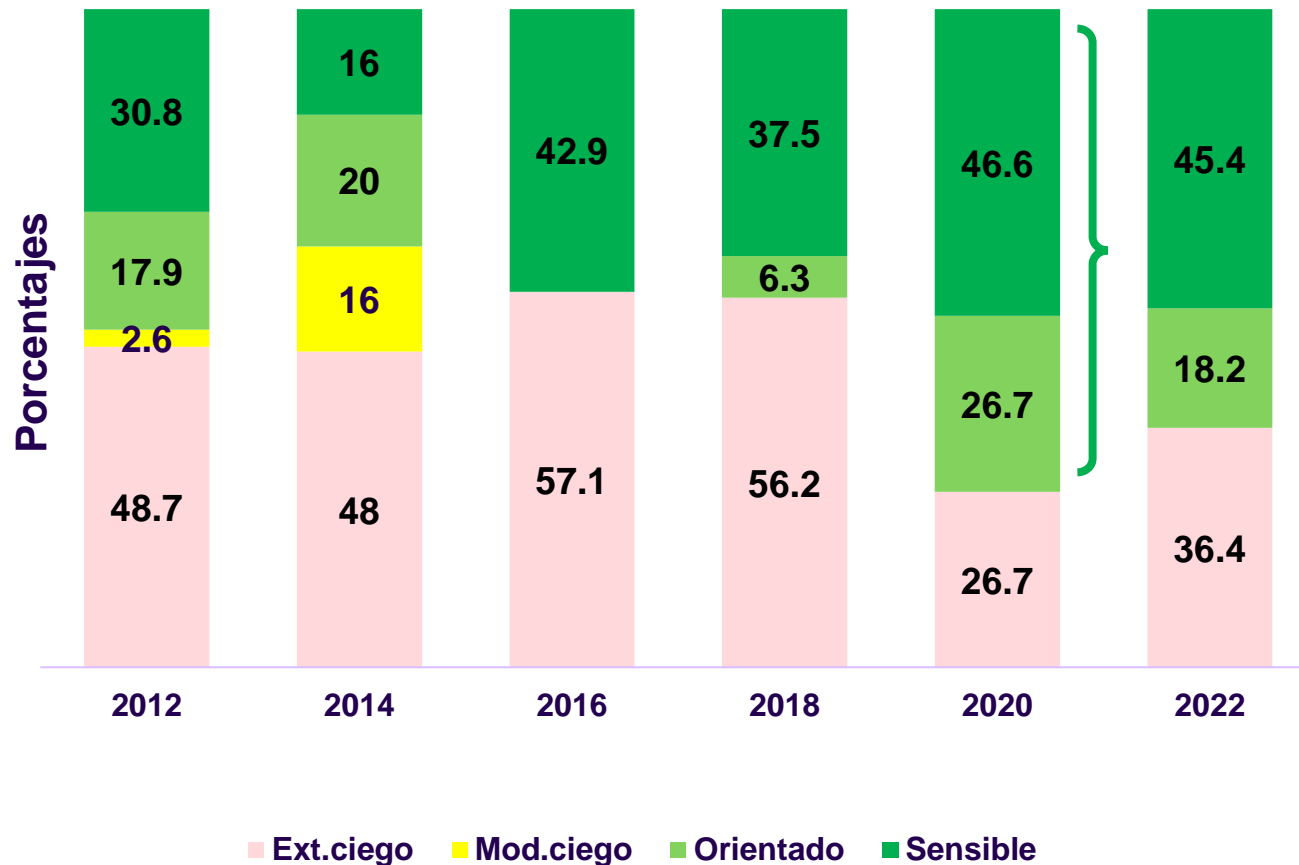
A partir del bienio 2020-2021 hubo un aumento significativo en el contenido de género en al menos 25% de los Programas de Trabajo País

2 desafíos:

1) **mejorar el contenido y la transversalización del género en gran parte de los países de América Central y el Caribe.**

2) **disminuir las desigualdades en contenido y transversalización de cuestiones de género en el otro grupo de países**

Distribución de la ceguera de género en Proyectos de CD



Evaluaciones neutras no suman el contenido de género del proyecto, evaluaciones negativas disminuyen el contenido de género del proyecto, mientras que evaluaciones positivas aumentan el contenido de género del proyecto

Se encuentra una **mejora importante** en el porcentaje de proyectos orientados o sensibles a cuestiones de género. En el bienio 2020-21: **73.3%** estaba orientado o era sensible a cuestiones de género

Se ha valorado: la relevancia, la coherencia, el monitoreo y evaluación, la eficacia y el impacto, y la sostenibilidad relativa a cuestiones de género

Relevancia

- Sensibilidad a cuestiones de equidad de género
- Uso de la evidencia/experiencia de equidad de género
- Alineado con las necesidades de EG del país y/o las prioridades de EG del gobierno
- Alineado con la estrategia de integración de equidad de género de la OIT (expresada en el P&P)
- Vinculo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 y 8

Coherencia

- Integración de la perspectiva de género en los objetivos de la intervención.
- Integración de la perspectiva de género en los resultados de la intervención.
- Integración de la perspectiva de género en la estrategia e intervención (teoría del cambio): líneas de acción y actividades.
- Asegurar una estructura organizacional con perspectiva de género.
- Asegurar una estructura organizacional con perspectiva de género.

Impacto y efectividad

- Utilidad de los productos y acciones para lograr la igualdad de género.
- Logro de objetivos inmediatos vinculados a la igualdad de género.
- Impacto o efectos transformadores sobre la igualdad de género.

Monitoreo y evaluación

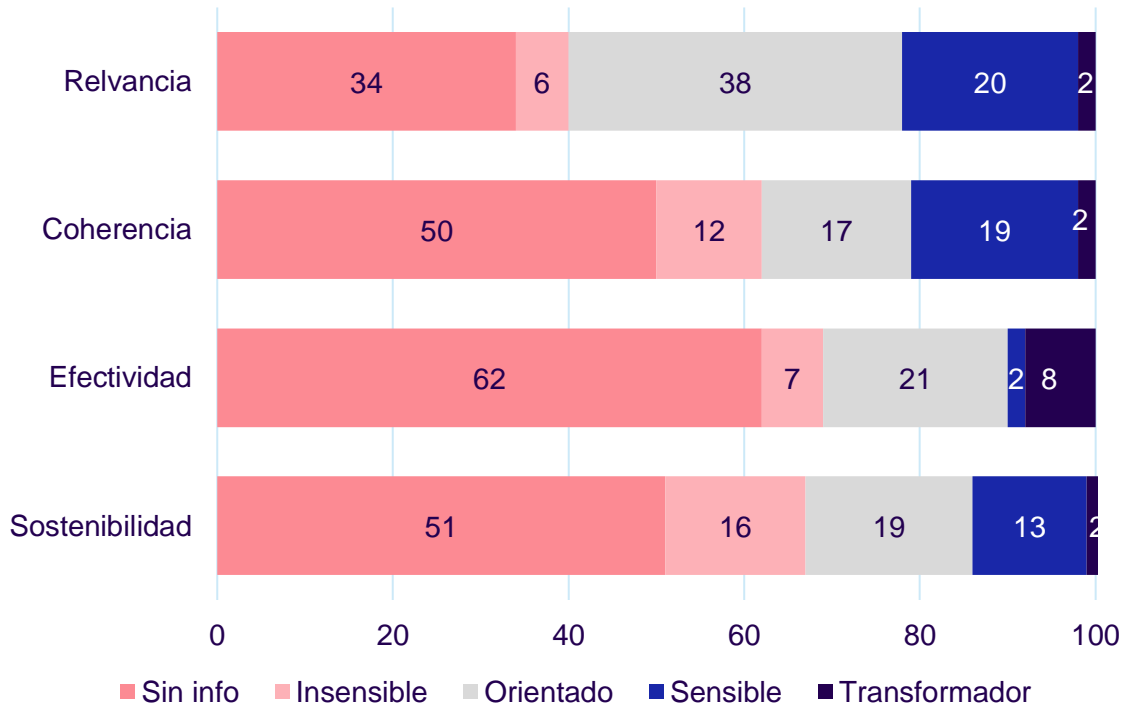
- Incorporación de la perspectiva de género en el proceso de seguimiento y monitoreo
- Integración de la perspectiva de género en la evaluación.

Sostenibilidad

- Estrategia de sostenibilidad de largo plazo de los resultados de género.
- Respaldo, participación y sinergia con stakeholders involucrados en temas de igualdad de género.
- Desarrollo de conocimientos en cuestiones de género.
- Desarrollo de capacidades locales en cuestiones de género.
- Visibilizar las cuestiones de género en la estrategia de comunicación y/o influencia en políticas.
- Resiliencia a la crisis (de los resultados de género).

Ceguera de género en los Programas de trabajo país según dimensiones

Selección de CPO y proyectos cubre el **75%** de la distribución con puntajes de contenido de género más altos.



En base a un **análisis de significancia estadística** de todas las sub-dimensiones:

Garantizar la utilidad de los productos para reducir las desigualdades de género **es el aspecto más importante para detonar la transversalización de género en los programas país.**

Dimensión y 2 criterios de valoración

4. Impacto y efectividad sobre las cuestiones de género	Sin información completa / No pertinente	Transformador Totalmente integrado
4.1. Utilidad de los productos y acciones para lograr la igualdad de género	Sin información	Evidencia clara y objetiva de que todos los productos de la intervención relacionados con la igualdad de género se lograron ; y no sólo son considerados de alta calidad técnica , sino que están siendo utilizados por las partes interesadas.

► Algunas conclusiones

1) Evolución de la ceguera de género en el tiempo

- ▶ durante el periodo de análisis, 3/4 de los programas de trabajo país y cerca de la mitad de los proyectos han sido ciegos a cuestiones de género
- ▶ a partir del bienio 2018-2019. el porcentaje de proyectos orientados o sensibles a cuestiones de género han aumentado significativamente durante el último bienio. Más del 30% de los programas de trabajo país y del 35% de los proyectos puede considerarse sensible a cuestiones de género.

2) Dimensiones menos sensibles a cuestiones de género

- ▶ En los programas de trabajo país, el uso de evidencia o experiencia sobre temas de género en la justificación de la intervención y el análisis de impacto sobre desigualdades de género son los más ciegos a género
- ▶ En proyectos, el análisis de impacto sobre desigualdades de género, el uso de presupuestos de género, y la incorporación de cuestiones de género en la estrategia de sostenibilidad son los más ciegos al género

Algunas conclusiones

3) Aspectos más importantes para detonar la incorporación de las consideraciones de género

En Programas de trabajo país por resultado: garantizar la utilidad de los productos para reducir desigualdades de género, incorporar cuestiones de género en los objetivos y en los resultados, garantizar la generación de conocimientos en cuestiones de género, y alinear la intervención con la estrategia o necesidades del país en materia de género. **Un ejemplo de utilidad:**

En la evaluación del proyecto "Promoción de políticas para trabajadores/as con responsabilidades familiares" se describe la utilidad de los talleres de sensibilización

Estos talleres (...) en los que han participado los distintos actores tripartitos, han ido generando una mayor sensibilización frente al tema y han contribuido a poner en la agenda de estos actores los temas vinculados a la conciliación de la vida familiar y laboral y de la corresponsabilidad social (...) por ejemplo los talleres de sensibilización sobre género y discriminación dirigidos a funcionarios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en Bolivia o el Taller sobre políticas de conciliación entre la vida familiar y las actividades laborales en América Latina y el Caribe, dirigido a la Comisión Interministerial y Multisectorial para la implementación del Plan de Apoyo a la Familia 2004-2011 en alianza con el Ministerio

► Algunas conclusiones

3) Aspectos más importantes para **detonar** la incorporación de las consideraciones de género

En proyectos: incorporar cuestiones de género en la formulación de la Teoría del Cambio y en los objetivos, utilizar evidencia y conocimientos en materia de género en la formulación de la intervención, garantizar la utilidad de los productos para reducir las desigualdades de género, y alinear la intervención con la estrategia o necesidades del país

Recomendaciones

- 1. MOSTRAR las desigualdades de género.** Utilizar o desarrollar un análisis de los mecanismos que actúan para producir y reproducir desigualdades de género y situaciones de discriminación y exclusión por sexo
- 2. PLANIFICAR con visión de género.** Incorporar el género en la teoría del cambio que permite vincular objetivos con acciones y resultados esperados

Ejemplos de como los programas y proyectos integraron la perspectiva de género a nivel estratégico:

- Asegurando porcentajes mínimos de representación de mujeres en puestos/ ámbitos decisorios del programa o proyecto.
- Realizando y difundiendo análisis y diagnósticos sobre la situación o el papel de las mujeres en el sector.
- Definiendo umbrales mínimos destinados a las mujeres en convocatorias de becas, cursos, seminarios, proyectos y ayudas, estableciendo incluso incentivos para ellas.
- Asegurando el acceso a la información de las actividades del programa o proyecto a grupos de mujeres.
- Realizando actividades de sensibilización y formación en temas de género (derechos de las mujeres, violencia de género, masculinidad, etc.) a los actores involucrados en los programa/proyecto.

► Recomendaciones

3. PRESUPUESTOS DE GÉNERO. Asignar suficientes recursos financieros para lograr objetivos de género y garantizar una distribución equitativa entre beneficiarios hombres/niños y mujeres /niñas.

4. PRESUPUESTOS DE CAPACIDADES DE GÉNERO. Dimensionar adecuadamente las acciones en relación a las capacidades para el análisis de género de los recursos humanos de la intervención. Asegurar que la estructura organizacional del programa o proyecto cuenta con personal con las habilidades y conocimientos necesarios.

Recomendaciones

5. MONITOREAR la ceguera de género. Desarrollar sistemas de alerta temprana a la ceguera de género pueden ayudar a corregir oportunamente la trayectoria de un proyecto para que incorpore en el mayor grado posible, análisis, acciones, objetivos o al menos reflexiones vinculadas a los temas de género.

Se consideran como indicadores de resultado sensibles al género a aquellos que:

- ▶ Contribuyen a reducir las brechas de habilidades o capacidades que necesitan las mujeres y niñas para acceder equitativamente a los resultados y beneficios de la intervención.
- ▶ Contribuyen a reducir/eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, ya sea en la etapa de producción o reproducción de desigualdades
- ▶ Ayudan a una distribución equitativa de los beneficios (económicos, políticos y sociales) de la intervención
- ▶ Contribuyen a la sensibilización de los hombres y niños o de las niñas y las propias mujeres sobre los derechos de las mujeres y niñas.

Proyecto "Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura dominicana" (2020)

... el 59% de las personas que han participado en las actividades de formación del proyecto son mujeres
....está previsto que el 30% de los hogares beneficiarios del programa piloto para la inserción laboral estén encabezados por mujeres (resultado 1.4)
.... 6 de los 15 formadores de INFOTEP que acompañaron a las empresas en la implementación del SCORE eran mujeres

► Recomendaciones

6. EVALUAR con perspectiva de género. Valorar y documentar adecuadamente cómo la intervención ha incrementado o reducido las brechas de género.

7. COMUNICAR los resultados de género. Comunicar los avances y logros así como las dificultades y obstáculos de las intervenciones, en general, y los resultados sobre las desigualdades de género, en particular, fomenta la transparencia y la rendición de cuentas, y puede incluso abrir ventanas de oportunidad para la acción.

8. CONSTRUIR capacidades de género. Más allá del desarrollo de conocimientos y habilidades individuales de personas, la construcción de un ecosistema - personas integradas a instituciones y espacios permanentes de interacción frecuente entre éstas, para compartir conocimientos; discutir evidencia y estrategias; generar demandas por conocimiento, políticas y cambio.

EN COLABORACIÓN CON

