TÉCNICA 2 AUTOEVALUACIÓN – REFLEXIVIDAD

¿Qué es?

La reflexividad, entendida como la capacidad para volverse interiormente hacia la propia realidad de su entidad, puede dar luces sobre cuáles son esas habilidades que se deben fortalecer en el tema de autoevaluación. La reflexividad está ligada a la capacidad de ser conscientes de las interconexiones en la que nos encontramos, es decir, de percibirnos como personas en relación consigo mismas, con los demás y con el entorno, en relación permanente e indivisible desde y en la experiencia.

Desde esta perspectiva, la rendición de cuentas implica tener la capacidad de autoconocimiento, desde las propias intencionalidades de la institución, para desde allí comprender el encuentro con otros (ciudadanía, entidades de control, etc.).

¿Para qué sirve?

Evaluar sirve para revisar y generar acciones de mejora sobre la estrategia propuesta por el equipo, lo anterior, nos permite comprender que la autoevaluación debe ser un proceso permanente en el desarrollo de las estrategias de rendición de cuentas, por lo cual, estará presente en las diferentes acciones que se plasmen en dichas estrategias.

En este sentido, el equipo líder debe contar con habilidades que le permitan revisar sus acciones de cara a verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos en el proceso de rendición de cuentas, así como evaluar sus acciones para facilitar la información y diálogo con la ciudadanía y visibilizar las acciones que deben mejorarse o fortalecerse en dichas estrategias.

¿Cómo generar autoevaluación desde la reflexividad?

La reflexividad se nutre de preguntas, por tanto, la principal habilidad está dada en hacerse cuestionamientos que puedan servir para revisar, durante todo el proceso de rendición de cuentas, tanto en las acciones puntuales como en los grandes ejes de la propia estrategia. En el proceso de reflexividad la entidad no debe perder la perspectiva de revisarse hacia adentro y en relación con sus grupos de interés.

La reflexividad en el proceso de autoevaluación implica elaborar preguntas sobre:

La dinámica institucional con relación el proceso de rendición de cuentas:

• La disposición institucional para el cumplimiento de la estrategia medida en: la inclusión de la misma en el Plan Operativo Anual, en la asignación de recursos humanos, materiales y financieros.

• Los roles que ha asumido el equipo líder para el buen cumplimiento de la estrategia, tanto en términos de fortalezas como debilidades.

• El desarrollo de componente de rendición de cuentas.

• Los resultados y el impacto obtenido a partir de la estrategia de rendición de cuentas.

• El proceso desarrollado para el cumplimiento de las estrategias.

La percepción de los grupos de interés en relación al cumplimiento de la misión de la entidad:

• Cumplimiento de los compromisos pactados en los espacios de información y diálogo abiertos con los grupos de interés.

• Capacidad de los grupos de interés en el seguimiento al proceso de rendición de cuentas.

Mecanismos que dan respuesta frente a los requerimientos de información, diálogo y responsabilidad.

Lo anterior, se puede desarrollar a través de:

• Diseño y aplicación instrumentos para evaluar el proceso de rendición de cuentas, con los grupos de interés que hayan participado del mismo, teniendo en cuenta los objetivos y metas propuestos en la estrategia.

• Prever la sistematización y análisis de dichos instrumentos en la estrategia.

Contribución de la rendición de cuentas en el cumplimiento de la misión de la entidad

• La posibilidad de que el proceso de rendición de cuentas agregué valor al trabajo desarrollado por la entidad.

• En qué momentos es pertinente.

Para elaborar preguntas relacionadas con el proceso de rendición de cuentas le sugerimos tener en cuenta los siguientes pasos:

1. **Identificar el enfoque:** recuerde que el enfoque de rendición de cuentas es basado en los Derechos Humanos y Paz, tener claro éste marco, puede focalizar las preguntas de la autoevaluación de su entidad.

2. **Socializar las preguntas a través de alguna técnica participativa y dialogal:** para preguntar y manifestar inquietudes es fundamental abrir espacios de diálogo e interlocución sobre la focalización propuesta en el primer paso, es así que usted puede utilizar una técnica grupal como lluvia de ideas que tiene por propósito generar la mayor cantidad de ideas posibles en un determinado periodo de tiempo. En ese sentido, los participantes, son invitados a pensar rápidamente alrededor de una pregunta, problema u oportunidad y por supuesto a formular preguntas: todas las que puedan y se les ocurran desde diferentes actores y perspectivas.

3. **Categorizar las preguntas e ideas:** clarificar y clasificar los principales focos sobre los cuáles han planteado preguntas, ideas e inquietudes, les da luces de hacia dónde puede dirigirse su futura estrategia.

4. **Priorizar:** determinar el grado de urgencia y necesidad de las preguntas, ideas e inquietudes que surgen fruto del proceso de reflexividad, para priorizar como elementos clave de la estrategia, ya sea como derroteros, metas etc.

Finalmente, hacerse la pregunta implica dialogar, contar con un interlocutor, que puede estar de acuerdo o en tensión con las preguntas y perspectivas que cada entidad tiene, razón por la cual, trabajar en habilidades para establecer diálogo y abordar conflictos es fundamental en los procesos de reflexividad y autoevaluación.

Descargar Técnica