

PROEVAL

Consultora al servicio del desarrollo humano



RESUMEN EJECUTIVO
EVALUACIÓN FINAL

PROGRAMA 1ED115/2012
GENERANDO ED CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN
LA UNIVERSIDAD

Mayo 2019



RESUMEN EJECUTIVO

Este documento recoge los principales resultados de la evaluación final del Programa 1ED115/2012 “Generando ED con perspectiva de género en la universidad”, suscrito entre Madre Coraje y la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) en su convocatoria de Programas para ONGDs del año 2012.

Con una duración de 4 años (inicialmente 3,5 años a lo que se sumó una prórroga de 6 meses), el programa ha buscado contribuir a la inclusión de una Educación para el Desarrollo transformadora con perspectiva de género en la comunidad universitaria andaluza. Para ello, se proponía: 1) llevar a cabo propuestas educativas transformadoras con perspectiva de género en diferentes facultades andaluzas; y 2) que el grupo de investigación del Departamento de Teoría e Historia de la Universidad de Málaga generase una herramienta metodológica de evaluación de acciones de ED con perspectiva de género.

La evaluación se ha basado en los Términos de Referencia propuestos por Madre Coraje y dio comienzo en enero de 2019. El proceso ha seguido varias fases: revisión metodológica, análisis documental, entrevistas a los actores claves, encuesta on-line al colectivo meta, tratamiento de los datos y procesamiento de la información. El equipo evaluador estuvo formado por dos personas expertas en evaluación y cooperación y educación para el desarrollo.

En base a los criterios de evaluación fijados por el CAD de la OCDE, se ha tratado de recoger todos los aspectos relevantes del Programa con una especial atención a los criterios de EFICACIA, EFICIENCIA, IMPACTO CONSEGUIDO Y ESPERADO, SOSTENIBILIDAD, APROPIACIÓN Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL, ENFOQUES TRANSVERSALES, Y COORDINACIÓN Y COMPLEMENTARIEDAD. A continuación se exponen, de manera resumida, las principales conclusiones para cada uno de los criterios evaluados.

Eficacia

Los resultados esperados, tal y como estaban formulados, se han alcanzado, la consecución de los indicadores incluidos en la matriz ha sido alta y se han llevado a cabo todas las actividades planificadas. Sin embargo, resulta complicado medir la eficacia real del Programa debido a algunas carencias en el diseño de la planificación. Sólo el resultado 1 ha contribuido a fomentar la inclusión de una Educación para el Desarrollo transformadora con perspectiva de género en la comunidad universitaria andaluza. El resultado 2, tal y como estaba formulado, no contribuye al OE, pues, por ahora, la herramienta no se ha utilizado en el contexto universitario. Asimismo, el hecho de haber realizado las acciones formativas incluidas en el resultado 1, no asegura que la EpD se integre en la comunidad universitaria, en todo caso, se han dado pasos para que esto pueda ocurrir si se da continuidad a este tipo de actividad.

Eficiencia



Respecto a la gestión de los recursos humanos, el perfil del personal del programa se ha adecuado a sus funciones. El papel de las personas externas que han colaborado con el Programa ha sido muy bien valorado y su implicación ha sido muy alta.

Existe coherencia entre el presupuesto planificado y ejecutado con las actividades realizadas. Por la naturaleza de la intervención, resulta lógico que el mayor esfuerzo se haya centrado en la contratación de personal y servicios técnicos cualificados que acompañen e impulsen este proceso transformador y que elaboren recursos e instrumentos que lo faciliten. El coste de la intervención ha sido el previsto en la formulación y no ha habido desviaciones dignas de mención. Los gastos en todas las partidas presupuestarias son moderados comparando con los precios de mercado para profesionales con una cualificación similar, y coherentes, ya que existe relación entre las actividades desarrolladas y el peso presupuestario de los gastos asociados a ellas.

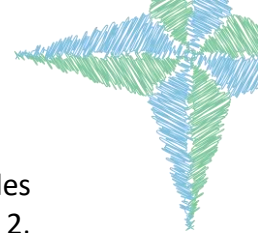
Respecto a la gestión de los tiempos, destaca la oportunidad ofrecida por la duración del programa para contar con un periodo amplio (4 años) que ha permitido poner en marcha el proceso de acompañamiento formativo con la Espiral Educativa. Por otro lado, es necesario destacar que el Programa tardó 3 años en poder arrancar debido al retraso en el pago de la subvención, lo cual tuvo sus consecuencias, principalmente que no se pudo enlazar con el Programa 010/2011 tal y como estaba planeado.

La cobertura real fue mucho menor que la planificada. Entre las razones destaca el cambio en la organización de los cursos, pues antes del Programa se coordinaba con el profesorado y éste “cedía” su clase, con lo cual asistía todo el alumnado de esa clase. De esta forma, los grupos eran muy numerosos (a veces más de 80 personas). Con el Programa, la convocatoria y la difusión estuvieron a cargo de las oficinas de cooperación o voluntariado y los grupos que se inscribieron a los cursos fueron mucho más reducidos.

Impacto

Se han encontrado dificultades para la medición del Impacto derivadas de los problemas en el diseño del Programa. El Objetivo General (Fomentar la conciencia de que el sistema genera niveles intolerables de pobreza/exclusión y generar procesos para la transformación social) resulta muy ambicioso y, por tanto, la contribución al mismo, es limitada. Además, el Objetivo Específico (Contribuir a la inclusión de una Educación para el Desarrollo transformadora con perspectiva de género en la comunidad universitaria andaluza) se encuentra distanciado del General pues la relación de causalidad entre ambos no es directa. A esto hay que añadir que no existe una vinculación directa entre los indicadores (que hacen más bien referencia a actividades y no a lo que se pretende conseguir a través de ellas) y los efectos e impactos deseados por el programa, y que el programa no contó con una línea de base que permita comparar la situación de inicio con la situación final.

Pero al mismo tiempo, es necesario señalar que el Programa ha tenido logros a largo plazo muy destacables. La formación interna ofrecida por la Espiral ha tenido un gran impacto en el equipo de EpD y voluntariado, el cual ha adoptado y ha hecho suyos una metodología y un enfoque de trabajo que ha permitido aumentar la calidad de las



acciones formativas llevadas a cabo por estas áreas. Además, tuvo efectos muy notables en cuanto a la cohesión del equipo y la reflexión institucional. Respecto al resultado 2, resulta demasiado temprano para determinar sus efectos a largo plazo, pero sí se puede decir que presenta un gran potencial a la hora de mejorar la calidad de la evaluación de las acciones de EpD.

Sostenibilidad

El acompañamiento formativo realizado por la Espiral ha contribuido a la sostenibilidad del Programa pues el personal que participó ha interiorizado los contenidos y, de hecho, los ha llevado a la práctica en las acciones formativas en la universidad a lo largo del periodo de ejecución. Por tanto, los cambios experimentados en cuanto al enfoque, la forma de diseñar, programar e impartir los cursos, permanecerán aunque el Programa haya finalizado.

En cuanto al resultado 2, existe potencial y acciones concretas para que sea sostenible: se ha puesto en marcha un nuevo proyecto para ofrecer formación y extender su utilización.

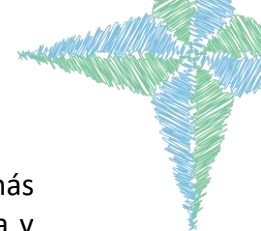
Apropiación y Fortalecimiento Institucional

La apropiación por parte del equipo de Madre Coraje que participó en el proceso de formación ofrecido por la Espiral Educativa ha sido clara. La apropiación por parte del alumnado de las acciones educativas queda en cuestión. Al no haber podido conseguir una muestra representativa de este colectivo ni para las entrevistas, ni para la encuesta, nos podemos basar únicamente en las percepciones del personal de Madre Coraje que impartió las acciones formativas y en la de las oficinas de las universidades que estuvieron en contacto con el alumnado. Según estas fuentes el grado de satisfacción por parte del alumnado fue alto y su participación en las acciones finales fue la esperada. No disponemos de más evidencias sobre si la participación en los cursos realmente consiguieron movilizarles a la acción de una forma generalizada.

El fortalecimiento institucional de Madre Coraje derivado del proceso formativo con la Espiral ha sido uno de los éxitos del Programa. Por su parte, las oficinas universitarias se han visto beneficiadas por el Programa, pues han aumentado las actividades ofertadas; actividades que además han sido bien valoradas, mejora la valoración de las propias oficinas.

Coordinación y complementariedad

El Programa ha contribuido a mejorar la comunicación y la coordinación entre la sede central y las delegaciones y entre las mismas delegaciones. Gracias al proceso formativo con la Espiral, se abrieron espacios de reflexión en torno al papel de las delegaciones y sus capacidades de liderazgo, se puso sobre la mesa la necesidad de aumentar el intercambio de información y se abrieron canales de diálogo.



La coordinación con las oficinas de las universidades ha sido positiva y ha resultado más productiva en el caso de las oficinas de voluntariado, especialmente las de Málaga y Huelva, pues han sido las más implicadas.

En lo referido a complementariedad, merece la pena destacar el proyecto Queirón, que se tuvo en cuenta principalmente en la primera fase (revisión bibliográfica y de experiencias de evaluación en el ámbito de la EpD y de la evaluación educativa en general) de la elaboración de la herramienta metodológica INDIED.

Equidad de Género

El Programa se formuló teniendo en cuenta el enfoque de género, en el sentido de que éste aparece en los objetivos y los resultados, lo cual se valora como positivo. Sin embargo, se echa en falta una mayor concreción en la planificación sobre cómo llevarlo a la práctica pues no se incluyeron actividades ni indicadores de género. En la reformulación del presupuesto se incluyeron dos partidas para incluir el género en INDIED y para una formación sobre transversalización, aunque llama la atención que las cantidades asignadas son bajas.

Otras prioridades horizontales

El programa incluyó la temática de la protección al medio ambiente en las acciones formativas en la universidad y en las acciones finales de los cursos. En la herramienta INDIED se incluyen indicadores para medir los efectos de género, evaluar actitudes básicas relacionadas con el cuidado y respeto del medioambiente y actitudes y valores relacionados con la convivencia y la diversidad cultural.

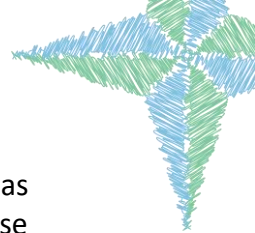
De estas conclusiones se derivan las siguientes **RECOMENDACIONES:**

1. En los futuros procesos de identificación y formulación se recomienda prestar una especial atención al diseño del proyecto, en concreto a la matriz de planificación. Como hemos visto, la falta de lógica vertical y horizontal dificulta los procesos de evaluación (además del seguimiento y monitoreo). En consecuencia, los resultados de estos procesos pueden no reflejar el alcance de las intervenciones en toda su extensión, pues puede que no se lleguen a reflejar aspectos positivos y logros alcanzados que, en ocasiones, pueden ser esenciales a la hora de visibilizar los esfuerzos realizados y los resultados alcanzados. Si los objetivos son demasiado ambiciosos o poco realistas, la evaluación puede concluir que la intervención no ha contribuido a los objetivos propuestos, incluso cuando la intervención haya conseguido logros muy destacables que pueden quedar ocultos. Lo mismo ocurre si los indicadores no son útiles para medir los logros reales, pues esto puede inducir a que la evaluación se quede en la superficie y no saque a la luz cuestiones más profundas. Por tanto, si contamos con una planificación coherente que sea útil para marcar las metas y el camino a seguir, así como para medir de forma sencilla y útil los logros alcanzados, se hará más fácil la toma de decisiones durante la ejecución para poder dirigirnos hacia la consecución de los resultados esperados.



En este sentido, se recomienda elaborar una matriz de planificación con resultados e indicadores que permitan hacer un seguimiento real del proyecto y medir su impacto. Se recomienda pues realizar una buena línea de base o diagnóstico inicial, seleccionar algún grupo de control (es decir, grupos que no participen en el proyecto y que permitan comparar con los que sí lo han hecho), desarrollar un taller para detectar el árbol de problemas y soluciones donde intervenga la mayor cantidad de actores participantes en la futura intervención, definir bien los indicadores de impacto y de desarrollo, y que éstos no se limiten a medir actividades. Asimismo, se recomienda crear un sistema de seguimiento que recoja información de manera sistemática para medir la consecución de los indicadores de impacto formulados.

2. Para la sostenibilidad de las acciones en la universidad, Madre Coraje tendría que mantener esta línea de trabajo, sea con apoyo de fondos externos o con fondos propios. Los convenios firmados con algunas universidades y las buenas relaciones mantenidas con las oficinas de voluntariado pueden facilitar la continuidad.
3. Se recomienda la fidelización del alumnado participante en las acciones formativas en la universidad. Tal y como señaló una de las personas entrevistadas, para que estas acciones no queden en acciones puntuales, que aumente su repercusión y que se saque el mayor partido de los esfuerzos realizados, sería interesante aprovechar y dar continuidad al trabajo llevado a cabo con estos grupos. Para ello, sería necesario llevar a cabo un esfuerzo a la hora de diseñar actividades para esta franja de edad y conseguir implicarles de una forma continuada.
4. Se recomienda dar continuidad al proceso de reflexión organizacional iniciado en el marco del acompañamiento formativo de la Espiral Educativa. En las entrevistas realizadas se dio cuenta sobre los cuestionamientos a nivel personal y de equipo que suscitó el proceso, los cuales pueden ser muy útiles para mejorar los procedimientos, la coordinación interna, pero también aspectos de fondo que atañen a la organización como la institucionalización del enfoque de género, la puesta en valor de la actividad de EpD, el modelo de voluntariado que se desea promover o, incluso, organización de la toma de decisiones y su jerarquización. El hecho de que haya surgido la oportunidad de iniciar este tipo de debates se considera muy útil, pero si no se le da la continuidad necesaria, puede resultar frustrante e incluso desmovilizador.
5. En cuanto a la cobertura de las acciones formativas en la universidad, sería recomendable profundizar la reflexión sobre la estrategia de trabajar con grupos pequeños o con grupos más grandes. Es cierto que la formación con la Espiral y las metodologías y enfoques adquiridos son más pertinentes para grupos pequeños, pues no es posible utilizar las dinámicas participativas y de grupo con un público muy numeroso. Pero de esta forma, el número de las personas a las que se llega queda muy reducido, lo cual tiene sus consecuencias negativas en términos de eficiencia al comparar los resultados obtenidos con los recursos dedicados.
6. Para conseguir que el enfoque de género esté presente de manera efectiva, incluirlo en los objetivos y los resultados es necesario, pero no es suficiente. Se recomienda, entonces, planificar actividades específicas para llevarlo a la práctica, así como



indicadores de género que puedan dar cuenta de los impactos sobre las desigualdades de género. Además, se deben presupuestar las acciones que se llevarán a cabo para asegurar el enfoque de género y asignarles recursos suficientes.

7. En cuanto al resultado 2, tras analizar las conclusiones de las experiencias piloto así como los comentarios de los cuestionarios de evaluación de los cursos que se han impartido en el proyecto de continuidad, se deduce que la herramienta no es sencilla, requiere formación, requiere práctica y también acompañamiento por parte de Madre Coraje. Esto es así, al menos en una primera fase, para poder llegar a utilizarla de forma fluida y para concienciar de esta nueva forma de hacer que requiere un esfuerzo extra por parte del profesorado o del personal que la ponga en práctica. En este sentido, sería recomendable encontrar el equilibrio entre la exhaustividad de la herramienta y la sencillez en el uso de la misma, para que éste pueda extenderse y generalizarse. Por último, el manual, no resulta muy visual y no es fácil de encontrar lo que se busca (“Tengo que pasar muchas páginas a ver si encuentro lo que me podría servir”). Sería bueno, incluir las tablas que fueron entregadas en las formaciones posteriores, pues varias de las personas participantes declaran que gracias a esas tablas adicionales pudieron tener una visión clara de conjunto. La aplicación también parece presentar dificultades en su uso (“Muchos nos perdemos en la app y los que no conocemos el currículum, aún más”; “En la aplicación, al tener que seleccionar los cursos, y no poder elegir en primer lugar los aspectos de la EpD que se quieren trabajar, limita mucho”), por lo que se recomienda mejorar su accesibilidad.
8. En intervenciones futuras similares a las acciones formativas en las universidades, sería recomendable homogeneizar los cuestionarios de evaluación que rellena el alumnado para poder hacer un seguimiento y una comparación más sistemática.