



**Experiencias destacadas del proyecto “Historias de éxito de capítulos de EvalYouth” -
EvalYouth Latinoamérica y el Caribe.**

Alberto Vélez y Amani Alkowni

Consultores independientes

Índice

I. Resumen ejecutivo.	1
II. Contexto del proyecto y metodología aplicada.	2
III. Lecciones aprendidas de la experiencia de EvalYouth Latinoamérica y el Caribe.	3
<i>Contexto global de las redes de evaluación.</i>	3
<i>EY LAC en pocas palabras.</i>	3
<i>Experiencias del actual y anterior Comité Ejecutivo de EY LAC.</i>	5
IV. Conclusiones relevantes.	14
V. Recomendaciones para otros capítulos regionales.	15
Referencias.	16

Lista de acrónimos.

AEA: American Evaluation Association / Asociación Americana de Evaluación.

ACEVAL: Academia Nacional de Evaluadores de México.

CE: Comité Ejecutivo de EY LAC.

CIDE: Centro de Investigación y Docencia Económicas.

CLEAR: Center for Learning on Evaluation and Results / Centro para el Aprendizaje en Evaluación y Resultados.

DEval: Deutsches Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit / Instituto Alemán de Evaluación de la Cooperación para el Desarrollo.

EES: European Evaluation Society / Sociedad Europea de Evaluación.

EvalChile: Red Chilena de Evaluación.

EY LAC: EvalYouth Latinoamérica y el Caribe.

GEA: Global Evaluation Agenda / Agenda Global de Evaluación.

IOCE: International Organization for Cooperation in Evaluation / Organización Internacional para la Cooperación en Evaluación.

ReLAC: Red de Seguimiento, Evaluación y Sistematización de América Latina y el Caribe.

VOPE: Voluntary Organization for Professional Evaluation / Organización Voluntaria para la Evaluación Profesional.

EJEs: Evaluadores/as Jóvenes y Emergentes.

I. Resumen ejecutivo.

EvalYouth Latinoamérica y el Caribe (EY LAC) es un grupo activo de Evaluadores/as Jóvenes y Emergentes que contribuye al desarrollo de competencias en evaluación de evaluadores/as menores de 35 años y/o menos de cinco años de experiencia en evaluación.

Este reporte narra el contexto de su creación en noviembre de 2015, enuncia los principales eventos donde han participado sus voluntarios/as, así como las experiencias vividas por las personas EJE voluntarios/as que han integrado el Comité Ejecutivo.

Con base en las lecciones aprendidas por EY LAC se aprovecha este ejercicio narrativo para incluir recomendaciones para la consolidación exitosa de otros capítulos regionales de EvalYouth.

II. Contexto del proyecto y metodología aplicada.

Este informe contiene las experiencias destacadas del proyecto "Historias de éxito de los capítulos de EvalYouth", propuesto por el Grupo de Trabajo 1 (Task Force 1) "Aumentar la participación de los Evaluadores Jóvenes y Emergentes (EJE) en la gobernanza de las Organizaciones Voluntarias para la Evaluación Profesional (VOPE), comités y actividades". Los objetivos de este proyecto son los siguientes:

- Documentar por escrito las experiencias, lecciones aprendidas y desafíos de las redes de jóvenes evaluadores/as.
- Resaltar la importancia y la experiencia de estas redes en la creación de un entorno propicio para fortalecer la práctica de la evaluación, especialmente entre Evaluadores/as Jóvenes y Emergentes.
- Destacar las experiencias de estas redes, sus vías de liderazgo dentro de las VOPE regionales y nacionales, así como su interacción con ellas.

Las experiencias destacadas en las que se enfoca este proyecto son sobre EvalYouth Latinoamérica y el Caribe (EY LAC), un capítulo de evaluadores/as jóvenes y emergentes de la red de EvalYouth que ha estado activo en la región desde principios de 2016. Las experiencias contadas en este informe se basan tanto en entrevistas realizadas a los co-coordinadores del Comité Ejecutivo de EY LAC, como en evidencia documental de trabajo.

El aporte que alimentó este informe fue principalmente información documental cualitativa, proporcionada por el Comité Ejecutivo actual y anterior de EY LAC. Esta información fue crucial ya que ha sido creada por todas las personas voluntarias involucradas en EY LAC desde su inicio. Así, el contenido de esta información fue analizado en detalle, con el objetivo de extraer las experiencias más significativas para contar una historia al público. Para el análisis cualitativo las personas evaluadoras siguieron el proceso de cuatro pasos desarrollado por Ryan y Bernard (2003), Anrdt y Bigelow (2000). Primero: se identificaron los temas recurrentes y las declaraciones presentadas en los datos. Segundo: se compararon las categorías de agrupación. Tercero: se utilizaron las categorías acordadas para organizar los datos. Cuarto: se colocaron las afirmaciones en las categorías. Este proceso aumentó la confiabilidad de los resultados al garantizar la concurrencia en temas emergentes y citas de apoyo.

Además de la información documental, se aplicaron cuatro entrevistas estructuradas a voluntarios/as anteriores y actuales del Comité Ejecutivo de EY LAC. Para esta tarea, la evaluadora Amani y el evaluador Alberto entrevistaron por separado a Claudia Olavarría y Gerardo Sánchez, co-coordinador/a actuales de EY LAC para el período 2018-2020, así como a Antonella Guidoccio y Josette Arévalo, co-coordinadoras anteriores durante 2016-2018. Las entrevistas consistieron en 10 preguntas abiertas y 1 dicotómica con una opción para explicar la respuesta si fue afirmativa. Todas las preguntas estaban orientadas a recopilar sistemáticamente datos cualitativos de la experiencia organizacional de EY LAC. El gráfico 1 muestra las principales palabras mencionadas durante las entrevistas.

III. Lecciones aprendidas de la experiencia de EvalYouth Latinoamérica y el Caribe.

Contexto global de las redes de evaluación.

A nivel internacional existe la Organización Internacional para la Cooperación en la Evaluación (IOCE), que representa a un grupo de Organizaciones Voluntarias para la Evaluación Profesional (VOPE) en diferentes niveles. EvalPartners es uno de los proyectos de IOCE y está orientado a ayudar a fortalecer la comunidad global de evaluadores. EvalPartners lanzó su Agenda Global de Evaluación (GEA) 2016-2020 en el Foro Global de Evaluación 2015, celebrada en Katmandú, Nepal.

La GEA contiene una visión a largo plazo con el objetivo de reducir la brecha entre la ayuda potencial del uso de la evidencia de evaluación de políticas públicas y su aceptación actual por parte de los responsables de políticas, las partes interesadas clave y la opinión pública. Como parte de la GEA anunciada en Katmandú, Nepal, se lanzó formalmente la iniciativa EvalYouth (EY) global. EY nació para promover la inclusión de Evaluadores/as Jóvenes y Emergentes (EJE) en las evaluaciones profesionales, así como para promover que se conviertan en profesionales más competentes, con experiencia y buenas relaciones (EvalPartners, 2016).

Una vez que se anunció EY global, al mismo tiempo un grupo de EJE voluntarios/as decidieron crear un capítulo de EY para la región de Latinoamérica y el Caribe.

EY LAC en pocas palabras.

EvalYouth Latinoamérica y el Caribe (EY LAC) es un grupo activo de Evaluadores/as Jóvenes y Emergentes que contribuye al desarrollo de competencias en evaluación de evaluadores/as menores de 35 años y/o menos de cinco años de experiencia en evaluación. Este trabajo se realiza a través de la promoción de oportunidades de empleo y educación, la presentación de paneles en congresos académicos, la organización de seminarios web, entre otras iniciativas. Inicialmente, un grupo de EJE imaginó EY LAC en la Foro Global de Evaluación 2015 como un primer capítulo regional de EvalYouth global.

Con respecto a la estructura interna de EY LAC, el Comité Ejecutivo (CE) es el órgano de gobierno donde las decisiones se toman por consenso o mayoría simple. El CE está compuesto por dos coordinadores/as y tres coordinadores/as regionales elegidos bienalmente: región del Caribe Norte, coordinada por Emanuel Blanca, de Costa Rica; región Centro, coordinada por Juan Pablo Castillo, de Bolivia; y región Sur, coordinada por Oxana Salazni, de Argentina. Actualmente EY LAC tiene 6 capítulos locales en Argentina, Bolivia, Chile, Costa Rica, Ecuador, México y Paraguay; hoy en día los de El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua están en proceso de creación.

Sobre el trabajo del anterior y el actual CE de EY LAC, lo han realizado voluntarios/as que honoríficamente brindan su tiempo e ideas para cumplir con los objetivos de la organización. En el corto plazo, la dirección de EY LAC se guía por una Planeación Estratégica, una herramienta diseñada formalmente por el CE actual para el período comprendido entre 2018 y 2020. Este documento aún se encuentra en la ronda final de revisión de EvalYouth global, EvalPartners, y organizaciones asociadas como ReLAC y Foceval. Se espera que sea implementado desde 2019 hasta 2020.

Un hecho importante a tener en cuenta sobre las personas voluntarias que lideran o han dirigido el Comité Ejecutivo de EY LAC es que, en algunos casos, también participan dentro de los cuerpos de gobernanza de VOPEs. Esto significa que las personas que toman decisiones en la organización también participan con su voz y voto en otra red de evaluación con un mayor nivel de responsabilidad. Ejemplos de esto son Claudia Olavarría, quien participa como Vice Coordinadora de EvalChile (Red Chilena de Evaluación); también Gerardo Sánchez, quien participa como vocal en ACEVAL (Academia Nacional de Evaluadores de México); Rodrigo Luna, quien participa como vocal en ReLAC (Red de Seguimiento, Evaluación y Sistematización de América Latina y el Caribe); y Emanuel Blanca, quien participa como vocal en RedEvalCR (Red Nacional de Evaluación y Seguimiento de Costa Rica). Cabe destacar que todas las personas integrantes del actual CE están a su vez involucradas de alguna manera con sus capítulos nacionales de EvalYouth.

Al entrevistar a los co-coordinadores/as del actual y anterior CE, es destacable mencionar que las redes sociales son la principal herramienta para la implementación de la estrategia de comunicación de EY LAC, principalmente a través de su cuenta de Twitter (@evalyouth_lac) y Facebook (EvalYouthLAC). Además de estas herramientas de redes sociales, EY LAC administra un grupo de WhatsApp para EJE, y es importante señalar que en la entrevista, Gerardo Sánchez, co-coordinador actual, mencionó que el grupo de WhatsApp para comunicación y coordinación interna ha tenido éxito:

"Nuestra principal forma de comunicación más activa es un chat de WhatsApp que está activo en la forma en que compartimos las propuestas, TdR, convocatorias para solicitudes para cursos, para oportunidades, para becas, ha sido muy activo, por supuesto tiene picos y bajadas según las actividades de las personas evaluadoras."

Además de la reunión cara a cara en conferencias relevantes, el Comité Ejecutivo de EY LAC está comprometido con las estrategias de comunicación interna, como Whatsapp, con el fin de facilitar mecanismos de comunicación y participación adecuados para los evaluadores/as jóvenes. Claudia Olavarría, actual co-coordinadora discutió los méritos de WhatsApp para compartir información relevante de EY LAC:

"...WhatsApp, por ejemplo, donde solo se comparte más información sobre eventos y ese tipo de cosas. Está ahí, y desde allí es bueno en persona cuando hay encuentros como los que ocurrieron en ReLAC, o cuando hay una llamada para proponer documentos y la llamada se realiza directamente a través de las redes y WhatsApp y todos los medios posibles, y todos Jóvenes de diferentes países comienzan a unirse para proponer paneles..."

Josette Arévalo, anterior co-coordinadora también compartió los mismos méritos de usar WhatsApp como una estrategia de comunicación interna:

"...donde también se comparte más información sobre eventos y ese tipo de cosas... Cuando hay alguna llamada para proponer papers y se hace el llamado justo a través de las redes y de WhatsApp y de todos los medios que se puedan y se empiezan a unir todos los jóvenes de diferentes países para proponer paneles en, por ejemplo, la conferencia de AfrEA, que es en África, o la AEA, o la de Canadá."

Experiencias del actual y anterior Comité Ejecutivo de EY LAC.

Las lecciones aprendidas de las personas voluntarias que participan en el actual Comité Ejecutivo de EY LAC y de quienes participaron en el anterior, se pueden organizar en dos dimensiones: una con respecto a la estructura interna y el portafolio de actividades, y otra con respecto a la interacción con otras redes de EJE, VOPEs y organizaciones clave.

a) Sobre la estructura interna y portafolio de actividades.

EY LAC ha consolidado su estructura de gobierno con un valor agregado de ideas propuestas por EJE voluntarios/as de América Latina y el Caribe. Ambos CE de EY LAC han tratado de mantener la misma estructura de EY global y estar alineados con sus tres grupos de trabajo. Un ejemplo de las prácticas de valor agregado de EY LAC a la estructura de gobierno son los grupos de trabajo en los que se organizan las personas voluntarias de los CE, así como las múltiples formas de participación ofrecidas a los EJE, que son las siguientes:

1. Participante. EJE que quiera participar en las actividades de EY LAC. Estas personas están registradas en una base de datos.
2. Líder por país. Las personas que son el punto focal de EY LAC en su país y brindan apoyo al líder de actividad.
3. Líder de actividad. Las personas que son responsables de una actividad aprobada por la CE en su país.
4. Mentor/a. Experto/a en evaluación que ofrece tutorías a EJE de forma remota o en persona.
5. Mentoreado/a. EJE que participan en sesiones de mentoría.
6. Asesor/a. Quien apoya o guía al CE.
7. Auspiciante. Quién da apoyo en especie o financiero a EY LAC.
8. Socio/a. Quien realiza actividades conjuntas con EY LAC o las apoya.

Algunos de los principales logros de EY LAC que las personas voluntarias del actual y anterior CE percibieron son construir un grupo de trabajo con objetivos comunes, así como difundir y motivar a EJE de la región para que se unan a EY LAC y hacer que permanezcan atentos. Otro logro ha sido la creación de las redes de EJE en Latinoamérica y el Caribe. Si EY LAC no se hubiera creado, los capítulos locales apenas se habrían creado.

Además de esto, el equipo de trabajo de EY LAC ha realizado esfuerzos para lograr la igualdad de género y la diversidad geográfica, incluyendo en el CE, así como en la integración de paneles y presentaciones una proporción lo más equitativa posible de EJE hombres y mujeres, pertenecientes a países como Argentina, Bolivia, Chile, Costa Rica, Ecuador y México, por nombrar algunos.

Sobre el portafolio de actividades de EY LAC, los beneficios que representa son la interacción y la comunicación entre los EJs, así como el conocimiento y apoyo mutuo para encontrar oportunidades para su desarrollo profesional. Además, los/as EJs pueden averiguar qué está sucediendo en una comunidad en la que la información se puede compartir de forma remota. Otro beneficio importante de pertenecer a EY LAC es que funge como un enlace de vinculación con otras VOPEs regionales y globales mediante la presencia en eventos virtuales y presenciales.

Respecto a los tipos de actividades, una de las prioridades del actual CE de EY LAC es brindar acompañamiento a los capítulos locales fundados en cada país de la región. Ejemplos de esto son la orientación y la participación directa en las actividades realizadas por los capítulos locales de Argentina, Chile, Costa Rica y México. Estos recibieron apoyo en sus actividades en la Semana de la Evaluación en América Latina y el Caribe 2017, así como seguimiento en la transición de un nuevo grupo de trabajo. Además de esto, se brindó acompañamiento a los capítulos locales de Bolivia, Ecuador y Paraguay sobre su creación, y también sobre qué es la iniciativa EY, los principales proyectos disponibles y cómo vincular el capítulo con la VOPE local. También se brindó apoyo para la colaboración transnacional entre el capítulo local de Costa Rica y el de Ecuador, que consistió en seminarios y pasantías para EJs.

La creación de nuevos aliados y el inicio de una presencia internacional es un bastión que debería capitalizarse hasta 2019 para aprovechar el éxito y desarrollar una mayor presencia de EvalYouth a nivel mundial.

En cuanto al futuro de EY LAC, según el actual co-coordinador, Gerardo Sánchez:

“Es un proceso de trabajo, y en progreso. Y somos optimistas de que implementaremos las actividades que proyectamos en nuestros planes el año que viene porque tenemos más aliados, más socios y estamos más maduros, como lo dije, para implementar y enfocarse en lo que importa. En lugar de muchas actividades y muchas estructuras queremos crear esta forma más sistemática de trabajar, ya que así podemos monitorear y evaluar al final. Somos evaluadores al final.”

Las áreas para el crecimiento potencial y futuro de EY LAC, como lo sugiere la anterior co-coordinadora Antonella Guidoccio, incluyen:

“Una plataforma para crear los capítulos locales, como las sugerencias de estructuras, las líneas de trabajo. El apoyo en términos de conectarlos con los capítulos globales. Como traer la comunidad de evaluación global a cada país para los/as EJs, y también las oportunidades de capacitación...”

La actividad de hacer un diagnóstico exploratorio sobre los “Desafíos e inserción profesional de evaluadores/as jóvenes y emergentes en Latinoamérica” en el segundo semestre de 2016 por Antonella Guidoccio, Claudia Olavarría y Josette Arévalo, se considera una experiencia emblemática de EY LAC porque ha contribuido a resaltar los problemas que tienen los/as jóvenes. Este diagnóstico ha promovido que más personas estén interesadas en investigar acerca de los EJs.

Otra experiencia emblemática de EY LAC ha sido convertirse en un canal de comunicación para promover el empleo y las oportunidades educativas, así como otra información relevante creada por organizaciones clave. El ejemplo de esto son las redes sociales oficiales de EY LAC donde las publicaciones se comparten públicamente.

b) Sobre la interacción con organizaciones clave.

Parte de la interacción entre EY LAC con VOPEs, universidades y EJs en general, se produce en eventos cara a cara. Algunos de los eventos importantes en los que uno o más voluntarios/as de EY LAC han participado desde su inicio hasta la fecha son los siguientes:

- Noviembre de 2015, Katmandú, Nepal. Intención de un grupo de EJs de crear EY LAC justo después de la presentación de EvalYouth global en la Conferencia Global de Evaluación.

Imagen 1. Semana Global de Evaluación. Noviembre, 2015, Katmandú, Nepal.



- Enero de 2016, San Francisco, Estados Unidos de América. Presentación de un póster en la Conferencia Anual 2016 de la American Evaluation Association (AEA) sobre “Desafíos e inserción profesional de evaluadores jóvenes y emergentes en Latinoamérica”. Antonella Guidoccio, Claudia Olavarría y Josette Arévalo lo presentaron.
- Abril de 2016, Lima, Perú. Antonella Guidoccio, Rodrigo Luna, Alejandra Lucero y Pablo Benítez participaron en la reunión de ReLAC para crear el Nuevo Plan Estratégico de ReLAC y de EvalYouth LAC.

Imagen 2. Reunión interna de planeación estratégica del Comité Ejecutivo. Abril 2016, Lima Perú.



- Septiembre de 2016, Maaschtrit, Países Bajos. Alejandra Lucero asistió a la 12ª Conferencia Bial de la European Evaluation Society (EES) como representante de EvalYouth y Global Parlamentarios Forum for Evaluation compartiendo las herramientas de redes sociales creadas para fortalecer la comunicación.
- Abril de 2017, Biskek, República de Kirguistán. Premiación a Josette Arévalo por joven evaluadora global y su trabajo a nivel global y regional; y a Antonella Guidoccio por evaluadora regional y su trabajo en EY LAC. Ambos premios fueron otorgados por EvalPartners (2017) en el Tercer Foro Global de Evaluación. Rodrigo Luna y Claudia Olavarría también participaron en este evento.

Imagen 4. Tercer Foro Global de Evaluadores. Abril, 2017, Biskek, República de Kirguistán.



- Mayo de 2017, Vancouver, Canadá. Exposición de una ponencia sobre EY LAC en el Congreso de la Sociedad Canadiense de Evaluación 2018. Gerardo Sánchez participó en este evento.
- Noviembre de 2017. Washington, Estados Unidos de América. Presentación de un panel en la Conferencia Anual de la AEA 2017 sobre EY LAC, considerada *Presidential Strand Presentation*. Josette Arévalo participó; Gerardo Sánchez y Evelyn Aguado presentaron el documento “Hacia el fortalecimiento de la evaluación y el desarrollo de capacidades en México a través de evaluadores jóvenes y emergentes. Resultados preliminares de un estudio exploratorio”.
- Diciembre de 2017, Guanajuato, México. Presentación de paneles y un póster sobre la experiencia de EY LAC y los capítulos locales creados en la Conferencia Global de Evaluación; coordinado por Claudia Olavarría, Gerardo Sánchez, Josette Arévalo y Valentina Terra; Alejandra Lucero, Daniela Dorantes, Gerardo Sánchez, Rodrigo Luna, Nataly Salas y otros/as representantes de capítulos locales de EY LAC también participaron. En este evento EY LAC también participó con DEval, el Centro CLEAR para América Latina y el Caribe, CIDE y ReLAC como co-organizador del 1er Premio de Tesis de Posgrado sobre Monitoreo y Evaluación en América Latina y el Caribe 2017.

Imagen 3. Conferencia Global de Evaluación 2017, Guanajuato, México.



- Septiembre de 2018, Colombo, Sri Lanka. Asistencia al Foro de Parlamentarios Globales para la Evaluación. Alejandra Lucero y Rodrigo Luna participaron en este evento.
- Octubre de 2018, Salónica, Grecia. Presentación del panel “Lecciones aprendidas en la inclusión de evaluadores jóvenes y emergentes para un campo resiliente. Un intercambio inter-regional”, por Gerardo Sánchez en la XIII Conferencia Bienal de la EES. Este panel creó un primer diálogo entre las redes de EJE de Europa (EES), la organización internacional de evaluación IDEAS y el capítulo regional de EY África.

Además de estos eventos, otros han sido organizados por diferentes capítulos locales, en el contexto de la Semana de la Evaluación en América Latina y el Caribe desde 2017. Una participación relevante de EvalYouth LAC ha sido como colaboradora en los eventos de planificación y de cierre del Programa FOCEVAL en 2016, 2017 y 2018. En estos eventos la organización se ha involucrado sistemáticamente en diversas actividades realizadas por el programa en la región, las cuales se han orientado a la cooperación internacional para el fortalecimiento de la evaluación, que incluye a EJE.

Respecto a la estrategia para facilitar la participación de EJE en las Organizaciones Voluntarias para la Evaluación Profesional (VOPE), esta depende de cada país. El grado de interacción entre el capítulo local de EY LAC y la VOPE es diferente. Por ejemplo, en México el capítulo es parte de ACEVAL; en Costa Rica el capítulo fue la base para crear la VOPE.

Además de estas experiencias, es importante mencionar algunas oportunidades y desafíos basados en las entrevistas y la información documental, que podrían ser útiles para mejorar la visión y la misión de EY LAC a largo plazo.

Retos:

- Recursos financieros. No hay presupuesto de ingresos y gastos para pagar el trabajo realizado por voluntarios/as de EY LAC, o al menos para los insumos que implica un evento. Aunque esta falta de recursos financieros propios inhibe el fortalecimiento de la iniciativa, a través de la colaboración con VOPEs, universidades y organizaciones intergubernamentales ha sido posible operar actividades gratuitas. Sin embargo, estas actividades gratuitas podrían ser más efectivas para lograr la Planificación Estratégica de EY LAC si recibieran suficientes recursos financieros. Por lo tanto, se sugiere que los esfuerzos de recaudación de fondos se implementen para crear una sostenibilidad financiera para EY LAC.
- Disponibilidad y motivación de las personas voluntarias. Quienes participan en EY LAC también trabajan en sus propios proyectos profesionales que les exigen concentración en diferentes momentos durante el año. Como lo mencionaron las personas voluntarias del CE, construir un equipo de trabajo ha sido uno de los principales logros de la organización. En estos términos, la gestión de la carga de trabajo y la motivación del equipo hacia los resultados son cruciales.
- La sostenibilidad a largo plazo y la proyección de crecimiento que estará disponible en los próximos años venideros es un desafío previsible. EY LAC se basa principalmente en voluntarios/as. Sin embargo, la formalización de la organización con un comité ejecutivo de gobernanza y la planificación estratégica son todos indicadores de la sostenibilidad de la organización y deben capitalizarse.
- En su forma actual, el Comité Ejecutivo de EY LAC actualmente solo puede reunirse durante las conferencias de evaluación y los simposios. Sin embargo, se sugiere que se establezca una reunión presencial anual, con el propósito de fortalecer el gobierno de la junta directiva, crear una planificación estratégica y encontrar áreas para oportunidades de crecimiento, deberían implementarse para lograr un mayor éxito para EY LAC. Las posibles actividades y talleres en una reunión presencial del CE podrían fortalecer más la organización.

- Mantener las actuales áreas de cooperación y propiciar nuevas con actores como ReLAC, IOCE, FOCEVAL, CLEAR LAC, así como VOPEs nacionales es esencial para el logro de la Planificación Estratégica de la organización. Una vinculación formal con estas organizaciones puede implicar una transferencia mutua de conocimientos, capacidades humanas, recursos financieros o materiales para cumplir agendas en común en la región latinoamericana.

Oportunidades:

- El estudio "Desafíos e inserción profesional de evaluadores jóvenes y emergentes en Latinoamérica", realizado por Antonella Guidoccio, Claudia Olavarría y Josette Arévalo en el segundo semestre de 2016, contiene información relevante sobre este grupo. Este estudio podría actualizarse al menos una vez al año y orientarse a producir hallazgos que se utilizaran para diseñar actividades que atiendan una necesidad o problema específico que afecte a los/as EJE. Además de esto, es crucial sistematizar y actualizar la información profesional de las personas jóvenes que desean participar y estar informados de las actividades realizadas por EY LAC.
- La planificación estratégica actual tiene objetivos por alcanzarse, actividades por implementarse e indicadores por ser monitoreados y evaluados. Es importante que, cuando se apruebe, se publique en las redes sociales oficiales de EY LAC con el objetivo de informar a los/as EJE sobre qué guía a la organización, qué pueden esperar y cómo pueden contribuir en sus actividades. La evidencia del progreso monitoreado por sus indicadores también sería importante para publicar, con el fin de poner a la organización al escrutinio público.
- Se sugiere la recaudación de fondos con socios afiliados, creando una base de donantes a la que se puede recurrir para ayudar a sostener y motivar a futuros EJE.

IV. Conclusiones relevantes.

Una conclusión general derivada de las lecciones aprendidas de EY LAC es que la atención de los retos de la organización en el corto plazo es decisiva para consolidarse aún más, sobre todo en el aseguramiento de apoyo financiero propio o externo para las actividades, así como la formalización de la estructura interna de gobernanza.

De igual forma sucede con las oportunidades detectadas. Ya es sabido a dónde quiere llegar EY LAC en el mediano plazo, con qué actividades quiere lograrlo y a qué población objetivo está orientada. No obstante, el uso por parte del Comité Ejecutivo de los hallazgos obtenidos mediante el monitoreo o la evaluación de la Planeación Estratégica y de la información profesional de los/as EJs con respecto a su experiencia con EY LAC, podrá fortalecer a la organización.

V. Recomendaciones para otros capítulos regionales.

Con base en todas estas lecciones aprendidas, algunas de las recomendaciones para que los otros capítulos regionales de EY global tengan éxito son las siguientes:

- Establecer una fuente consistente de financiamiento a través de asociaciones patrocinadoras como podrían ser el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas o EvalPartners para ayudar a sostener las iniciativas de EY LAC;
- Establecer reglas de gobierno formales para EY LAC, las cuales definan un proceso electoral transparente del Comité Ejecutivo que permita la constante alternancia de sus voluntarios/as, facilitando la oportunidad de liderazgo para las generaciones de EJEs futuras. Esto implica, por ejemplo, diseñar un reglamento interno o estatutos para la organización;
- Continuar usando herramientas de comunicación digital para la publicación de contenido propio de EY LAC o de organizaciones colegas, priorizando la interacción con EJEs. Ejemplos de estas herramientas son las páginas de Facebook, Twitter o Instagram; para comunicación interna se sugiere un grupo de WhatsApp o un canal de Slack;
- Coordinar una reunión anual con capítulos regionales y globales de EY LAC en un evento común (es decir, la Conferencia de la AEA, CES, etc.), con el objetivo de discutir y tomar decisiones sobre las actividades de la organización.

Referencias.

Arndt, M., & Bigelow, B. (2000). Presenting Structural Innovation in an Institutional Environment: Hospitals' Use of Impression Management. *Administrative Science Quarterly*, 45(3), 494.

EvalPartners (2016). *EvalYouth*. Recuperado de: <https://www.evalpartners.org/evalyouth>

EvalPartners (2017). *EvalPartners Awards 2017*. Recuperado de: <https://www.evalpartners.org/global-evaluation-forum>

Ryan, G. W., & Bernard, H. R. (2003). Techniques to Identify Themes. *Field Methods*, 15(1), 85-109.

Esta página se dejó en blanco intencionalmente.