

Diciembre, 2009

Un Análisis Crítico de los Marcos Actuales para M&E

Insumos de la investigación de AWID sobre marcos de
M&E

Por Srilatha Batliwala, Especialista Asociada, AWID

SBatliwala, AWID, Diciembre 2009

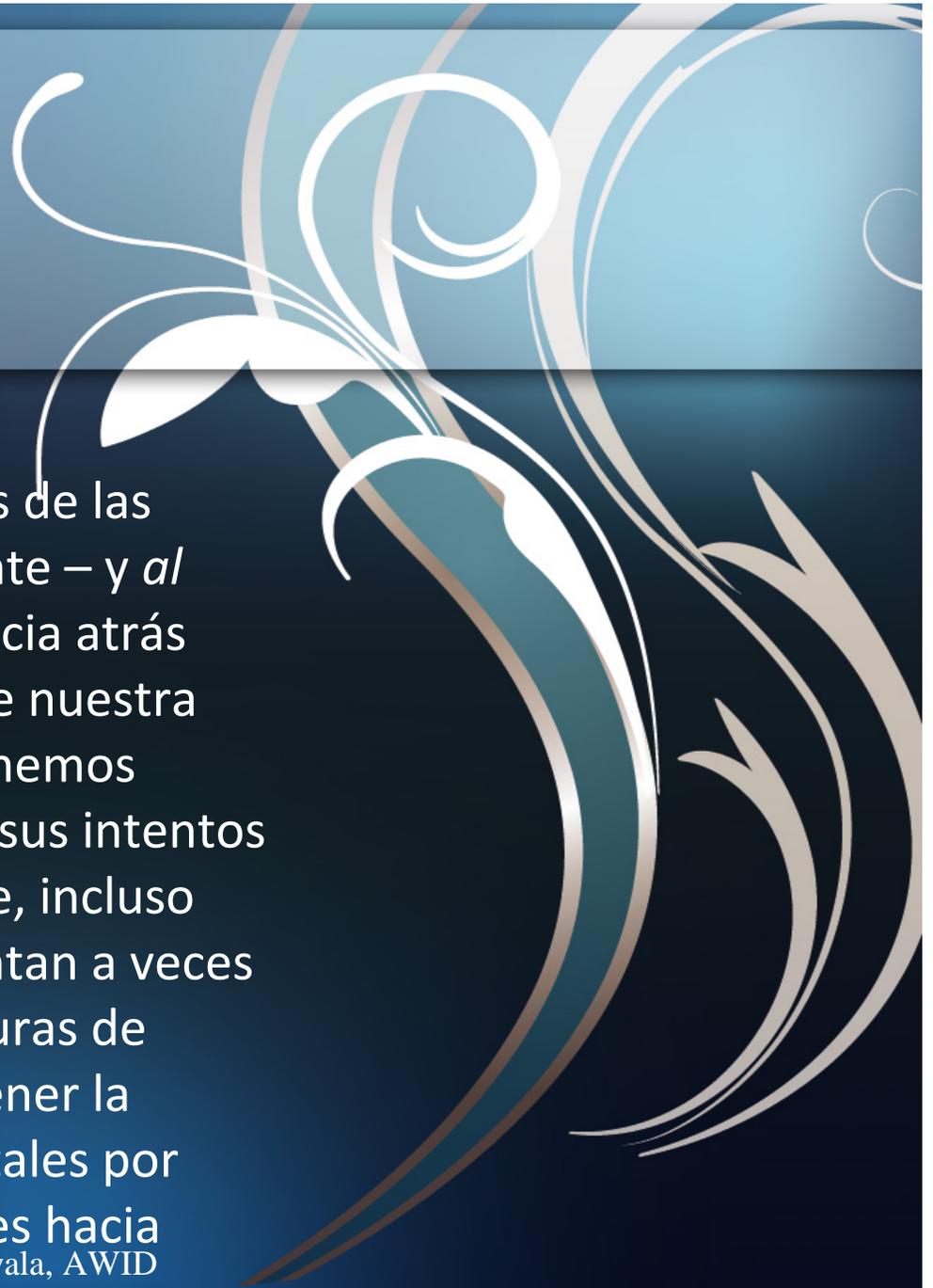
Borrador para Discusión

- Este es un trabajo en construcción; la investigación de AWID sobre M&E está siendo ampliada, fortalecida y afinada, y una última versión estará disponible en el segundo semestre del año 2010.
- Esta presentación NO está concebida para presentación pública (en páginas web, servidores, reproducción, etc.) sino únicamente para discusión.
- Gracias por su interés y por respetar estos lineamientos!

Primero, recordemos que:

“Cuando trabajamos por los intereses de las mujeres avanzamos dos pasos adelante – y *al menos* un paso atrás. Y esos pasos hacia atrás son... con frecuencia una evidencia de nuestra efectividad; representan el reto que hemos lanzado a las estructuras de poder, y sus intentos por hacernos retroceder. Tristemente, incluso nuestras ‘historias exitosas’ representan a veces solamente formas en que las estructuras de poder tratan de acomodar y de contener la amenaza de cambios más fundamentales por medio de hacer pequeñas concesiones hacia nosotras.”

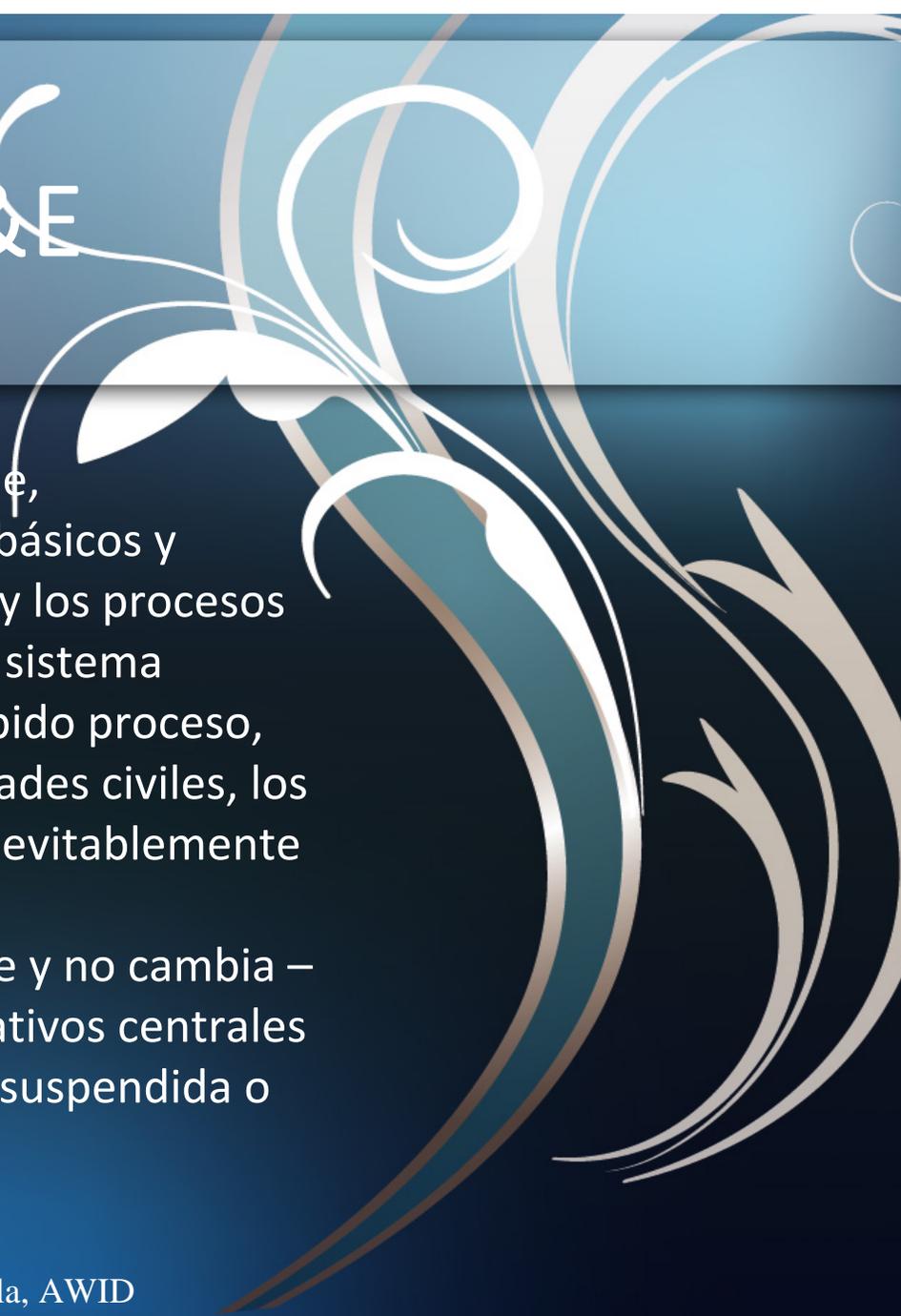
SBatliwala, AWID



Supuestos en cuanto a M&E

1. Todo *debería* ser medido
2. Todo *puede* ser medido – incluso procesos complejos de cambio social
3. Al medir fortalecemos nuestra habilidad de acelerar, profundizar y replicar los cambios positivos, o de mejorar nuestras metas deseadas.
4. El cambio es predecible – sabemos cómo se expresará, cuándo tendrá lugar, en dónde ocurrirá, y la forma en que lo evaluamos

Supuestos en M&E



5. El ambiente *macro-político* es estable, democrático, defiende los derechos básicos y protege a los/las agentes de cambio y los procesos de cambio – e.g. la ley y el orden, un sistema judicial y una policía imparcial, el debido proceso, los derechos de asociación, las libertades civiles, los medios independientes, etc. están inevitablemente presentes en todos los contextos.
6. El *ambiente organizacional* es estable y no cambia – el personal no se va, los costos operativos centrales están asegurados y usted no ha sido suspendida o acosada.

Porqué M&E?

En teoría, para:

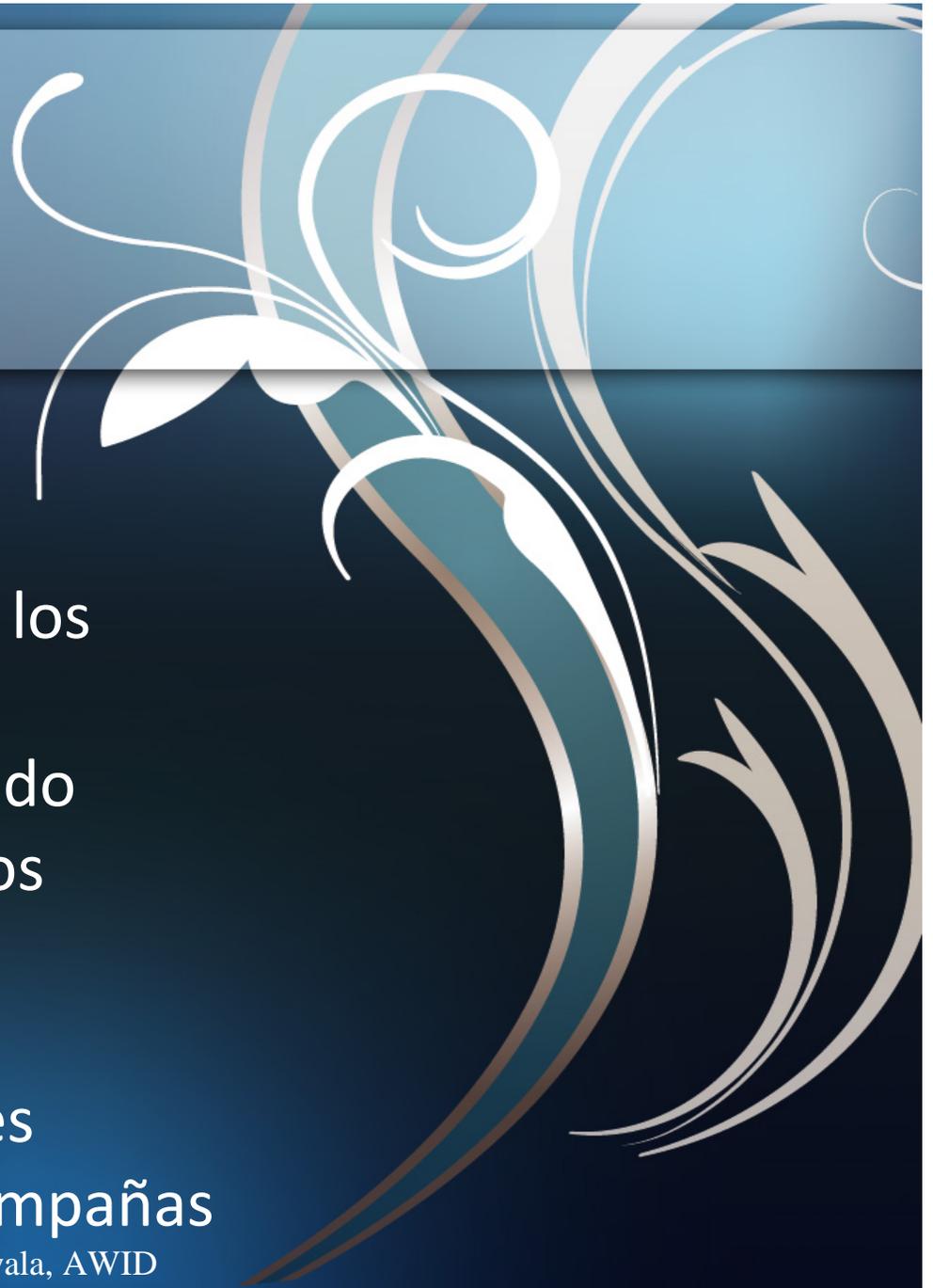
- Aprender cómo suceden los cambios, hacer que se den más rápido y mejor, etc.
- Analizar y afinar nuestro papel en los procesos de cambio
- Fortalecer a nuestras bases de apoyo
- Practicar la rendición de cuentas – hacia donantes, bases de apoyo, nuestros pares, el público, etc.
- Para avanzar nuestra agenda de incidencia

Porqué M&E?

En la práctica para:

- Satisfacer las demandas de los donantes;
- Probar que estamos haciendo aquello para lo que recibimos financiamiento;
- Generar más fondos;
- Protegernos – de reacciones violentas, de ataques, de campañas de difamación, etc.

SBatliwala, AWID



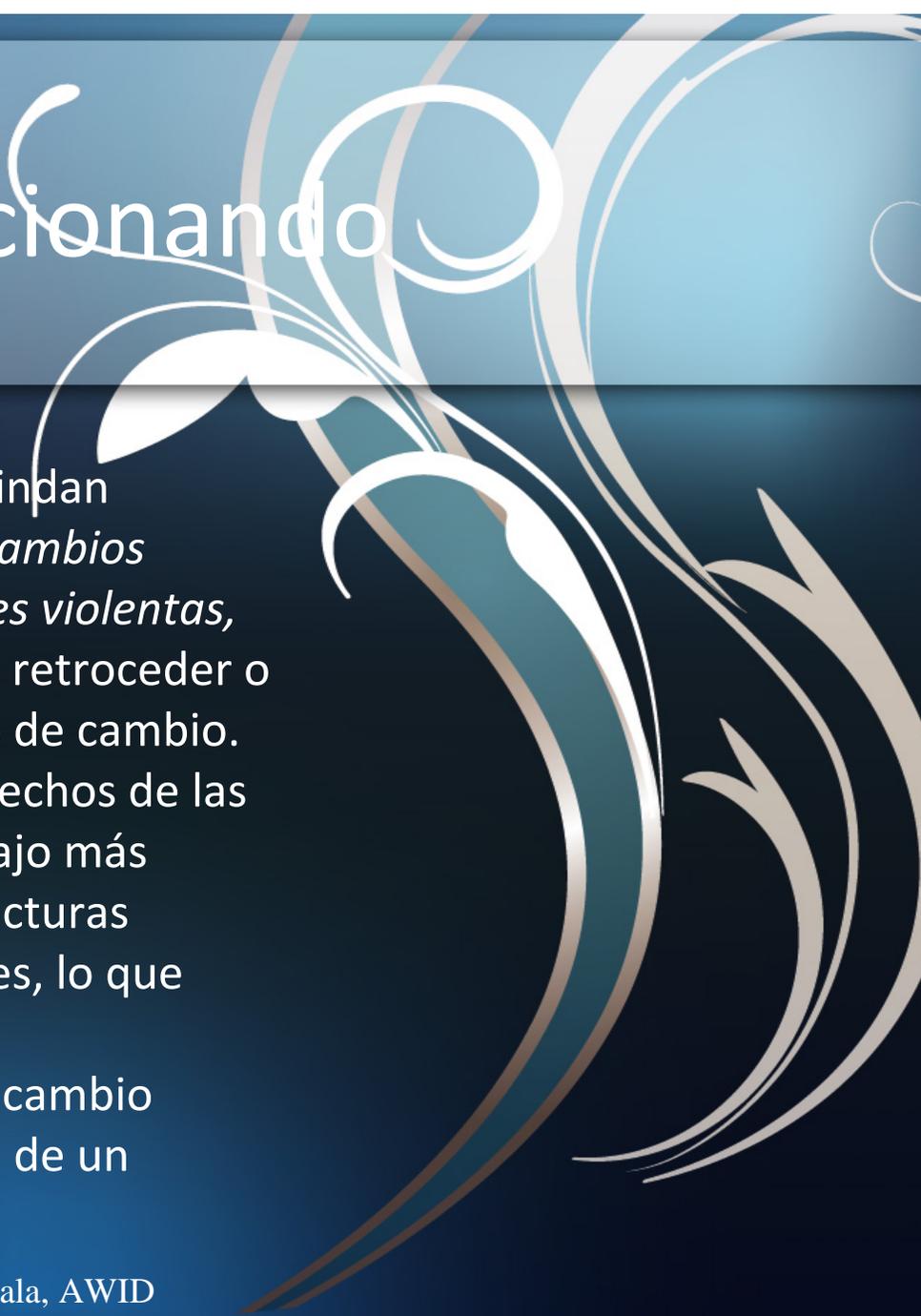
Qué no está funcionando

- Muy pocos marcos de M&E nos permiten realmente entender si se ha operado un cambio o si se ha alterado el poder de género – *éstos miden el desempeño* (insumos y resultados de programas), *no el cambio operado*
- *Lo que se mide* puede no ser indicativo en absoluto del cambio que se quiere medir.

Qué no está funcionando

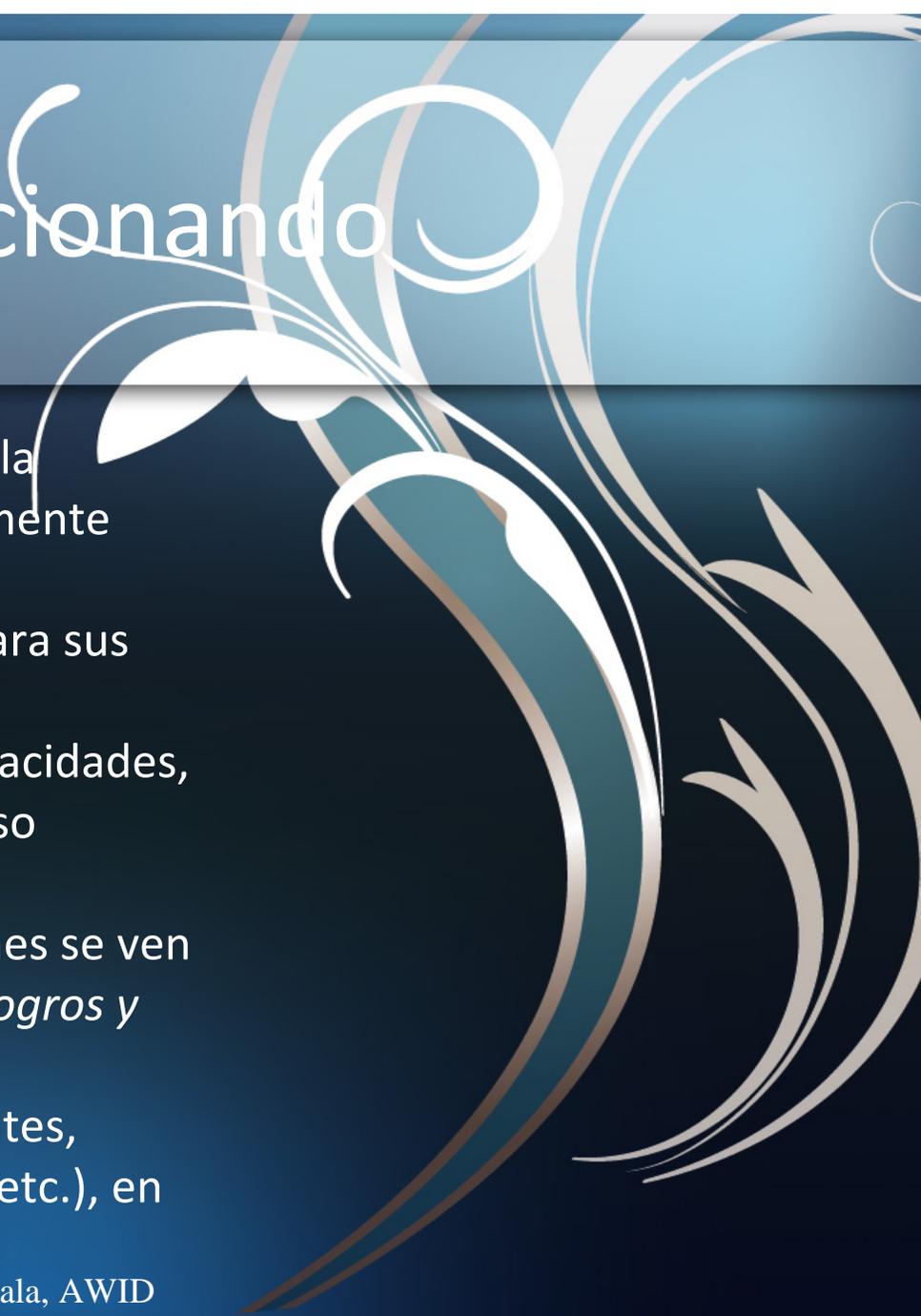
- Muchos marcos actuales son muy lineales y observan relaciones simplistas de causa –efecto (x intervención= efecto y= cambio z)
- Como tal, el marco lógico se enfoca comúnmente en desempeño – “(los marcos lógicos) comúnmente se enfocan en los resultados esperados expuestos en la matriz – en vez de en el trabajo mismo.”

Qué no está funcionando



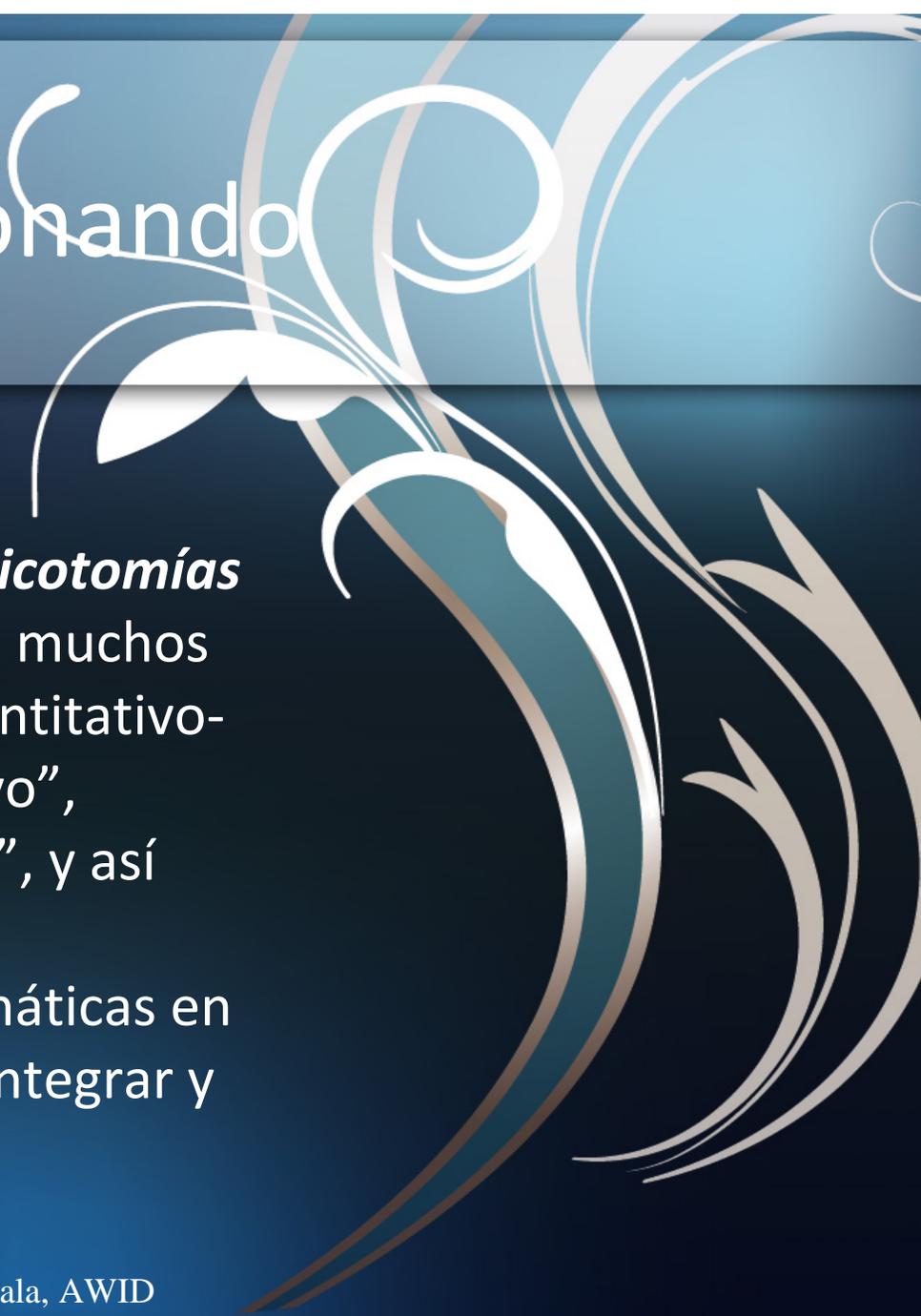
- La mayoría de marcos de M&E no brindan herramientas para el *monitoreo de cambios negativos, readecuaciones, reacciones violentas, eventos inesperados, etc.*, que hacen retroceder o transforman la dirección del proceso de cambio. En el trabajo relacionado con los derechos de las mujeres esto es vital, porque el trabajo más efectivo desafía seriamente las estructuras patriarcales/otras estructuras sociales, lo que crea reacciones negativas.
- Las reacciones / la confrontación /el cambio negativo es con frecuencia evidencia de un impacto positivo!

Qué no está funcionando



- La mayoría de marcos existentes en la actualidad para M&E son completamente inapropiados para cierto tipo de organizaciones de cambio social y para sus estrategias: E.g., incidencia, capacitación/fortalecimiento de capacidades, producción de conocimiento, discurso desafiante, etc.
- En consecuencia, están organizaciones se ven forzadas a medir sus *procesos, sus logros y resultados* (número de programas desarrollados, número de participantes, publicaciones, asistencia a eventos, etc.), en vez de medir su *impacto*.

Qué no está funcionando



- Algunas *falsas dualidades y dicotomías* están arraigadas o subyacen en muchos enfoques de M&E – e.g., “cuantitativo-cualitativo”, “subjetivo-objetivo”, “macro-micro”, “éxito-fracaso”, y así sucesivamente.
- Estas crean jerarquías problemáticas en vez de enfoques que puedan integrar y trascender esas dualidades.

Qué no está funcionando

- Disyuntiva entre *medidas del cambio y nuestros cronogramas de tiempo*. Los cambios que intentamos registrar pueden no ser visibles en el tiempo que programamos para ello.
- La mayor parte de marcos de M&E no tienen enfoque de género ni feminista en sus principios ni en su metodología.

SBatliwala, AWID

“Construir una organización toma diez años; veinte años construir un movimiento, y treinta años toma poder ver un impacto duradero.”

Ela Bhat

Midiendo Abstracciones Sociales – las preguntas clave

1. Qué es? *Definición*
2. En dónde? *Localización* (geográfico, social, político, institucional, sectorial)
3. Cuáles son sus límites? Espacial, demográfico y conceptual
4. Cómo se ve? *Características & análisis situacional*
5. Qué es lo que puede medirse? *Dimensiones medibles, sub-unidades, indicadores*
6. Cuándo medimos? *Línea de base + frecuencia de las valoraciones*

SBatliwala, AWID

Elementos de M&E Feminista

- Respuestas feministas a las preguntas de abstracción social
- Informada por / enraizada en valores y principios feministas
- Basado en complejidad
- Uso de las mejores herramientas disponibles (tanto cuantitativas como cualitativas)
- Marcos de tiempo apropiados y diferenciados
- Diseñado para el nivel, la naturaleza del trabajo y las estrategias de cada organización.

Principios de M&E Feminista

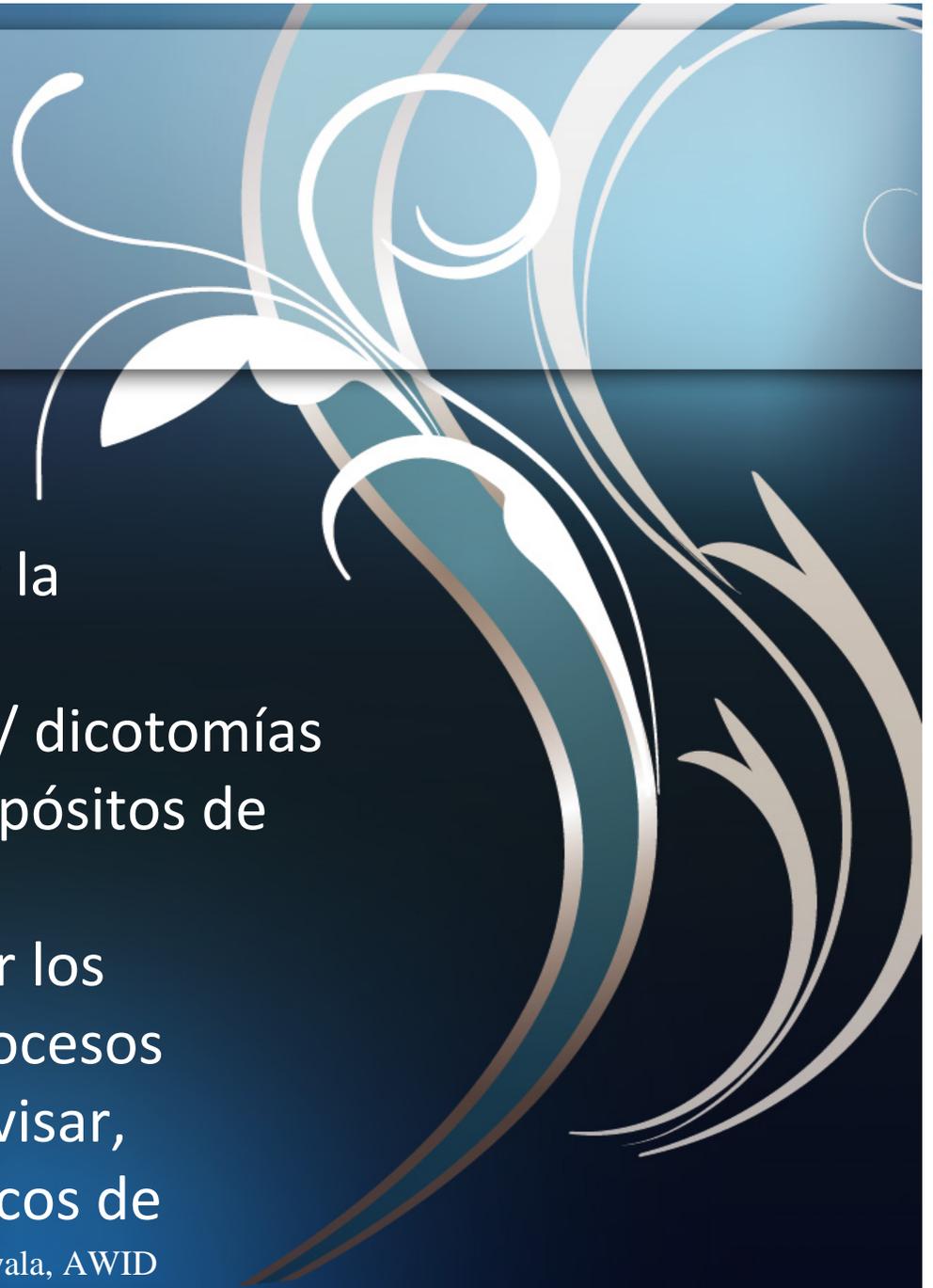


1. El derecho de los grupos socios de nuestra organización a informarse, co-diseñar y participar en el monitoreo y evaluación de los procesos de cambio
2. Respeto por las voces y perspectivas de todos los grupos de interés clave
3. Priorización del aprendizaje en nuestros objetivos de M&E
4. Posicionamiento del M&E como una actividad política
5. Integración de fuerzas políticas y sociales en nuestro análisis y a nuestros marcos de trabajo.

Principios de M&E Feminista

6. Evitar la *atribución*, evaluar la *contribución*
7. Evitar las falsas dualidades / dicotomías
8. No utilizar el M&E para propósitos de castigo
9. Capturar, analizar y abordar los cambios negativos, los retrocesos
10. Voluntad de abandonar, revisar, reestructurar nuestros marcos de trabajo.

SBatliwala, AWID



Primeros pasos para hacer la diferencia:

1. Definición del problema & análisis situacional
2. Enunciación de nuestros principios de M&E
3. Desarrollo de marcos e indicadores de M&E adaptados (ver guía de AWID por salir)
4. Establecer una línea de base
5. Seguimiento y mapeo de
 - *Nuestros procesos*
 - *Nuestro desempeño y*
 - *Los cambios externos*

Indice de Equidad de Género y Mirador Social

Brecha de Educación

- tasa de alfabetismo
- inscripción en escuela primaria
- inscripción en escuela secundaria
- Inscripción en educación superior

Brechas Económicas

- tasa de actividad económica
- ingreso estimado

Brechas de Empoderamiento

- % de mujeres en posiciones técnicas
- % de mujeres en posiciones de dirección y gerencia
- % de mujeres en parlamento
- % de mujeres en puestos ministeriales