



Guía de la teoría del cambio sostenido para programas de derechos de los trabajadores de la ILAB

Última modificación: marzo de 2023

the  bizzell group

 NORC at the University of Chicago



DATAELEVATES

El financiamiento de esta publicación provino del Departamento del Trabajo de Estados Unidos con el número de contrato 47QRAA18D00FZ – Orden 1605C2-22-F-00014 con el Buró de Asuntos Laborales Internacionales (ILAB, por sus siglas en inglés) y la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA, por sus siglas en inglés) del Departamento del Trabajo de Estados Unidos. Este material no necesariamente refleja las opiniones o las normas del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, ni la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones implica aprobación o promoción alguna por parte del Gobierno de Estados Unidos.

Índice

Introducción	1
Aplicación de metodologías conscientes de la complejidad y de sistemas.....	2
Teoría del cambio sostenido para programas de derechos de los trabajadores de ILAB.....	5
Aplicación de la TDCs a los ámbitos de resultados y a los indicadores estándar de resultados.....	15
Uso de indicadores estándar de resultado de ILAB.....	18
Propósito de los indicadores estándar de resultados	18
Limitaciones de los indicadores estándar de resultados.....	18
Trabajo con colaboradores y partes interesadas.....	19
Selección de indicadores estándar de resultados.....	19
Definición de los indicadores estándar de resultados	22
Definición de términos de indicadores.....	23
Definición de otros elementos como indicador	24
Establecimiento de metas.....	26
Medición de resultados	28
Uso de indicadores estándar de resultados	29
Informes sobre indicadores estándar de resultados.....	30
Apéndice A. Glosario	31
Acceso.....	31
Actividad	31
Actor.....	31
Administración adaptable	31
Comportamiento	31
Bipartito/tripartito.....	31
Capacidad.....	32
Acción colectiva.....	32
Negociación colectiva	32
Complejidad	32
Control consciente de la complejidad	32
Demanda	32
Obligaciones.....	33
Equidad.....	33
Libertad de asociación	33

Género	33
Aportes.....	33
Instituciones	33
Entidades jurídicas	34
Puntos de influencia	34
Vínculos/redes	34
Modelos mentales	34
Control, evaluación y aprendizaje (CEA)	34
Motivación	35
No discriminación	35
Seguridad y salud ocupacionales	35
Capacidad organizativa	35
Resultado	35
Producto	35
Participantes	35
Ejercicio	35
Programa	36
Proyecto	36
Objetivo del proyecto	36
Recursos.....	36
Riesgo	36
Prestación de servicios.....	36
Servicios	36
Sexo	37
Protección social	37
Parte interesada.....	37
Estructura	37
Suministro	37
Sistema.....	37
Límite de sistema.....	37
Problema sistémico	37
Cambio que afecta sistemas.....	38
Sostenibilidad.....	38
Control y evaluación basados en la teoría	38
Puntos de contacto	38

Estructuras y procesos transformadores	38
Poblaciones subatendidas	38
Derechos de los trabajadores	38
Apéndice B. Hojas de referencia de indicador estándar de resultados de ILAB	40
Resultados relacionados con el cambio de tipos de capital	40
Vínculos/redes: Indicador 1A.....	40
Vínculos/redes: Indicador 1B.....	43
Capacidad humana: Indicador 2A.....	46
Capacidad humana: Indicador 2B	49
Recursos de reemplazo: Indicador 3A.....	52
Recursos de reemplazo: Indicador 3B.....	55
Resultados relacionados con el cambio de puntos de influencia / estructuras y procesos transformadores	58
Motivación: Indicador 4A.....	58
Motivación: Indicador 4B.....	61
Demanda de servicios: Indicador 5A	63
Demanda de servicios: Indicador 5B.....	65
Acceso a servicios: Indicador 6A.....	68
Acceso a servicios: Indicador 6B	71
Prestación de servicios: Indicador 7A.....	74
Prestación de servicios: Indicador 7B	77
Resultados relacionados con el cambio de mecanismos causales	80
Utilización de servicios: Indicador 8A	80
Utilización de servicios: Indicador 8B	83
Comportamientos y procedimientos: Indicador 9A.....	86
Comportamientos y procedimientos: Indicador 9B	89
Apéndice C. ODS asociados con cada tema de derechos de los trabajadores de ILAB.....	92

LISTADO DE SIGLAS

AOF	Anuncio de oportunidad de financiamiento
CEA	Control, evaluación y aprendizaje
DOL	Departamento del Trabajo
HRIER	Hoja de referencia de indicador estándar de resultados
ILAB	Buró de Asuntos Laborales Internacionales
IPT	Informe de progreso técnico
ISTA	Iniciativa de Seguridad para Trabajadores Agrícolas
OCFT	Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso y Trata de Personas
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OTLA	Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales
TDC	Teoría del cambio
TDCs	Teoría del cambio sostenido
TIC	Tecnología informática y de comunicaciones

AGRADECIMIENTOS

Esta guía la produjo The Bizzell Group y sus socios, NORC en la Universidad de Chicago y Data Elevates, en colaboración con el Buró de Asuntos Laborales Internacionales/Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales (ILAB/OTLA) del Departamento de Trabajo (DOL) de Estados Unidos y sus adjudicatarios de subvenciones. Deseamos agradecer en especial al Centro Solidaridad (Solidarity Center), Partners of the Americas, los Institutos Americanos de Investigación (American Institutes for Research, AIR), la Escuela Nacional Sindical (ENS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sus comentarios durante las fases de diseño y prueba piloto brindaron opiniones valiosas que nos ayudaron a mejorar la guía.

COLABORADORES

Alex Mijares, directora de proyecto, NORC en la Universidad de Chicago

Rose Amolo, directora de proyecto, The Bizzell Group

Rachael Jackson, especialista sénior en CEA, NORC en la Universidad de Chicago

Samantha Austin | especialista júnior en CEA, NORC en la Universidad de Chicago

Heather Britt | experta en CEA consciente de la complejidad, NORC en la Universidad de Chicago

Alexander Paxton | directora de Información, Data Elevates

Lauren Jowell | jefa de la División de Control y Aprendizaje del Departamento de Trabajo de EE. UU.

Lili Bacon | directora sénior de asuntos internacionales, coordinadora de evaluación y aprendizaje, Departamento de Trabajo de EE. UU.

Shreeya Banjade | directora de asuntos internacionales, coordinadora de control y evaluación, Departamento del Trabajo de EE. UU.

Cristie Shires | diseñadora gráfica, The Bizzell Group



Guía de la teoría del cambio sostenido para programas de derechos de los trabajadores de ILAB

INTRODUCCIÓN

En esta guía se brinda un resumen de la Teoría del Cambio Sostenido (TDCs), ámbitos comunes de resultados e indicadores desarrollados por el Buró de Asuntos Laborales Internacionales/Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales (ILAB/OTLA) del Departamento de Trabajo (DOL) de EE. UU. para su programación de derechos de los trabajadores. El documento incluye asimismo una guía de cómo los adjudicatarios y los solicitantes de subvenciones pueden hacer un seguimiento de los resultados de su proyecto en referencia a la TDCs de ILAB; vincular sus indicadores de proyecto con los indicadores estándar de resultados apropiados; establecer metas y analizar y medir los resultados; y comunicar esos indicadores y utilizarlos en la colaboración, el aprendizaje y la adaptación para promover los derechos de los trabajadores. En la **figura 1** presentamos un resumen de los componentes de la guía.

Figura 1. Resumen de la guía



A lo largo de la guía, se presenta un ejemplo de proyecto hipotético, la *Iniciativa de Seguridad de Trabajadores Agrícolas (ISTA)*, para mostrar cómo los proyectos encajan en la TDCs para programas de derechos laborales de ILAB y cómo pueden usar los indicadores estándar de resultados. El trasfondo de la *ISTA* se describe en el cuadro de la siguiente página.



INICIATIVA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS SEGUROS

TRASFONDO

El país de Otlandia cuenta con un sector agrícola próspero que emplea alrededor de medio millón de personas. No obstante, las normas laborales y de seguridad del sector agrícola se relajaron durante la pandemia de COVID-19. El Gobierno contaba con menos recursos y horas hombre para dedicarlos a inspecciones de seguridad; y los trabajadores estaban dispuestos a aceptar peores condiciones laborales dado el mal desempeño de la economía y la alta tasa de desempleo. Los obreros trabajaban muchas horas, recibían sueldos bajos y cumplían sus tareas en situaciones de seguridad inadecuada. Los principales problemas que busca abordar ILAB con un nuevo proyecto son:

- la falta de aplicación de normas de seguridad laboral en el sector agrícola por parte del Gobierno; y
- la reducción en la demanda de condiciones laborales seguras por parte de los trabajadores.

ILAB emitió un anuncio de oportunidad de financiamiento (AOF) para enfrentar estos problemas mediante un nuevo proyecto de 4,5 años de duración.

La *Iniciativa de Seguridad para Trabajadores Agrícolas (ISTA)* respondió al AOF y se le concedió el financiamiento. En su propuesta, la *ISTA* detalló los planes para poner en práctica actividades cuyo objetivo fuera mejorar la aplicación de normas de seguridad laboral en la agricultura por parte del

APLICACIÓN DE METODOLOGÍAS CONSCIENTES DE LA COMPLEJIDAD Y DE SISTEMAS

Términos clave

Sistema	Un grupo organizado e interconectado de actores y factores interdependientes, tanto formales como informales, que trabajan en miras a un fin común. Muchos actores pueden influir en todo el sistema para producir un cambio que afecta sistemas (p. ej., cambiar comportamientos de los actores, cambiar la dinámica de poder, etc.).
Límite del sistema	Separa el sistema de otros sistemas y del resto del contexto externo. Si bien los sistemas pueden solaparse y los límites de los sistemas no siempre son claros, los proyectos que emplean una metodología de sistemas definen los límites pertinentes del sistema para diferenciar qué se considera pertinente para lograr resultados y qué no. Eso incluye determinar qué interrelaciones son las más importantes.

El pensamiento de sistemas busca entender cómo se comportan, interactúan con su entorno y se influyen entre sí los sistemas. Los proyectos de ILAB suelen adoptar una metodología de sistemas, lo cual significa que:

- buscan entender cómo los sistemas se comportan, interactúan con su entorno e influyen unos en los otros;
- observan las situaciones desde una perspectiva integral (es decir, observan todo el sistema, incluido el contexto, la dinámica y las relaciones asociadas con el sistema);
- reconocen la incertidumbre y la complejidad de los sistemas y es flexible a los cambios;

- reconoce que los diferentes grupos tienen perspectivas diferentes sobre el sistema, las cuales son válidas y pueden repercutir en los resultados del proyecto.

La función de los proyectos o actividades con financiación por donación en las metodologías de sistemas es facilitar y fortalecer los recursos y las relaciones que ya existen en el sistema local. Los proyectos pueden promover la sostenibilidad mediante el refuerzo de la capacidad del sistema de producir resultados y su capacidad de ser al mismo tiempo resistente y adaptable frente a circunstancias cambiantes.¹

Las metodologías conscientes de la complejidad, tal como se describen en el recuadro de abajo, toman en cuenta la complejidad de los sistemas en los cuales funcionan los proyectos y a los cuales afectan. ILAB les recomienda a los adjudicatarios de subvenciones pensar cómo pueden integrar una metodología de sistemas y principios de consciencia de la complejidad (conforme se describe más abajo) a sus procesos de control y evaluación. A lo largo de la guía, destacamos oportunidades para que los adjudicatarios apliquen un control consciente de la complejidad.

¹ Consulte más información en [Aplicación de Marco de Sistemas Locales de USAID](#).

Juntos, el control de los resultados y el control consciente de la complejidad presentan un panorama más completo del proyecto

Dado que el propósito de esta guía es explicar la TDCs para los programas de derechos de los trabajadores de ILAB y los ámbitos de resultados e indicadores estándar relacionados, se centra en un enfoque del control de los resultados basado en la teoría. No obstante, la OTLA reconoce que la puesta en práctica de proyectos suele divergir de los planes y teorías iniciales de los proyectos porque los documentos de planificación reflejan la mejor información disponible y el contexto en el momento del inicio. Asimismo, los proyectos de ILAB se llevan a cabo en países y cadenas de suministro donde la ruta a los resultados podría verse diferente, según el contexto y el sistema. Intentar evaluar el progreso por medios tradicionales puede llevar al fracaso y no captar resultados o impactos imprevistos de las intervenciones del proyecto. Durante el desarrollo del proyecto, también es probable que el contexto se modifique y estén disponibles nuevos datos y hallazgos. El proyecto puede enfrentar problemas y oportunidades que no se previeron y acontecimientos que podrían no haberse predicho. **Los proyectos exitosos se adaptan a los cambios y a los nuevos datos para conseguir resultados y mantenerlos.**

ILAB/OTLA les recomienda a los adjudicatarios emplear **control consciente de la complejidad** para sustentar la adaptación ágil. Juntos, el control de los resultados y el control consciente de la complejidad brindan un panorama más completo del proyecto y el sistema en el cual se lo lleva a cabo. El control consciente de la complejidad complementa el control de resultados dado que hace un seguimiento de los aspectos inciertos, emergentes, cuestionados y dinámicos de la teoría del cambio y del contexto. Para sustentar el aprendizaje y la adaptación, los proyectos pueden instituir diversos métodos que no sean indicadores de control, tales como evaluaciones internas, evaluaciones periódicas, *sesiones de Pausa y Reflexión* o revisiones después de la acción. Esta guía reconoce y promueve el control, la evaluación y el aprendizaje (CEA) que reflejan el complejo entorno en el cual suelen llevarse a cabo los proyectos de ILAB.

El **control de los resultados basado en la teoría** busca responder las siguientes preguntas:

- ¿Estamos avanzando hacia los resultados que pretendemos lograr?
- ¿El avance es más rápido o más lento de lo esperado?

El **control consciente de la complejidad** busca responder las siguientes preguntas:

- ¿Con qué resultados emergentes o imprevistos está contribuyendo nuestro proyecto?
- ¿Qué actores y factores ambientales es probable que tengan una influencia positiva o negativa en el logro de los resultados deseados?
- ¿Cómo perciben y valoran otras personas o entidades la situación y el proyecto? ¿Cómo influirá eso en las interacciones con el proyecto?
- ¿Qué nuevas oportunidades o restricciones pueden surgir en respuesta a los cambios en el entorno?
- ¿Nuestra intervención está modificando la dinámica del sistema o el problema que buscaba abordar?



Si bien no es el tema principal de esta guía, insertamos este ícono en todo el documento para destacar oportunidades de complementar los indicadores estándar de resultados con el control consciente de la complejidad.

En la **Biblioteca de Recursos de CEA de ILAB** pueden encontrarse otros recursos relacionados con control, la evaluación y el aprendizaje (CEA), incluidas guías y procedimientos prometedores relacionados con el control consciente de la complejidad y otros tipos de aprendizaje.

TEORÍA DEL CAMBIO SOSTENIDO PARA PROGRAMAS DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE ILAB

ILAB tiene autorización para conceder y administrar subvenciones y acuerdos de cooperación mediante asignaciones anuales del Congreso para poner en marcha programas modelo que aborden problemas de derechos de los trabajadores mediante asistencia técnica en países con los cuales los Estados Unidos tengan acuerdos de libre comercio o programas de preferencia comercial. ILAB busca repercutir en los derechos de los trabajadores en cinco áreas principales, que corresponden a los cinco derechos laborales fundamentales (que adoptaron los estados miembros de la OIT en la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” de 1998 y su modificación de 2022)²:

- a) **La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva**
- b) **La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio**
- c) **La abolición efectiva del trabajo infantil**
- d) **La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación**
- e) **Un entorno de trabajo seguro y saludable**

La expectativa de ILAB es que todos los proyectos de derechos laborales trabajen para promover uno o más de estos derechos. Si bien no siempre es posible que los proyectos atestigüen cambios importantes en esas áreas dentro de la duración del proyecto, ILAB busca que todos los proyectos logren resultados que, si son sostenidos, **contribuyan en una considerable medida a esos impactos a lo largo del tiempo y los refuercen**. Así, la sostenibilidad de los avances del proyecto en las partes interesadas locales, los trabajadores y la dinámica del sistema es esencial para que el proyecto consiga buenos resultados a largo plazo.

En 2016, la Universidad de Tufts hizo un estudio sobre los factores clave necesarios para garantizar la sostenibilidad de los avances de desarrollo logrados después de la finalización de proyectos patrocinados por el Proyecto de Asistencia Técnica con Alimentos y Nutrición (FANTA, por sus siglas en inglés) de la USAID. En el informe producido, *Sustaining Development: A Synthesis of Results from a Four-Country Study of Sustainability and Exit Strategies* (Sustentar el desarrollo: Síntesis de los resultados de un estudio de sostenibilidad y estrategias de salida efectuado en cuatro países), se determinó que hay tres factores que resultan críticos para la sostenibilidad: la fuente sostenida de recursos, la capacidad técnica y administrativa sostenida y la motivación sostenida. También se descubrió que, en muchas circunstancias, los vínculos con organizaciones gubernamentales u otros organismos es central para la sostenibilidad.³ Sobre la base de los resultados del estudio de FANTA, ILAB elaboró su propia *Guía de sostenibilidad*⁴ en 2018. Esta guía brinda sugerencias sobre factores que los proyectos podrían abordar para mejorar la sostenibilidad de sus resultados. Sobre la base

² Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, <https://www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm>

³ Proyecto de FANTA. (2016). Effective Sustainability and Exit Strategies for USAID FFP Development Food Assistance Projects (Sostenibilidad efectiva y estrategias de salida para proyectos de asistencia alimentaria para el desarrollo FFP de la USAID). Gerald J. y Dorothy R. Friedman, Facultad de Ciencia y Política de la Nutrición de la Universidad de Tufts. Disponible en: <https://www.fantaproject.org/research/exit-strategies-ffp>

⁴ Guía de sostenibilidad de ILAB: Herramienta práctica para sostener el progreso en el desarrollo (2018). Disponible en: https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/Sustainability_Guide_Final_Report_08-22-2018.pdf

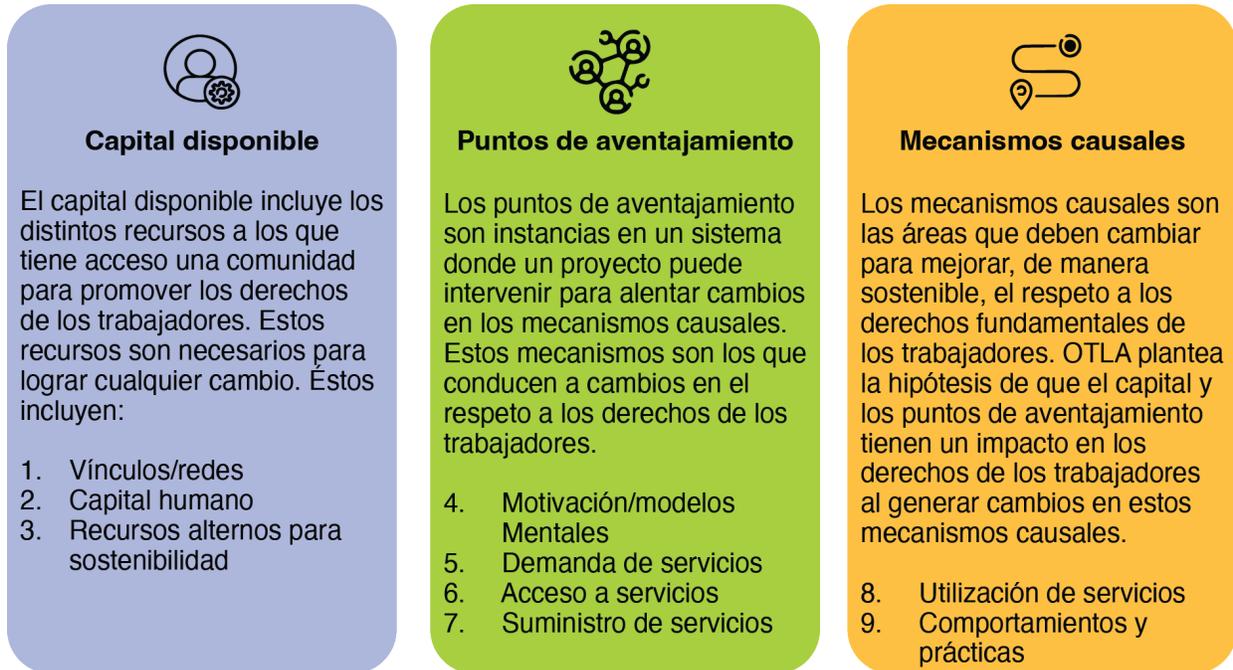
de las pruebas publicadas en el estudio de FANTA y las pautas de la “Guía de sostenibilidad”, junto con los resultados y las recomendaciones de numerosas evaluaciones de sintetización de ILAB y otros recursos,⁵ ILAB desarrolló una TDCs para guiar a los adjudicatarios de subvenciones en la generación de efectos que sean duraderos. La **figura 3** ilustra la TDCs.

La TDCs para los programas de derechos de los trabajadores de ILAB identifican nueve ámbitos de resultados que se agrupan por tipo de cambio generado. Los ámbitos de resultados son más flexibles que los resultados convencionales y pueden encajar en muchos conceptos en los que trabajan los proyectos de ILAB. Los ámbitos de resultados son útiles para los fondos que los proyectos reciben de ILAB, dado que dichos proyectos suelen llevarse a cabo en entornos complejos. Los nueve ámbitos de resultados se agrupan en tres categorías de cambio: capital disponible, puntos de influencia y mecanismos causales. En la **figura 2** se describen los ámbitos de resultados por tipo de cambio.



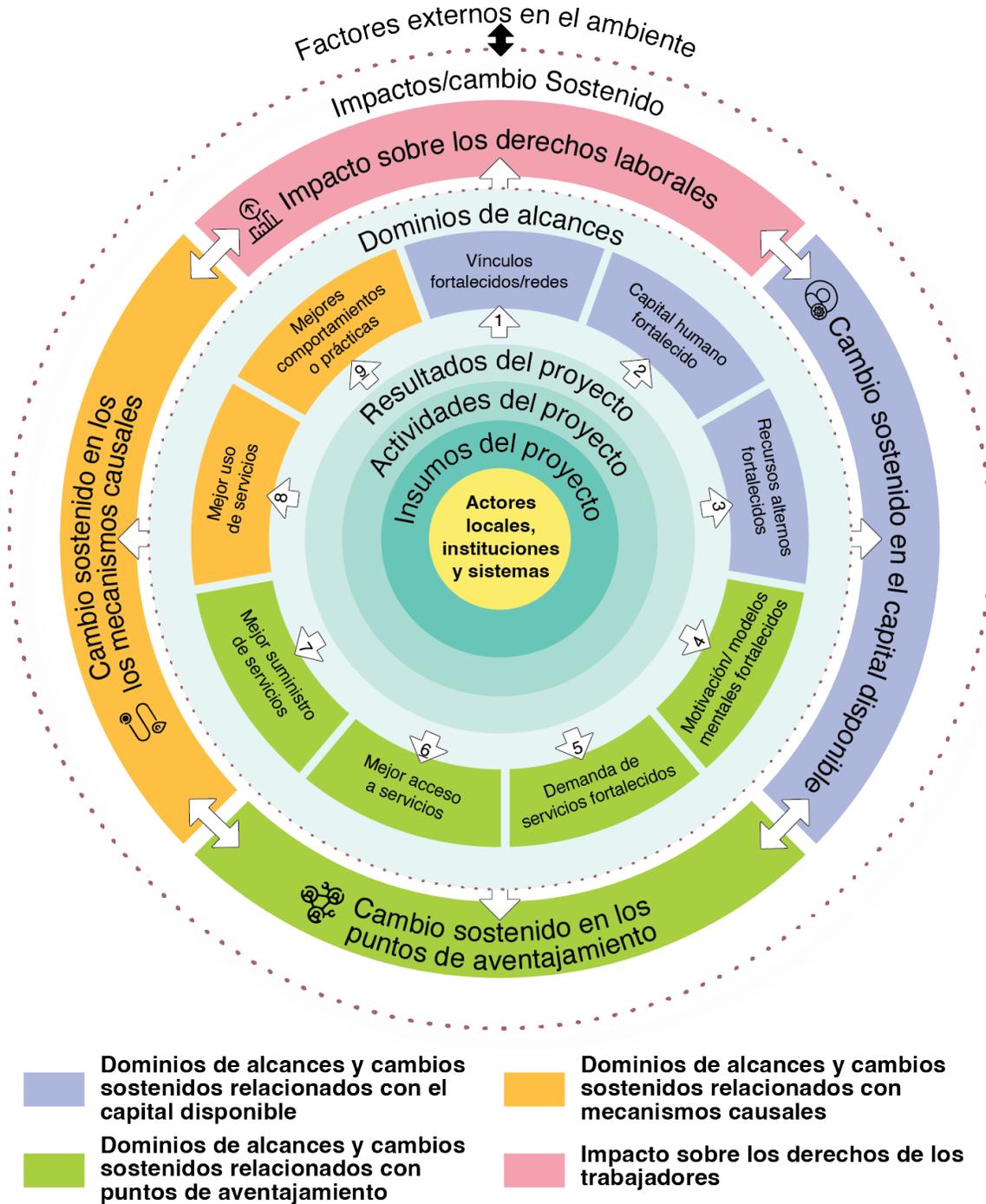
A lo largo de esta guía, el término “servicios” se usa para representar todos los servicios, las prestaciones, las protecciones, los programas y las obligaciones que contribuyen con los derechos laborales.

Figura 2. Categorías de cambio y ámbitos de resultados



⁵ Reseña sintetizada de proyectos de ILAB de AED (2006); Evaluación de grupo global de Better Work de la OIT (2012); Reseña sintética de la OCFT de ICF (2012); Reseña sintética de IMPAQ de proyectos de trabajo infantil de ILAB (2019); Reseña sintética de Mathematica sobre proyectos de derechos de los trabajadores de ILAB (2020); “Transformación de estructuras y procesos”, hojas orientativas de sustento sostenible: Recursos de sustento, Departamento de Desarrollo Internacional (DFID), abril de 1999; y “Leverage Points: Places to Intervene in a System” (Puntos de influencia: en qué lugares de un sistema intervenir) de Donella Meadows, 1999.

Figura 3. Teoría del cambio sostenido para programas de derechos de los trabajadores de ILAB



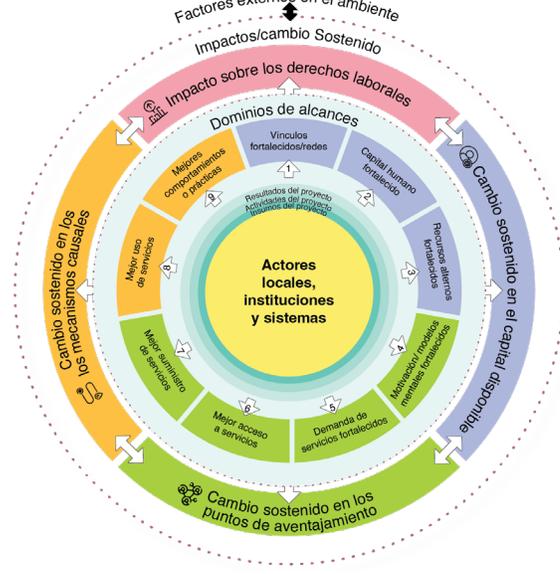
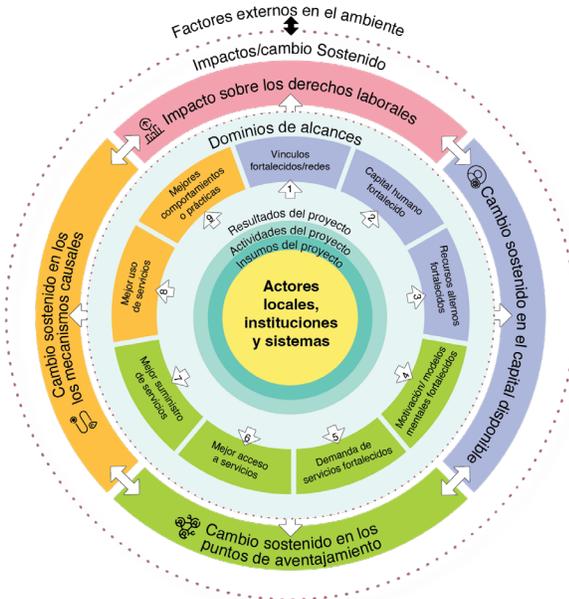
Las siguientes páginas brindan una explicación detallada de la TDCs, desde el círculo central hacia el exterior.

El círculo central representa a los actores, las instituciones y las estructuras locales que generan y sostienen el cambio que afecta sistemas. Esas partes interesadas pueden ser colaboradores del proyecto, adjudicatarios del proyecto o actores, instituciones y estructuras externos que no tengan participación directa en el proyecto, pero que, sin embargo, influyen en él. Para promover la sostenibilidad, los proyectos involucrarán a actores, instituciones o estructuras locales desde el principio de su puesta en práctica y seguirán involucrándolos con regularidad para transferirles gradualmente la responsabilidad de preservar los resultados y los productos. Así, la función de las partes interesadas irá cobrando importancia y la del proyecto irá reduciéndose a lo largo del período de ejecución. La **figura 4** muestra el círculo amarillo interno donde están los actores, las instituciones y los sistemas locales cuya función irá creciendo con el tiempo.

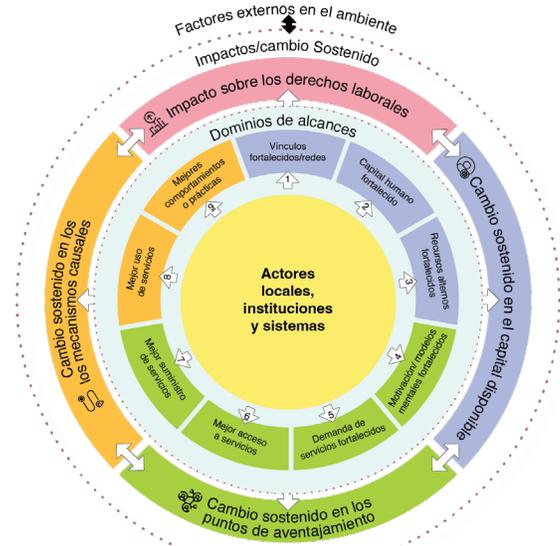
Figura 4. Función de las partes interesadas a lo largo del tiempo

Principio del proyecto

Proyecto avanzado



Fin del proyecto

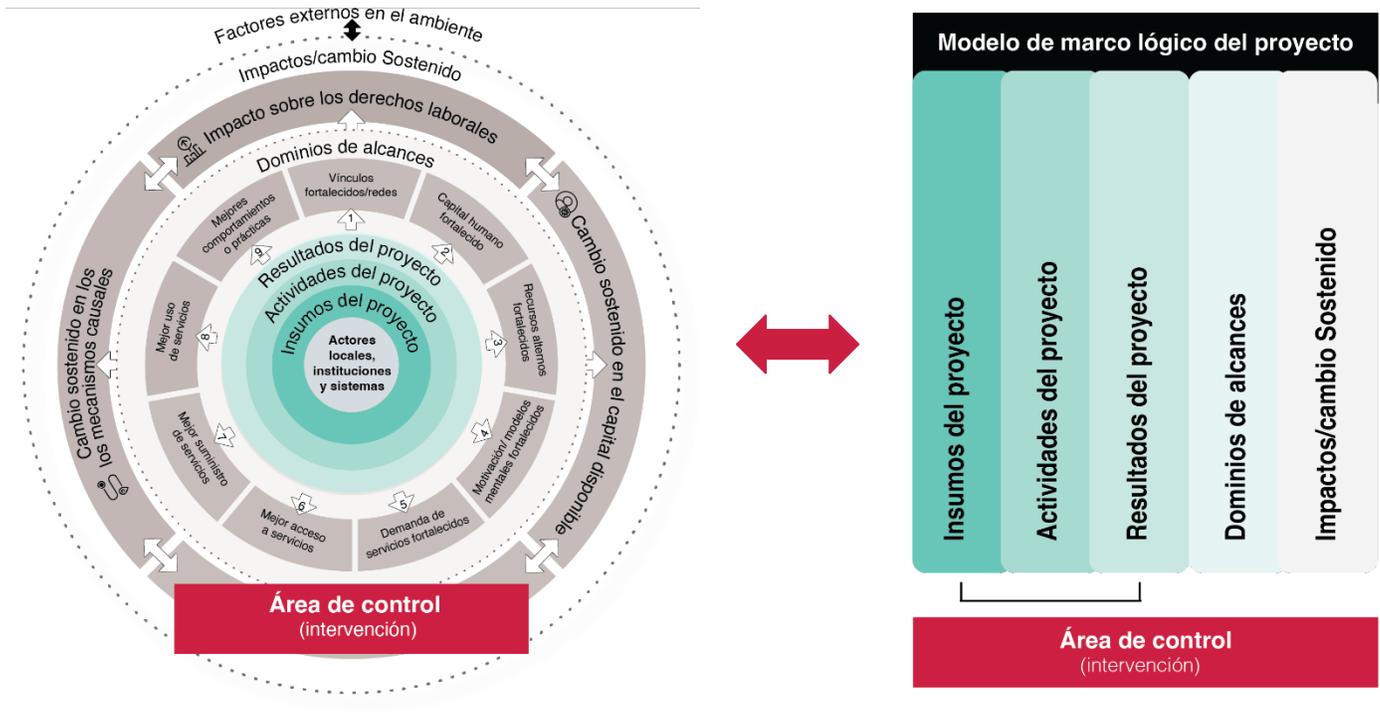


ÁREA DE CONTROL

Los aportes, las actividades y los productos del proyecto que constituyen su intervención están dentro de la “esfera de control” del proyecto. Por lo general, los proyectos pueden controlar cómo se gastan sus recursos para llevar a cabo actividades que generan ciertos productos.

El segundo, el tercer y el cuarto círculo (desde el interior hacia el exterior) representan la intervención del proyecto o su “área de control”. Esos círculos se alinean con las primeras tres columnas de un modelo lógico. Los aportes del proyecto conducen a sus actividades, las cuales llevan a los productos del proyecto. En la **figura 5** se los representa con los círculos internos en amarillo y en verde.

Figura 5. Área de control

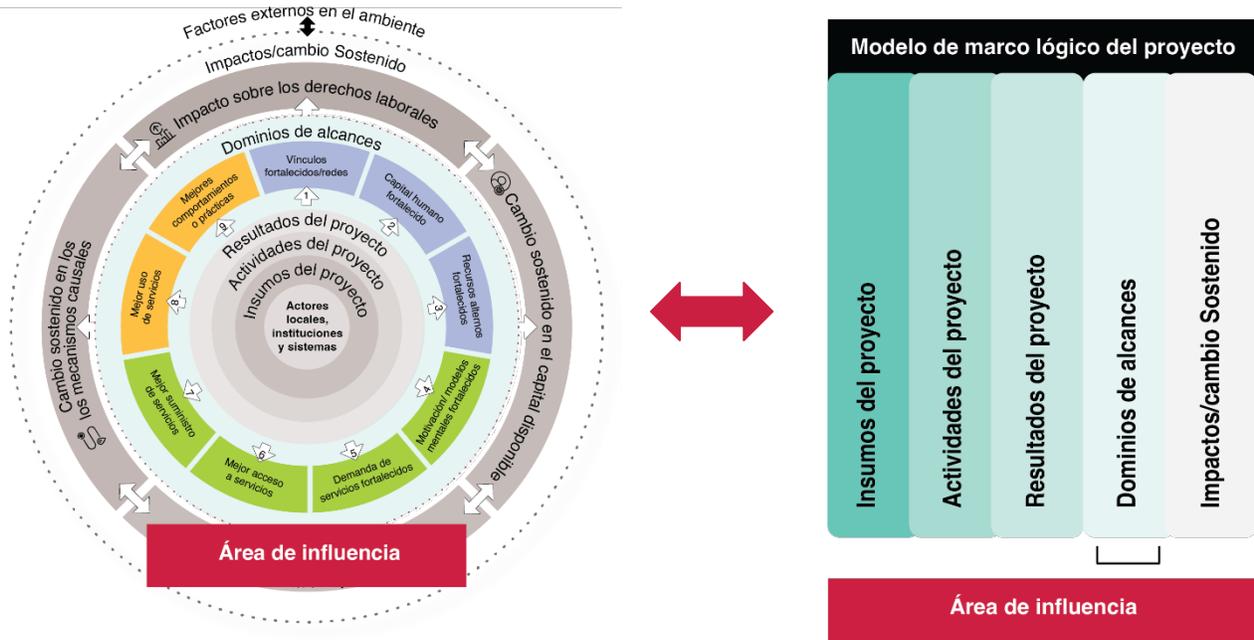


ÁREA DE INFLUENCIA

Los **resultados de los proyectos** están dentro del “área de influencia” de los proyectos. Incluso cuando la aplicación de un proyecto sea perfecta y el proyecto se base en una teoría del cambio (TDC) sólida, los proyectos no pueden controlar las respuestas de las personas y las instituciones a sus intervenciones. Además, hay factores externos que afectarán la capacidad del proyecto de conseguir los resultados deseados. Así, los proyectos pueden influir en sus resultados, pero no controlarlos.

El quinto círculo representa la “área de influencia” de un proyecto. Se alinea con la cuarta y la quinta columna del modelo lógico del proyecto, lo cual representa los resultados que un proyecto contribuye a alcanzar (ver la **figura 6**).⁶ La TDCs de ILAB demuestra que, para mejorar de manera sostenible el respeto por los derechos de los trabajadores y la comprensión de los trabajadores de los derechos que tienen, los proyectos deben modificar el capital disponible (es decir, vínculos/redes, capacidad humana y recursos de reemplazo); los puntos de influencia (es decir, la motivación, la demanda de servicios, el acceso a servicios y la entrega/suministro de servicios); o los mecanismos causales (es decir, la utilización de servicios) y la adopción de comportamientos y procedimientos asociados con la mejora de derechos laborales. En la **tabla 1** (página 13) puede verse una aplicación de los cambios representados en la TDCs a los ámbitos de resultados y los indicadores estándar de resultados.

Figura 6. Área de influencia



⁶ DOL (2018). Guía de sostenibilidad: Herramienta práctica para sostener el progreso en el desarrollo. Disponible en: https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/Sustainability_Guide_Final_Report_08-22-2018.pdf

Los proyectos pueden trabajar directamente para modificar uno o más de esos resultados, como lo ilustran las flechas que apuntan hacia el exterior, desde los productos del proyecto hacia cada uno de los nueve ámbitos de resultados. Dado que los derechos laborales existen dentro de estructuras



INICIATIVA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS SEGUROS

busca tener impacto directo en esos otros ámbitos.

ALINEACIÓN DEL MODELO LÓGICO DEL PROYECTO CON LA TDCs DE ILAB

La intervención de la *ISTA* (aportes, actividades y productos) comenzará con tres actividades dentro del **área de control** del proyecto:

- puesta en funcionamiento de una línea directa para que los trabajadores agrícolas denuncien condiciones laborales poco seguras;
- sesiones informativas con trabajadores agrícolas sobre su derecho a condiciones laborales seguras y la existencia de la línea directa para brindarles asistencia si se viola ese derecho;
- difusión de informes mediante presentaciones y discusiones de mesa redonda sobre condiciones laborales poco seguras (a partir de los datos de la línea directa) con la oficina de inspectores laborales y defensa de su intervención para hacer cumplir las normas de seguridad.

La *ISTA* cree que la línea directa y las sesiones informativas generarán un cambio sostenido dentro del sistema mediante el aumento de la demanda de condiciones laborales seguras por parte de los trabajadores y de la aplicación de las normas de seguridad cuando no se esté cumpliendo con dichas condiciones (un cambio en el ámbito de resultado “Demanda de servicios”). Creen que la línea directa y las actividades gubernamentales de apoyo conducirán a que el Gobierno lleve a cabo más inspecciones laborales y aplique mejor las normas de seguridad en los lugares de trabajo que inspecciona (un cambio en el ámbito de resultado “Prestación de servicios”). Estos dos resultados están en el **área de influencia** del proyecto.

La *ISTA* cree que los cambios en estos dos puntos de influencia terminarán por mejorar las condiciones laborales. También han planificado actividades en la segunda mitad del proyecto para capacitar y entregar los recursos de administración de la línea directa a la oficina de inspectores laborales con el fin de que pueda institucionalizar la línea directa y recibir directamente denuncias de lugares de trabajo poco seguros. Creen que estas actividades llevarán a la institucionalización de la línea directa, lo cual aumentará la probabilidad de que se produzca un cambio sostenido en la “Demanda de servicios” y la “Prestación de servicios”. Dichos cambios e impactos sostenidos están en la **esfera de interés** del proyecto. En la **figura 7**, presentamos el modelo lógico de la *ISTA*, y en la **figura 8**, mostramos cómo el modelo lógico de la *ISTA* se alinea con sus esferas de control, influencia e interés.

Figura 7. Modelo lógico de la ISTA

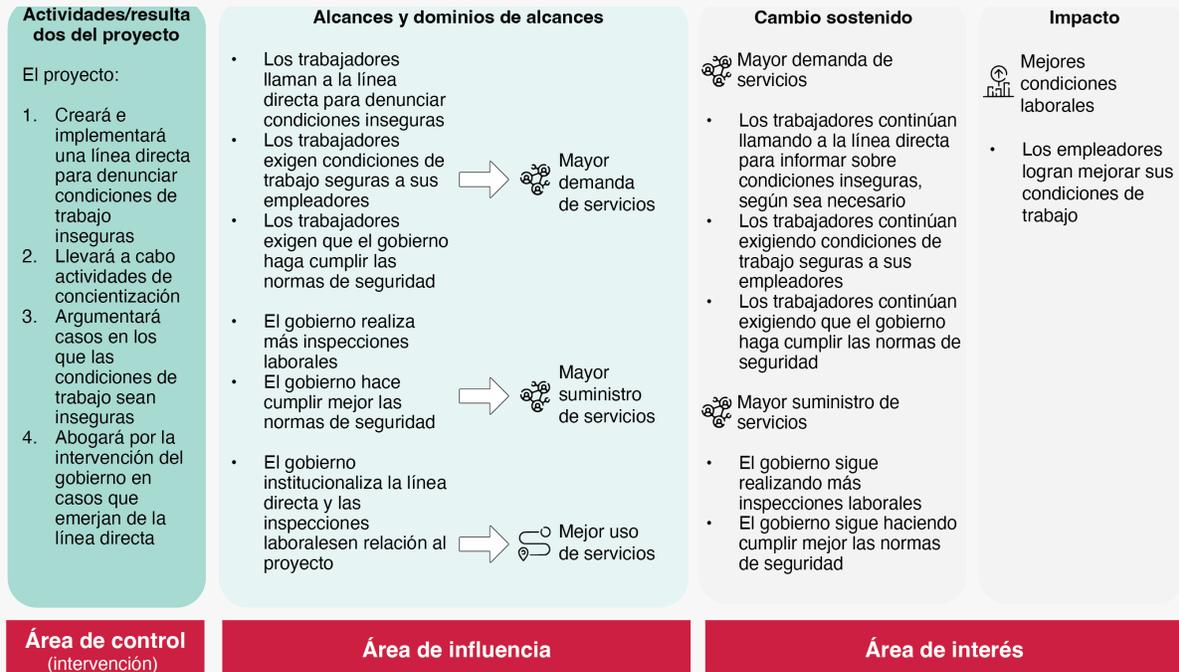
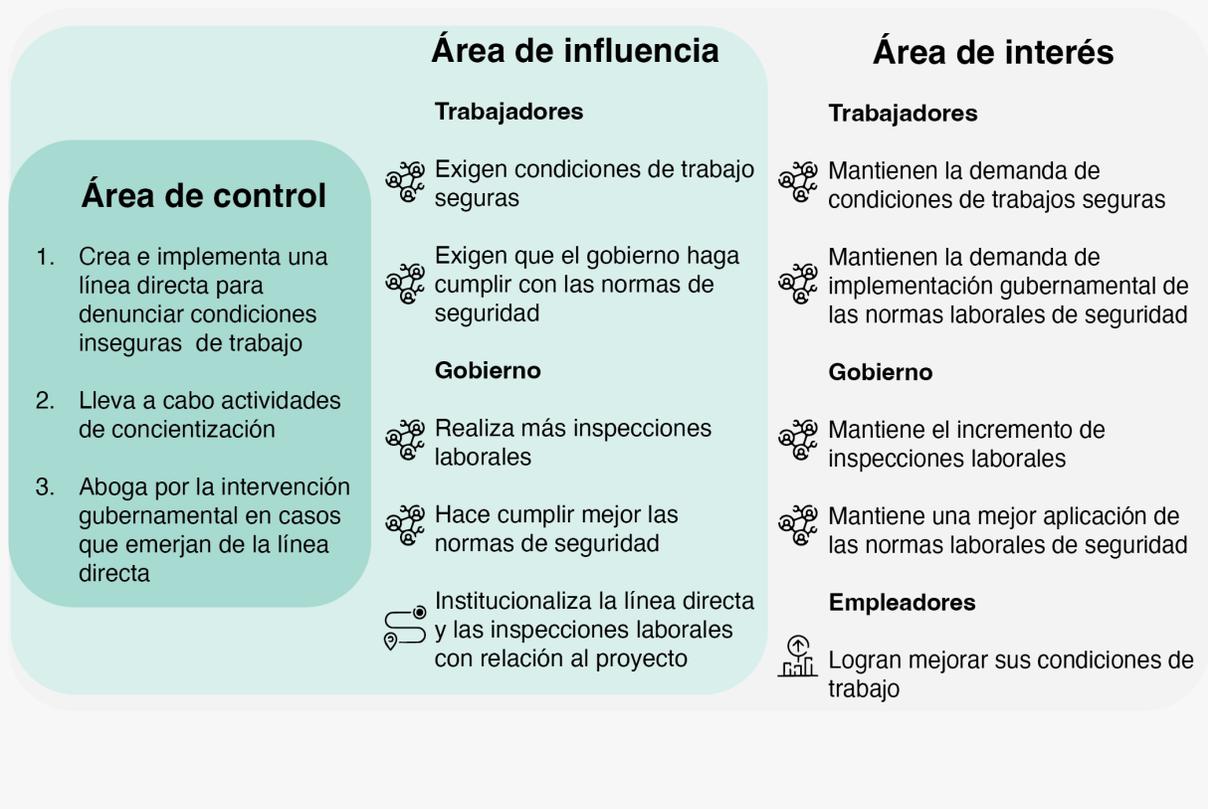


Figura 8. Área de control, influencia e interés de la ISTA



ÁREA DE INTERÉS

El cambio y el impacto sostenidos pueden comenzar durante la ejecución del proyecto, pero muchas veces no se los confirma hasta después de haber completado el proyecto. Así, el cambio y el impacto sostenidos están dentro del “área de interés” del proyecto. Quizá a ILAB o su adjudicatario les convenga consultar con la comunidad después de terminado el proyecto para ver si los cambios se sostuvieron. Pero después de la finalización del proyecto, este ya no tiene la capacidad alguna de influir en los resultados o los impactos.

El sexto círculo representa los cambios sostenidos en los resultados y los impactos después del fin del proyecto, representado en la **figura 9**. Ambos se encuentran en el “área de interés” del proyecto. Dichos cambios conseguidos a lo largo de la duración del proyecto pueden ser sostenidos o conducir a cambios a largo plazo en los derechos de los trabajadores, como lo representan las flechas que apuntan desde el círculo de resultados a cada una de las categorías de cambio/impacto sostenidos. Los cambios sostenidos en una categoría de resultados o de impacto también pueden llevar a cambios sostenidos o incluso a más cambios en otra categoría de resultados o repercusiones, como lo representan las flechas de dos puntas que señalan de un cambio sostenido a otro.

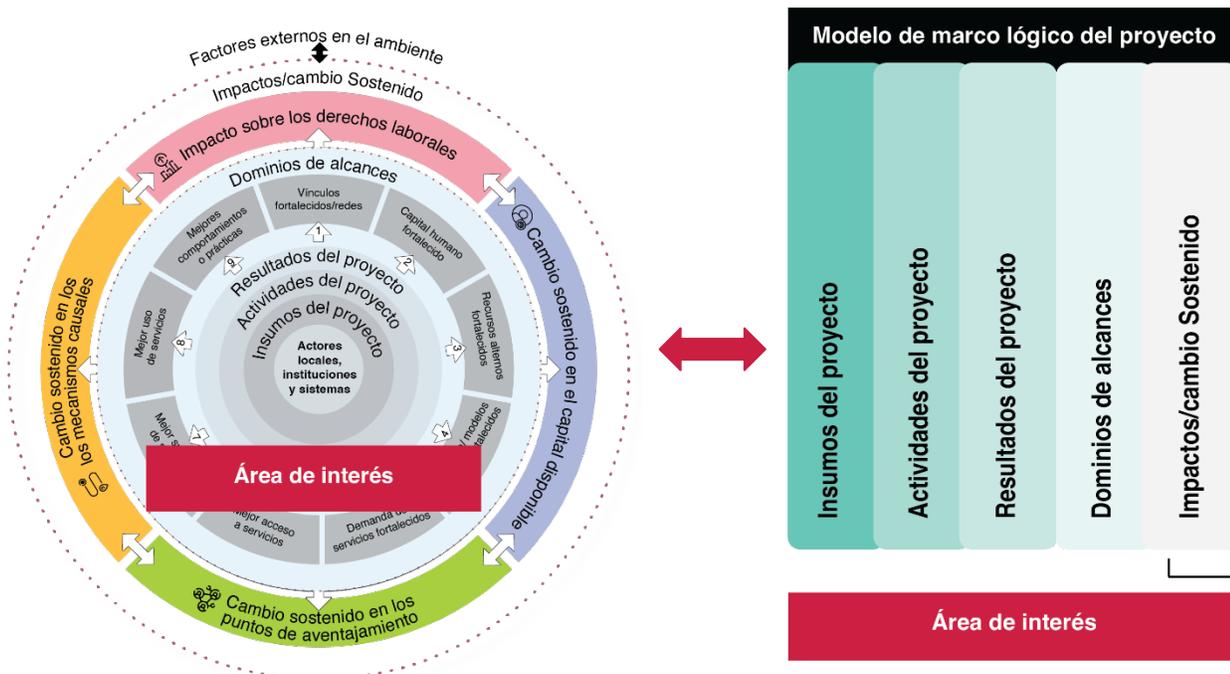
Por último, fuera del círculo, las flechas que apuntan hacia los círculos muestran que hay factores ambientales externos que también pueden ejercer mucha influencia en las tareas para generar un cambio que afecte sistemas. Si hay factores ambientales que cambian de maneras que sustenten los objetivos de un proyecto, este podría tener resultados e impactos considerablemente mejores que los anticipados. No obstante, si factores ambientales que están fuera de la influencia del proyecto cambian de una manera que se opone a los objetivos de un proyecto, este podría ver menos cambio del esperado en los resultados y los impactos.



Recordatorio de conciencia de la complejidad

El control consciente de la complejidad puede dar seguimiento a los actores y factores del sistema para proporcionar información que sustente la adaptación del proyecto, como en los casos en los que las influencias que los actores y los factores pueden tener en el sistema son menos comprendidas.

Figura 9. Área de interés



La TDCs de los programas de derechos de los trabajadores de ILAB puede refinarse conforme van recopilándose más pruebas tanto del control de los resultados como del control consciente de la complejidad. ILAB revisa en todo momento los datos que envían sus proyectos, así como los nuevos textos que se publican, para aprender más sobre qué funciona para mejorar los derechos de los trabajadores y sostener la mejora a lo largo del tiempo. Este documento puede modificarse conforme surjan nuevas pruebas.

REPASO DE LA SECCIÓN: TDCs DE OTLA

Principales conclusiones



La TDCs de ILAB incluye **nueve ámbitos de resultados** agrupados en **tres categorías de cambio**: capital disponible, puntos de influencia y mecanismos causales.



En la TDCs, se describen tres esferas:

- La **esfera de control** incluye los aportes, las actividades y los productos.
- La **esfera de influencia** incluye los resultados del proyecto.
- La **esfera de interés** incluye cambio e impactos sostenidos.



Con el tiempo, los actores, las instituciones y los sistemas locales deberían asumir **una responsabilidad cada vez mayor en el mantenimiento de los productos y los resultados del proyecto** para aumentar la probabilidad de que los resultados sean sostenibles.

APLICACIÓN DE LA TDCS A LOS ÁMBITOS DE RESULTADOS Y A LOS INDICADORES ESTÁNDAR DE RESULTADOS

La **tabla 1** presenta los ámbitos de resultado de ILAB y sus correspondientes indicadores estándar de resultados, agrupados por tipo de cambio sostenido (cambio de capital disponible, cambio de puntos de influencia y cambio de mecanismo causal). Los adjudicatarios pueden usar esta tabla para hacer consultas rápidas de cómo se asocian los indicadores estándar de resultados con los ámbitos de resultados y cómo sus propios objetivos de proyecto pueden relacionarse con los ámbitos de resultados.

→ Hay enlaces que vinculan cada indicador estándar de resultado con su hoja de referencia de indicador estándar de resultados (HRIER) del **apéndice B**. Para ir a la HRIER, solo haga clic en el indicador.

Tabla 1. Aplicación de la TDCs a los ámbitos de resultados y a los indicadores estándar de resultados

	Ámbito de resultados	Indicador(es) estándar de resultados
Cambio del capital disponible	Fortalecimiento de los vínculos/redes asociados con mejoras sistémicas de derechos de los trabajadores	<p>1A. Cantidad de actores individuales dentro de un sistema con mejores vínculos/redes que les permite mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones</p> <p>1B. Cantidad de estructuras colectivas o instituciones dentro de un sistema con mejores vínculos/redes que les permite mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones</p>
	Fortalecimiento de la capacidad humana asociada con las mejoras sistémicas de derechos de los trabajadores	<p>2A. Cantidad de actores individuales dentro de un sistema con mayor capacidad que les permite mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones</p> <p>2B. Cantidad de estructuras colectivas o instituciones dentro de un sistema con mayor capacidad que les permite mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones</p>
	Fortalecimiento de los recursos de reemplazo asociados con mejoras sistémicas de derechos de los trabajadores	<p>3A. Cantidad de actores individuales dentro de un sistema con recursos de reemplazo que les permiten seguir abordando problemas de derechos laborales, reclamando sus derechos o cumpliendo con sus obligaciones</p> <p>3B. Cantidad de estructuras colectivas o instituciones dentro de un sistema con recursos de reemplazo que les permiten seguir abordando problemas de derechos laborales, reclamando sus derechos o cumpliendo con sus obligaciones</p>

	Ámbito de resultados	Indicador(es) estándar de resultados
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Cambio de puntos de influencia</p> 	<p>Fortalecimiento de la motivación para adoptar comportamientos, institucionalizar procedimientos, utilizar, prestar o acceder a servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</p>	<p><u>4A. Cantidad de actores individuales dentro de un sistema con mayor motivación para abordar problemas de derechos laborales, reclamar sus derechos o cumplir con sus obligaciones</u></p> <p><u>4B. Cantidad de estructuras colectivas o instituciones dentro de un sistema con mayor motivación para abordar problemas de derechos laborales, reclamar sus derechos o cumplir con sus obligaciones</u></p>
	<p>Fortalecimiento de la demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</p>	<p><u>5A. Cantidad de actores individuales dentro de un sistema que demuestran una mayor demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</u></p> <p><u>5B. Cantidad de estructuras colectivas o instituciones dentro de un sistema que demuestran una mayor demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</u></p>
	<p>Mejora del acceso a servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</p>	<p><u>6A. Cantidad de actores individuales dentro de un sistema con mejor acceso a servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</u></p> <p><u>6B. Cantidad de estructuras colectivas o instituciones dentro de un sistema con mejor acceso a servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</u></p>
	<p>Mejora del suministro o de la prestación de servicios o ejecución de programas o tareas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</p>	<p><u>7A. Cantidad de puntos de contacto o puntos de influencia únicos dentro de un sistema con mejor prestación de servicios o ejecución de programas o tareas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</u></p> <p><u>7B. Cantidad de estructuras colectivas o instituciones dentro de un sistema con mejor prestación de servicios o ejecución programas o tareas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</u></p>

	Ámbito de resultados	Indicador(es) estándar de resultados
Cambio de mecanismos causales 	Mejora de la utilización de servicios o procesos asociados con la mejora de derechos de los trabajadores	<p><u>8A. Cantidad de actores individuales dentro de un sistema que han utilizado servicios, procesos o programas más eficaces asociados con la mejora de servicios de los trabajadores</u></p> <p><u>8B. Cantidad de estructuras colectivas o instituciones dentro de un sistema que han institucionalizado servicios, procesos o programas más eficaces asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</u></p>
	Mejora de la adopción de comportamientos o procedimientos asociados con la mejora de derechos de los trabajadores	<p><u>9A. Cantidad de actores individuales dentro de un sistema que han adoptado comportamientos asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</u></p> <p><u>9B. Cantidad de instituciones, entidades jurídicas u organizaciones que han adoptado en conjunto procedimientos asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</u></p>

El **apéndice C** presenta las cinco áreas en las cuales ILAB pretende tener impacto sobre derechos de los trabajadores y los indicadores de Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) que se usan para evaluar el progreso hacia esas áreas de impacto. A los ODS, junto con sus indicadores y metas, los desarrolló la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en conjunto con estados miembros y colaboradores sociales. Usar los indicadores de ODS para evaluar el impacto (en lugar de desarrollar indicadores específicos de ILAB) le permite a ILAB y a sus adjudicatarios de subvenciones demostrar el aporte al cumplimiento de los ODS y entablar relaciones con Gobiernos y otros colaboradores para trabajar en miras a metas comunes con una métrica común para alcanzar buenos resultados. También le permite a ILAB usar recursos de control, evaluación y aprendizaje con inteligencia mediante el uso de datos que otras personas tienen el compromiso de recopilar y rastrear. ILAB incluye diversos indicadores de ODS/impacto en cada AOF y consulta con el adjudicatario qué indicadores de impacto específicos deben evaluarse después de la concesión.

USO DE INDICADORES ESTÁNDAR DE RESULTADO DE ILAB

PROPÓSITO DE LOS INDICADORES ESTÁNDAR DE RESULTADOS

Todos los recipientes de financiamiento de ILAB deben medir e informar indicadores estándar de resultados pertinentes en función de los requisitos de la Ley de Transparencia y Responsabilidad de Asistencia en el Extranjero de 2016 y la Ley de Pruebas de 2018 de EE.UU. Esos informes le permiten a ILAB recopilar datos comparables entre proyectos y combinar datos de múltiples proyectos para sustentar los informes de desempeño general y las estrategias futuras de ILAB. En conjunto, los indicadores miden en términos generales los aportes y resultados duraderos de los adjudicatarios de subvenciones de ILAB como parte de los esfuerzos de la oficina por lograr una mejora sistemática de los derechos de los trabajadores. Dichos datos se integran en una gran medida a las actividades de planificación y presupuesto del DOL y contribuyen a evaluar la eficacia de los esfuerzos de ILAB y el DOL por conseguir equidad. ILAB también utiliza estos datos para sustentar la validez de la TDCs. Estos indicadores estándar de resultados son, por lo tanto, muy valiosos para ILAB y sus componentes.

LIMITACIONES DE LOS INDICADORES ESTÁNDAR DE RESULTADOS

ILAB se da cuenta de que los indicadores estándar de resultados no siempre serán los indicadores más apropiados para evaluar la eficacia de un proyecto en particular o para contribuir a que el proyecto adquiera conocimientos y adapte sus actividades. Por ejemplo, para la adaptación y la toma de decisiones del programa, saber cuántas instituciones aumentaron su capacidad de abordar problemas de derechos laborales puede ser menos útil que responder preguntas como:

- ¿Cuánto ha aumentado la capacidad?
- ¿Qué factores (tanto relacionados con el programa como ajenos a él) contribuyeron con el aumento (o la falta de aumento) de la capacidad?
- ¿Qué están haciendo (o intentando hacer) las instituciones con su mayor capacidad?
- ¿Con qué resultados emergentes o imprevistos contribuyeron nuestras actividades de refuerzo de la capacidad?
- ¿Qué nuevas oportunidades o restricciones pueden surgir en respuesta al aumento de capacidad de las instituciones?

Por lo tanto, ILAB alienta a los adjudicatarios a suplementar su uso de indicadores estándar de resultados con 1) métodos de control conscientes de la complejidad y actividades de aprendizaje que contribuyan a identificar resultados emergentes y cambios en el contexto del proyecto; o 2) indicadores personalizados y desglose de datos que completen algunos detalles en torno a los indicadores estándar de resultados (p. ej., aumento de la capacidad del 10 por ciento al 50 por ciento).

Para permitirles a los proyectos invertir recursos en estos otros tipos de actividades de aprendizaje, ILAB alienta a los adjudicatarios a no informar los indicadores estándar de resultados de todos los ámbitos de resultados. Por el contrario, los adjudicatarios pueden enfocar los informes de resultados estándar en al menos dos o tres ámbitos de resultados recalcados en el AOF y usar el resto de sus recursos de CEA para el aprendizaje y el control consciente de la complejidad del proyecto. Las actividades de aprendizaje y de control consciente de la complejidad que emprenda el proyecto pueden relacionarse con factores contextuales, los ámbitos de resultados deseados u otros ámbitos de resultados.

Los adjudicatarios pueden informar datos sobre indicadores personalizados en la plantilla del formulario de informe de datos. También pueden dar a conocer hallazgos cualitativos de sus actividades de control consciente de la complejidad y aprendizaje mediante Informes de Progreso Técnico (IPT) semestrales o mediante comunicación directa con el personal de ILAB.

Trabajo con colaboradores y partes interesadas

ILAB alienta a los adjudicatarios a trabajar de cerca con sus colaboradores y las partes interesadas para revisar y aplicar su plan de control, evaluación y aprendizaje (Plan de CEA) y sus actividades de aprendizaje. El trabajo con colaboradores y partes interesadas mediante los procesos de selección y establecimiento de indicadores estándar de resultados ayuda a garantizar que los indicadores específicos seleccionados, así como las definiciones y las herramientas de medición usadas para recopilar y desglosar los datos, sean significativos y posibles de medir. El trabajo con colaboradores y partes interesadas a los efectos de recopilar y usar los datos necesarios para medir los indicadores estándar de resultados o para aprender mediante el proyecto contribuyen a garantizar que los datos del proyecto representen voces clave, y al mismo tiempo ayudar a desarrollar la capacidad de esos colaboradores y esas partes interesadas.

SELECCIÓN DE INDICADORES ESTÁNDAR DE RESULTADOS

ILAB alienta a los colaboradores a priorizar, seleccionar, medir e informar los **indicadores estándar de la TDCs** relacionados con cada ámbito de resultados destacado en el AOF. Antes de seleccionar indicadores estándar de resultados, los adjudicatarios deben desarrollar una teoría del cambio (TDC) específica para el proyecto e indicadores que use el proyecto para evaluar el progreso hacia cada resultado e impacto. Recomendamos llevar a cabo un taller con partes interesadas clave que se sometan a este proceso. Al seleccionar los indicadores, los adjudicatarios deben asegurarse de que cada indicador cumpla con una necesidad de información importante de quienes toman las decisiones en ILAB o de los gestores del proyecto. Los gestores del proyecto influirán en la selección de indicadores, pues priorizarán los indicadores y el desglose que brinden información útil para la toma de decisiones. Asegúrese de que la cantidad de indicadores se corresponda con las asignaciones de presupuesto de CEA. La identificación de los indicadores apropiados para el proyecto será un proceso colaborativo entre el proyecto, ILAB y otras partes interesadas⁷ durante el desarrollo del paquete del Documento de Proyecto. El proceso de revisión del Plan de CEA es un buen momento para analizar la cantidad de indicadores y la carga general de CEA del proyecto.

⁷ Entre las partes interesadas están los colaboradores institucionales locales y nacionales, de los cuales el proyecto pretende seguir recopilando y usando las métricas y los datos para sustentar decisiones, colaboración y medidas después de terminado el proyecto.

Después de desarrollar una TDC e indicadores del proyecto, el adjudicatario debe identificar cómo se relacionan su TDC y sus indicadores del proyecto con la TDCs y los indicadores estándar de resultados de ILAB. Al hacerlo, los adjudicatarios deben considerar lo siguiente:

1. ¿Cómo se relaciona la TDC del proyecto con la TDCs de ILAB? ¿Con qué ámbitos de resultados de ILAB se corresponden los resultados del proyecto? (Se incluye un ejemplo en la **figura 7**).
2. ¿Cómo se relacionan los indicadores del proyecto con los indicadores estándar de resultados de ILAB? ¿Qué indicadores pueden corresponderse con un indicador estándar de resultados? (Asegúrese de que los indicadores del proyecto que se correspondan con indicadores estándar de resultados tengan la misma unidad de medición que los indicadores estándar de resultados relacionados con ellos). ¿Qué indicadores no pueden corresponderse con un indicador estándar de resultados? Lo ideal es que al menos un indicador de cada ámbito de resultados se corresponda con un indicador estándar de resultados.

INICIATIVA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS SEGUROS

SELECCIÓN DE INDICADORES ESTÁNDAR DE RESULTADOS

En su modelo lógico, la ISTA indicó que mediría resultados en dos ámbitos de resultados. En su Plan de control, evaluación y aprendizaje, optó por los siguientes indicadores del proyecto de cada resultado:

Ámbito de resultados	Resultado	Indicadores del proyecto
Aumento de la demanda de servicios	Aumento de la demanda de condiciones laborales seguras por parte de los trabajadores	1.1 Cantidad de trabajadores manuales del sector agrícola que llaman a la línea directa para denunciar condiciones laborales poco seguras
Mejora de la prestación de servicios	Mejora de la aplicación de normas de seguridad laboral en la agricultura por parte del Gobierno	2.1 Cantidad de inspecciones de seguridad que llevaron a cabo inspectores laborales gubernamentales 2.2 Porcentaje de inspecciones de seguridad que conllevaron penalizaciones para los empleadores o exigencia de mejora de la seguridad del lugar de trabajo

El equipo del proyecto de la ISTA consideró después cómo sus indicadores del proyecto se corresponden con indicadores estándar de resultados. Determinaron que el indicador 1.1 se corresponde bien con el indicador estándar de resultado 5A, “Cantidad de actores individuales dentro de un sistema que demuestran una mayor demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores”. La “cantidad de actores individuales dentro de un sistema” del indicador estándar de resultados se corresponde bien con los indicadores de proyecto “cantidad de trabajadores manuales del sector agrícola”, donde los trabajadores manuales son los actores individuales, y el sector agrícola es el sistema.

No obstante, ninguno de los indicadores del proyecto correspondientes al ámbito de resultados “mejora de la prestación de servicios” se corresponde bien con los indicadores estándar de resultados relacionados (indicador estándar de resultados 7A, “Cantidad de puntos de contacto o puntos de influencia únicos dentro de un sistema con mejor prestación de servicios o ejecución de programas o tareas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores”, e indicador estándar de resultados 7B, “Cantidad de estructuras colectivas o instituciones dentro de un sistema con mejor prestación de servicios o ejecución programas o tareas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores”). Las inspecciones de seguridad representan un único tipo de punto de influencia y se asocian con una única institución, el Ministerio de Trabajo. Así, las unidades de medida de los indicadores del proyecto (cantidad de inspecciones de seguridad) no se corresponden con las unidades de medida de los indicadores estándar de resultados pertinentes. Por consiguiente, la ISTA decidió crear otro indicador de proyecto, “Cantidad de instituciones con mejora en la realización de inspecciones de seguridad”, que tiene un único objetivo: el Ministerio de Trabajo.

En función de su modelo lógico de proyecto, a la ISTA también le interesa determinar cómo repercute su proyecto en el ámbito de resultados “Utilización de servicios” mediante la institucionalización de la línea directa. Pero, dado que ese no era el foco de la propuesta original y las actividades relacionadas con ese indicador no comenzarán hasta la segunda mitad del proyecto, el administrador de programa y el personal del proyecto de ILAB decidieron no incluir indicadores relacionados con ese ámbito de resultados en su Plan de CEA inicial. En cambio, usarán varias actividades de aprendizaje para reunir datos menos formales que les ayuden a perfeccionar sus estrategias futuras para institucionalizar la línea directa. Pueden decidir agregar un indicador para ello más adelante en el programa, pero se

DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES ESTÁNDAR DE RESULTADOS

El proceso de definición de indicadores exige que el personal del proyecto especifique el significado y la medición exactos de todos los indicadores. Eso implicará aclarar qué se considera parte del indicador y cómo se recopilarán, desglosarán, analizarán e informarán los datos del indicador, además de cómo se verificará su calidad. Según el indicador, este paso puede también exigir que los adjudicatarios desarrollen o adapten herramientas de recopilación de datos.

La fase de definición puede llevar tiempo, dado que los adjudicatarios trabajan con sus colaboradores y las partes interesadas para asegurarse de que sea claro qué pretenden medir los proyectos y de contar con las herramientas y los procesos necesarios para recopilar e informar los datos con exactitud. No obstante, tomarse el tiempo para determinar todos esos detalles como equipo puede ayudar a los adjudicatarios, sus colaboradores y las partes interesadas de varias maneras:



Todo el personal y los colaboradores pueden seguir el plan

Crear definiciones detalladas y documentadas de indicadores, con planes para la recopilación, la medición, el desglose, el análisis y la verificación de la calidad de los datos garantiza que el proyecto pueda medir con uniformidad el indicador, incluso cuando las funciones de algunos integrantes del personal del proyecto cambien. Por ejemplo, las definiciones de ciertos términos, como “mejora del acceso a servicios”, pueden ser subjetivas. Mediante la documentación de criterios específicos que el proyecto utilizará para determinar si el acceso ha mejorado, todo el personal debería poder evaluar los datos para determinar de manera confiable y exacta si el acceso ha mejorado y para quiénes ha mejorado.



Los proyectos pueden reconocer temprano si hay problemas para medir un indicador

Conforme los adjudicatarios llevan a cabo el proceso de aclarar cómo medirán un indicador, pueden identificar problemas asociados con su medición. Reconocer esos problemas temprano puede ayudarles a los equipos a identificar formas de superar esos problemas o determinar que un indicador es inviable. Los indicadores cuya medición no es factible pueden excluirse del Plan de CEA y reemplazarse por otros indicadores pertinentes que puedan medirse con los recursos y dentro de las limitaciones del proyecto. Eso reduce al mínimo la probabilidad de que el adjudicatario se dé cuenta a la mitad de su proyecto que ciertos indicadores clave necesarios para determinar su éxito no pueden medirse y tenga que buscar nuevos indicadores.



Los proyectos pueden medir y comparar los datos de referencia con los datos de

Cuando los indicadores no se definen con claridad al principio del proyecto, puede surgir uno de estos dos problemas:

1) no se recopilan los datos de referencia del indicador y no pueden medirse los cambios a lo largo del tiempo; o

2) se recopilan los datos de referencia de una manera, pero los datos de seguimiento del indicador se recopilan de otra manera, lo cual genera limitaciones importantes en lo referente a la capacidad del proyecto de comparar los resultados. No obstante, cuando se definen con claridad los indicadores al principio del proyecto, pueden recopilarse los datos de referencia y los de seguimiento de la misma manera, y los adjudicatarios pueden seguir con claridad cómo sus proyectos están contribuyendo con los resultados de interés.



Los proyectos pueden verificar que los indicadores estén alineados con los objetivos

Cuando los indicadores se definen con claridad, se aplican con uniformidad y son medibles y exactos, los proyectos pueden hacer mejor uso de los datos de indicadores para la colaboración, el aprendizaje y la adaptación. Eso puede ayudar al proyecto a maximizar su eficacia y mejorar la prestación de servicios.

Establecer objetivos de aprendizaje claros también contribuye con las definiciones de indicadores. Por ejemplo, si un proyecto quiere entender cómo repercuten sus servicios

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS DE INDICADORES

Todos los términos clave de los indicadores estándar de resultados se definen en el glosario y las hojas de referencia de indicador estándar de resultados (HRIER) de los **apéndices A y B**. Cada término tiene definiciones estándar. No obstante, de igual importancia para estas definiciones estándar son las definiciones de los términos del indicador del proyecto que se corresponde con el indicador estándar de resultados. Estas definiciones de indicador del proyecto son lo que se usarán para garantizar la uniformidad de la medición, por lo que es esencial que dichas definiciones cuenten con el nivel adecuado de detalle para permitir que todos entiendan con claridad qué se incluye y qué no se incluye en cada indicador. Las definiciones de indicador del proyecto del adjudicatario deben corresponderse con las definiciones de indicador estándar de resultados de ILAB, pero aclarar cómo se aplicará la definición general dentro del contexto y el proyecto específicos del beneficiario.



INICIATIVA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS SEGUROS

DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES ESTÁNDAR DE RESULTADOS (CONTINUACIÓN)

Definiciones:

Los trabajadores manuales que **“llaman a la línea directa para denunciar condiciones de trabajo poco seguras”** se definen como todas las llamadas recibidas a la línea directa que hace un trabajador manual y que denuncian algún tipo de problema relacionado con la seguridad en su lugar de trabajo. Eso podría incluir problemas relacionados con equipamiento, equipo de seguridad, violencia en el lugar de trabajo, etc. Este indicador no incluye las llamadas relacionadas con otros derechos laborales, como la demora del pago o la reducción del salario, pero aun así el programa hará un seguimiento de ellas. Dado que el programa no les exigirá a quienes llamen dar su nombre ni les pedirá otros datos con los cuales pueda identificárseles, se supondrá a los fines de este indicador que cada llamada la hace una persona diferente. **“Mayor demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas”** se refiere a mejoras en la demanda o uso de servicios, derechos, prestaciones, protecciones, programas o mecanismos por parte de los beneficiarios o las partes interesadas. Los beneficiarios deben sentir que los servicios satisfacen una necesidad percibida. Deben poder ver mejoras notables en su bienestar, situación, poder, voz o capacidades como resultado de los servicios prestados durante el proyecto y deben entender qué se necesita para mantener o aumentar las mejoras. Para que los beneficiarios mantengan los comportamientos “mejorados” promovidos durante un proyecto o para que sigan haciendo uso de los servicios iniciados por el proyecto, los beneficios percibidos deben ser mayores que los costos percibidos (como el tiempo y el dinero). Por ejemplo, un trabajador individual puede manifestar un aumento de la demanda de servicios cuando se comunica con organizaciones apropiadas para adquirir o solicitar dichos servicios.

[Los adjudicatarios deben documentar aquí cómo medirán el aumento de la demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores].

- Este término se corresponde con el término del indicador estándar de resultados “mayor demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas”.

DEFINICIÓN DE OTROS ELEMENTOS COMO INDICADOR

Después de definir cada uno de los términos en un indicador, los adjudicatarios deben completar la plantilla de informe de datos con el resto de la información:

1. **Cálculos:** ¿Cómo medirá específicamente cada indicador? Por ejemplo, si va a recopilar datos a partir de una encuesta, ¿qué preguntas de la encuesta y qué opciones de respuesta a esas preguntas usará para determinar si a una persona se la puede incluir en el indicador?
2. **Desglose:** ¿Cómo piensa hacer el desglose de los datos para el informe? (Consulte más detalles sobre el desglose de indicador recomendado en la sección **“Medición de resultados”** de esta guía, así como en los “Procedimientos y pautas de administración”).

3. **¿Cómo se usará este indicador?:** ¿Por cuáles razones es este indicador importante o pertinente para el proyecto? ¿Cómo entienden, miden y definen en el sistema los actores locales el progreso en relación con el indicador? ¿A qué actores tienen interés en recolectar datos relacionados con este indicador y pueden serles útiles?
4. **Fuente de datos:** ¿De dónde obtendrá los datos usados para informar este indicador?
5. **Métodos de recopilación y construcción de datos:** ¿Cómo recopilará los datos? ¿Cómo pueden participar los actores en la recopilación de datos? (P. ej., datos recopilados por el proyecto y guardados en *[documento donde el proyecto guarda los datos]*; datos que informa *[organismo gubernamental]* en *[nombre de informe anual]* disponible para el público general; datos que informa *[organismo gubernamental]* disponibles previa solicitud a *[datos de contacto]* y que *[función en el proyecto]* solicitará en *[período y frecuencia]*; datos recopilados en encuesta de *[población encuestada]* llevada a cabo *[cómo y con qué frecuencia]* y guardada *[lugar donde el proyecto guarda los datos]*; datos recopilados mediante conversaciones con *[nombres de colaboradores y personas interesadas]* recopilados en *[período y frecuencia]*)
6. **Frecuencia de los informes:** ¿Con qué frecuencia enviará informes sobre el indicador? (Los informes de la mayoría de los indicadores serán semestrales, pero algunos pueden enviarse con mayor o menor frecuencia, según los requisitos del proyecto y la disponibilidad de los datos).
7. **Personas responsables en la organización adjudicataria:** ¿Qué personas del proyecto estarán a cargo de la recopilación, el análisis y el informe de los datos? Pueden ser personas diferentes, p. ej., especialista en CEA, gerente de CEA, etc.
8. **Período inicial:** ¿Cuándo recopilará datos de referencia y qué período representarán esos datos? (Si recurre a datos de otras personas, el período de los datos puede ser anterior al período en el cual usted los recopile).
9. **Fundamento de las metas:** ¿Por cuáles razones eligió sus metas? (Consultar la orientación sobre el establecimiento de metas en la próxima sección).
10. **Fechas de las evaluaciones de la calidad de los datos pasadas y planificadas:** ¿Cuándo verificó/verificará la calidad de los datos?
11. **Limitaciones conocidas de los datos:** ¿Qué problemas puede haber para recopilar datos exactos? ¿Hay inexactitudes conocidas en los datos (p. ej., ciertas poblaciones que no se incluyeron en los resultados) que deberían tenerse en cuenta al interpretar los datos?



Recordatorio de consciencia de la complejidad

Para medir los resultados, pueden usarse diversos métodos. Todos los métodos tienen sus ventajas y sus limitaciones, por lo cual se alienta a los adjudicatarios a que elijan el más adecuado para su contexto y la información necesaria para dirigir la puesta en práctica del proyecto. Algunas metodologías que suelen usarse en el control consciente de la complejidad, tales como el “cambio más importante” y la “cosecha de resultados”, recopilan datos de resultados del proyecto más allá de si forman parte del diseño o el modelo lógico del proyecto. Cuando los proyectos emplean metodologías que captan tanto los resultados deseados como los emergentes, los hallazgos deben informarse en el IPT.

Puede encontrar una orientación general más detallada sobre la selección de indicadores de desempeño en la [Biblioteca de Recursos de CEA de ILAB](#).

REPASO DE LA SECCIÓN: SELECCIÓN Y DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES ESTÁNDAR DE RESULTADOS

Principales conclusiones



ILAB alienta a los adjudicatarios a suplementar su uso de indicadores estándar de resultados con **control consciente de la complejidad y actividades de aprendizaje** que contribuyan a identificar resultados emergentes y cambios en el contexto del proyecto; e **indicadores personalizados y desglose de datos** que completen algunos detalles en torno a los indicadores estándar de resultados.



Antes de seleccionar los indicadores, los adjudicatarios deben someterse a su propio proceso de desarrollo de una TDC. Recomendamos que los adjudicatarios lleven a cabo un taller con partes interesadas clave para desarrollar su TDC. Después, seleccionan indicadores estándar de resultados que satisfacen una necesidad de información de personas encargadas de tomar las decisiones clave o para la administración, el aprendizaje o la adaptación del proyecto.



Los adjudicatarios deberán definir indicadores estándar de resultados dentro del contexto de su propia puesta en práctica del proyecto. Todos los términos clave de los indicadores estándar de resultados se definen en el glosario y las hojas de referencia de indicador estándar de resultados (HRIER) de los **apéndices A y B**.

ESTABLECIMIENTO DE METAS

Las metas pueden establecerse de una de dos maneras:

1. **Pensando en el futuro:** Piense qué actividades llevará a cabo el proyecto en cada período de informe y calcule qué resultados puede esperar conseguir el proyecto en función de esas actividades.
2. **En retrospectiva:** Piense en los resultados que necesita conseguir el proyecto para que pueda tener la repercusión deseada. Después trabaje de adelante hacia atrás para determinar qué metas debe haber cada año para alcanzar el resultado necesario. Revise los resultados y fíjese si parecen viables dado el alcance de trabajo, los recursos y la cronología del proyecto. De lo contrario, considere la posibilidad de revisar el impacto esperado del proyecto y ajustar las metas para que sean más viables.

A muchos proyectos puede venirles bien usar ambos métodos de establecimiento de metas. Al usar alguno de estos métodos, es importante establecer plazos realistas para alcanzar las metas. Puede no ser razonable esperar un progreso importante de resultados en el primer o segundo año del proyecto, dado que muchos aspectos del proyecto tardan en materializarse. Los adjudicatarios deberían pensar muy bien cuándo esperan que se produzca el cambio y qué magnitud esperan que tenga.

Al establecer metas, es importante tener en cuenta cuestiones relacionadas con la equidad y el acceso para personas marginadas o a las cuales resulta difícil que el proyecto alcance. Los proyectos deberían esforzarse en que sus actividades lleguen a comunidades y poblaciones con déficit de atención para no contribuir, sin quererlo, a aumentar la desigualdad (directa o indirectamente de un modo sistémico). ILAB recomienda que los proyectos hagan desgloses, cuando sea posible, de las metas, es decir, que se separen el total en diferentes categorías o características de interés (p. ej., por sexo o raza/etnia), dado que eso puede ayudar a promover estrategias que alcancen y beneficien a poblaciones con diversas necesidades y experiencias.



INICIATIVA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS SEGUROS

ESTABLECIMIENTO DE METAS

Pensando en el futuro: La ISTA espera que el primer año el proyecto se centre en desarrollar relaciones con partes interesadas clave y en establecer la línea directa y contratar personal para que la atienda. Las actividades de generación de consciencia comenzarán el segundo año, momento en el cual la ISTA espera ver aumentos lentos y constantes de demanda de condiciones laborales seguras, medidas por la cantidad de llamadas pertinentes que reciba la línea directa.

Con el método “Pensando en el futuro”, la ISTA calculó las siguientes metas para el **Indicador 5A. Cantidad (N.º) de personas con mayor demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas.**

A1	A2	A3	A4	A5
0	50	100	200	300

La ISTA sabe que, si bien las mujeres y los trabajadores migrantes constituyen una gran parte de los trabajadores del sector agrícola, esos sectores suelen no tener suficiente representación en las discusiones sobre seguridad laboral y enfrentan problemas de seguridad únicos debido a la discriminación y el acoso sexual, y a los tipos de trabajo que suele pedírseles hacer. La ISTA pretende enfocar sus actividades de generación de consciencia específicamente en esas poblaciones para animarlas a exigir condiciones laborales seguras. Si bien no establecerá metas específicas para los grupos desglosados (por sexo y situación migratoria), planifica controlar con rigurosidad los datos para asegurarse de estar alcanzando a dichas poblaciones. Sospecha que será más difícil llegar a esas poblaciones marginadas y, por ende, al principio del proyecto constituirán un porcentaje menor de las llamadas a la línea directa. Pero, con el aumento de la consciencia, la ISTA espera que esas poblaciones constituyan una porción más grande de la población a la cual preste servicio el proyecto.

En retrospectiva: La ISTA no considera que haya una cierta cantidad o un cierto porcentaje de trabajadores agrícolas que necesiten exigir condiciones laborales seguras para que el proyecto alcance la meta de mejorar las condiciones laborales. Por esa razón, no adoptan el método *en retrospectiva* de establecimiento de metas.

MEDICIÓN DE RESULTADOS

ILAB usa indicadores estándar de resultados para hacer un seguimiento de sus ámbitos de resultados e informarlos. Los datos de resultados sobre indicadores estándar de resultados proporcionan pruebas que ILAB puede usar para evaluar el desempeño, validar el diseño del proyecto, aprender y mejorar. Hay cuatro niveles de resultados que suelen incluirse en el modelo lógico de un proyecto. Son los siguientes:

- **Actividades:** El conjunto de acciones que emprende el proyecto. *Ejemplo: Llevar a cabo cursos de capacitación para inspectores laborales en los cuales se les expliquen elementos clave que deben evaluar al hacer inspecciones de minas.*
- **Productos:** Bienes/productos/servicios producidos como resultado inmediato de la actividad del proyecto. *Ejemplo(s): Cantidad de cursos de capacitación.*
- **Resultado:** Cambios de condiciones, comportamientos, actitudes, procedimientos, habilidades, etc. que conducen al cumplimiento del objetivo del proyecto. *Ejemplo: Los inspectores laborales tienen mayor capacidad de evaluar la seguridad de los trabajadores del sector de la minería.*
- **Objetivo del proyecto:** El resultado más ambicioso para el cual el proyecto puede promover cambios. *Ejemplo: Los trabajadores del sector de la minería gozan de condiciones laborales más seguras.*

Para el control y los informes de los resultados, primero se requiere un modelo lógico bien desarrollado o una TDC específica del proyecto que detalle en qué resultados pretende influir el proyecto, *no* qué actividades o productos conducirán a resultados específicos o cuándo se completarán o se comenzará a trabajar en los resultados.

Cuando sea posible, los indicadores deben desglosar los datos por subcategorías pertinentes. Se les recomienda a los adjudicatarios elegir menos indicadores para hacer un desglose más profundo de dichos indicadores. La **tabla 2** brinda orientación sobre el posible desglose de los tipos de datos recopilados por los colaboradores de ILAB. El desglose lo determinará el adjudicatario en colaboración con ILAB y las principales partes interesadas en función de los objetivos y el alcance del proyecto. Cuando sea pertinente, las medidas deberían desglosarse por categoría de derechos de los trabajadores, incluidas libertad de asociación y la negociación colectiva, no discriminación con respecto al empleo y condiciones de trabajo aceptables.

Tabla 2. Opciones de desglose de indicadores de ILAB por tipo de datos

Datos a nivel individual		Instituciones, organizaciones o estructuras	
Sexo	Situación migratoria	Sector	Tipo de organización del sector privado
Sector	LGBTQI+	Tamaño del establecimiento o la organización	Nivel de organización del sector privado
Grupo etario	Rural o urbano	Tipo de lugar de trabajo	Tipo de organización del sector público
Sindicalización	Ubicación	Tipo de organización de trabajadores	Nivel de organización del sector público
Raza/etnia	Categoría de derechos laborales	Organizaciones de empleadores	Tipo de grupo bipartito o tripartito
Condición de discapacidad		Tipo de otra OSC (no sindicato)	Ubicación
Afiliación tripartita		Empresas, granjas, fábricas y lugares de trabajo	Categoría de derechos laborales
			Organismo gubernamental
			Iniciativas y coaliciones internacionales de múltiples partes interesadas
Puntos de influencia			
Sector/cadena de suministro		Tipo de organización del sector público	
Tamaño del establecimiento o la organización		Nivel de organización del sector público	
Tipo de lugar de trabajo		Tipo de grupo bipartito o tripartito	
Tipo de organización de trabajadores		Ubicación	
Tipo de otra OSC (no sindicato)		Categoría de derechos laborales	
Tipo de organización del sector privado		Nivel/carácter de la influencia	
Nivel de organización del sector privado		Poder de la influencia	

USO DE INDICADORES ESTÁNDAR DE RESULTADOS

ILAB prioriza el aprendizaje y alienta a los adjudicatarios a brindar muchos recursos (p. ej., financiamiento, horas hombre, etc.) para analizar, interpretar y compartir datos, reflexionar sobre esos datos y usarlos para la colaboración y la adaptación, incluso a nivel de sistemas. Los proyectos deben asegurarse de que los principales responsables de tomar decisiones hayan separado recursos, no solo para recopilar datos, sino también para analizarlos, compartirlos, usarlos y aprender de ellos para la adaptación y la mejora. Antes de los informes semestrales, ILAB recomienda a los equipos del proyecto reunirse con partes interesadas clave para revisar los resultados del análisis de datos de indicadores y conversar sobre qué se aprendió y qué estrategias aplicar para la adaptación en función de los resultados.

INFORMES SOBRE INDICADORES ESTÁNDAR DE RESULTADOS

Los adjudicatarios de ILAB usarán el formulario de informe de datos de adjudicatarios de ILAB para informar todos los indicadores estándar de resultados y los indicadores personalizados según el calendario de informes de su subvención. Si un adjudicatario tiene un proyecto que cubre varios países, debe completar un formulario de informe de datos por cada país. Toda información cualitativa debe incluirse en la redacción de la plantilla del Informe de Progreso Técnico (IPT).

El formulario de informes de datos de adjudicatarios de ILAB consta de cinco hojas de trabajo, que se encuentran en diferentes pestañas de una hoja de cálculo de Excel.

- **1.ª hoja. Instrucciones:** Contiene instrucciones para completar la hoja de cálculo. Los adjudicatarios no anotarán ningún dato en esta hoja.
- **2.ª hoja. Detalles de la subvención:** Los adjudicatarios anotarán información básica sobre la organización y la subvención (adjudicatario, número de acuerdo cooperativo, nombre del proyecto, país, región, fechas inicial y final, y dirección de correo electrónico de contacto).
- **3.ª hoja. Definiciones de indicadores:** Los adjudicatarios establecerán una correspondencia entre los indicadores de su proyecto y sus indicadores estándar de OTLA equivalentes. En las hojas de referencia de indicadores estándar de resultados (HRIER) del apéndice B, puede encontrarse orientación sobre qué debe incluirse en cada columna. Es probable que solo sea necesario completar esta página una vez después del comienzo de la subvención, pero puede actualizarse según sea necesario.
- **4.ª hoja. Formulario de informes:** Los adjudicatarios comunicarán valores de referencia (si corresponde), metas, valores reales y desgloses de sus indicadores de cada período dentro de su período de ejecución.
- **5.ª hoja. Cuadros:** Brinda visualizaciones generadas automáticamente de metas y valores reales de todos los indicadores estándar de resultados de ILAB. No es necesario que los adjudicatarios hagan nada para crear estos cuadros. Se los proporciona para promover el aprendizaje a partir de los datos del proyecto.



APÉNDICE A. GLOSARIO

El siguiente glosario, en combinación con el apéndice B (hojas de referencia de indicador estándar de resultados), puede usarse para ayudarles a los proyectos a entender y definir los indicadores estándar de resultados de ILAB.

ACCESO

Capacidad de utilizar de manera sistemática y por igual, servicios, prestaciones, protecciones o programas y, con el tiempo, seguir usando servicios con los cuales contribuía antes el proyecto o el programa. Estos servicios, prestaciones, protecciones o programas deben encontrarse disponibles de manera efectiva, predecible, confiable y fácil de usar. Es importante que estos servicios estén disponibles para todos los usuarios (incluidas las personas con discapacidades, las poblaciones rurales y quienes tienen un nivel de alfabetización o información y habilidades de TIC limitados, etc.). Puede consultarse un marco de ejemplo sobre acceso en la [página sobre Acceso de Get Georgia Reading](#).

ACTIVIDAD

Parte del trabajo definida y programada que se ejecuta a lo largo de un proyecto.

ACTOR

Persona o entidad que tiene influencia en el proceso de cambio concebido, pero puede ser indiferente a sus resultados o incluso ignorar la iniciativa o el proceso de cambio. Puede consultarse una definición de “parte interesada” y “actor” en la página 11 de [Theory of Change Thinking in Practice: A Stepwise Approach](#) (El pensamiento de la teoría del cambio en la práctica: Un enfoque escalonado).

ADMINISTRACIÓN ADAPTABLE

“Una metodología deliberada para tomar decisiones y hacer ajustes en respuesta a nueva información y cambios de contexto”. Puede consultarse más información en el Laboratorio de Aprendizaje de la USAID: [Administración adaptable](#).

COMPORTAMIENTO

Comportamiento individual se refiere a la manera en que actúan e interactúan los seres humanos. Se basa y ve influido por numerosos factores, como la experiencia vivida, la cultura y los valores y actitudes individuales. El comportamiento de los sistemas describe cómo el sistema de interés responde a diversos tipos de desencadenantes. Esos desencadenantes se alinean con tipos específicos de procesos de elementos en interacción del sistema que crean las propiedades sistémicas o provocan cambios específicos de tiempo y capacidades. Puede consultarse información sobre comportamiento individual en la [Cartilla de la USAID sobre cambio social y de comportamiento](#). Puede consultarse información sobre comportamiento de sistemas en la cartilla “Pensar en sistemas” de Donella Meadows.

BIPARTITO/TRIPARTITO

La interacción de dos (bipartito) o tres (tripartito) partes como colaboradoras iguales e independientes para buscar soluciones a problemas de común interés. Las partes pueden ser personas, organizaciones o instituciones. En el contexto de los derechos laborales, las partes involucradas suelen ser el Gobierno,

empleadores o trabajadores. Puede consultarse más información en la [guía “Diálogo Nacional Social Tripartito” de la OIT](#).

CAPACIDAD

La capacidad humana se refiere al conocimiento, las habilidades, la información y otras formas de capital humano entre individuos, que se necesitan para ejecutar una función específica. Las organizaciones también pueden tener “capacidad organizativa”, lo cual se refiere a su capacidad colectiva de usar sus recursos (humanos, financieros y de otro tipo) para generar un cambio positivo. Consultar la definición de “capacidad organizativa”. Puede consultarse más información sobre evaluación de la capacidad en el [Manual de evaluación de la capacidad organizativa](#) de Pact.

ACCIÓN COLECTIVA

Proceso intencional y acordado que involucra a partes interesadas para emprender acciones conjuntas en apoyo de objetivos comunes o para resolver un problema común. Puede consultarse más información en los [recursos de la USAID sobre acción colectiva](#).

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El Convenio n.º 154 de la OIT (artículo 2) define [negociación colectiva](#) como “todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una o más organizaciones de empleadores por un lado, y una o más organizaciones de trabajadores por el otro, a los fines de (a) determinar condiciones laborales y términos de empleo; o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; y (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una o varias organizaciones de trabajadores”.

COMPLEJIDAD

Las definiciones de *complejidad* varían según el campo. Desde la perspectiva de la evaluación, *complejidad* se refiere a situaciones en las cuales hay una incertidumbre alta sobre cómo producir resultados deseados Y TAMBIÉN hay gran desacuerdo entre partes interesadas en referencia a la naturaleza del problema y qué puede hacerse para abordarlo, si es que puede hacerse algo. *Complejidad* también puede hacer referencia a situaciones en las cuales el cambio no es lineal o donde el cambio surge, sin que sea la intención, a partir de acciones de diversos actores. Dichas situaciones suelen requerir que la evaluación sea adaptable y sensible a cambios de contexto. Puede consultarse más información en la [Nota de discusión sobre control consciente de la complejidad de la USAID](#).

CONTROL CONSCIENTE DE LA COMPLEJIDAD

Incluye metodologías de control que toman en consideración el carácter inherentemente impredecible, incierto y cambiante de las situaciones complejas. Dichas metodologías complementan el control del desempeño mediante el seguimiento de aspectos inciertos, emergentes, cuestionados y dinámicos de la programación. Puede consultarse más información en esta guía de [Metodologías de control consciente de la complejidad para proyectos de MOMENTUM](#).

DEMANDA

El [estudio de FANTA de la Universidad de Tufts](#) identificó tanto un lado de oferta como uno de demanda en la sostenibilidad de las intervenciones para el desarrollo. Es decir, el estudio determinó que, para que las actividades, los resultados y los impactos del proyecto continúen, debe haber demanda, acceso y uso sostenidos de los servicios por parte de los beneficiarios. Las conclusiones de este estudio indican que, para sostener la demanda, los beneficiarios deben percibir que los servicios que se les prestan satisfacen una necesidad que sienten tener y llevan a notables mejoras de su bienestar tanto durante el proyecto como después de su finalización.

OBLIGACIONES

Se refiere a las obligaciones legales que tienen los estados y los funcionarios públicos de proteger y promover los derechos humanos y garantizar que las personas puedan ejercer sus derechos sin discriminación. [Dentro del sistema de la ONU, cada estado miembro tiene la responsabilidad y la obligación de proteger, promover y aplicar todos los derechos humanos y las libertades fundamentales](#), y garantizar la debida prestación de beneficios según derechos y criterios de idoneidad claros y transparentes, y la administración apropiada de las instituciones y los servicios.

EQUIDAD

El término “equidad” significa el trato uniforme y sistemático de todas las personas de manera justa, ecuánime e imparcial, incluso de personas que pertenezcan a comunidades a las cuales suele negárseles dicho trato. El 16 de febrero de 2023, el presidente Biden emitió la Orden Ejecutiva 14091: [Promoción adicional de la equidad racial y apoyo a comunidades subatendidas mediante el Gobierno federal](#), que instruye a las agencias federales a emprender tareas adicionales para promover la equidad y fomentar el desarrollo equitativo, incluso mediante la política exterior y la asistencia a otros países. El término “desarrollo equitativo” se refiere a una metodología de desarrollo positivo que emplea procesos, políticas y programas que busquen satisfacer las necesidades de todas las comunidades y sus integrantes, con particular foco en las comunidades y las poblaciones que presentan un déficit de atención recibida.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Es el derecho de los trabajadores y los empleadores a organizarse para defender sus intereses, incluso a los fines de la negociación de salarios, prestaciones y otras condiciones laborales. Es un derecho fundamental que apuntala la representación y la gobernanza democráticas. Puede consultarse más información en el [Convenio n.º 87 de la OIT](#).

GÉNERO

El género es un constructo cultural que determina las características de las mujeres, los hombres, las niñas, los niños y las personas de género fluido o no binario. La definición de género varía según la cultura y cambia con el tiempo, por lo cual debe definirse el género dentro del contexto del país específico en el cual se ejecuten los proyectos de ILAB. Es útil concebir el género como un espectro más que como una clasificación binaria entre mujeres y hombres. La expresión de género suele incluir las normas, los comportamientos y las funciones que la sociedad atribuye a un género expresado y puede diferir del sexo asignado a la persona al nacer. Puede consultarse más información en el [recurso de USAID sobre terminología de género](#).

APORTES

Recursos invertidos que les permiten a los programas generar los productos deseados. Puede consultarse más información en la guía [Desarrollo de un modelo lógico de proyecto](#) del Laboratorio de Aprendizaje de la USAID.

INSTITUCIONES

El término “instituciones” puede interpretarse de dos maneras. Primero, pueden ser estructuras sociales producto de la creación colectiva y que están sometidas a modificación constante a lo largo del tiempo. Las instituciones también pueden ser “un conjunto de normas que rigen comportamientos interpersonales” (a veces llamadas “las reglas del juego”) que no poseen ni de las cuales es dueño un único actor, sino que las comparte un grupo más amplio o la sociedad. Puede consultarse más información en la publicación [“The role of institutions in development”](#) (La función de las instituciones en el desarrollo) del Banco Mundial.

ENTIDADES JURÍDICAS

Personas, empresas u organizaciones que tienen derechos y obligaciones legales.

PUNTOS DE INFLUENCIA

[Lugares de un sistema en los cuales puede intervenir para generar cambio.](#) Los puntos de mucha influencia generan cambio duradero en todo el sistema; los puntos de baja influencia generan cambio limitado y temporal. Suele ser más eficaz y sostenible actuar sobre estructuras del sistema que responder a acontecimientos o síntomas.

VÍNCULOS/REDES

Los vínculos o redes horizontales o verticales pueden incluir *personas, comunidades, grupos, instituciones, organizaciones, corporaciones y estados* que son interdependientes en relación con el alcance de sus objetivos. También puede entenderse como capital social, es decir, los recursos sociales en los que se basan las personas para buscar su sustento y los objetivos de los derechos de los trabajadores. Las relaciones de confianza, reciprocidad e intercambio facilitan la cooperación, reducen los costos de transacción y pueden sentar la base para redes de seguridad informales. El capital social, bajo la forma de trabajo colectivo (poder), es uno de los recursos más importantes de las personas pobres. Puede consultarse más información en el [recurso sobre redes de la USAID](#).

MODELOS MENTALES

Hábitos de pensamiento —creencias y suposiciones arraigadas y formas de actuar dadas por sentado que influyen en cómo pensamos, qué hacemos y cómo hablamos. Los modelos mentales son cómo simplificamos la complejidad, por qué consideramos algunas cosas más importantes que otras y cómo razonamos. Un [modelo mental](#) es tan solo una representación de cómo funciona algo.

CONTROL, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE (CEA)

Consta de tres componentes básicos —control, evaluación y aprendizaje—, cada uno de los cuales cumple con propósitos distintos pero complementarios.

- El *control* es el seguimiento constante y sistemático de datos e información pertinentes para los resultados, los productos y las actividades del proyecto a fin de determinar si están produciéndose los resultados deseados tal como se esperaba. El control suele depender de indicadores, medidas cuantificables de una característica o condición de personas, instituciones, sistemas o procesos que pueden cambiar con el tiempo. Implica la recopilación de datos e información que indiquen qué sucede en un proyecto y contribuyan a determinar si la puesta en práctica está encaminada o si puede ser necesario hacer correcciones o ajustes oportunos para mejorar la eficiencia o la eficacia.
- La *evaluación* es la recopilación y análisis sistemáticos de información sobre las características y los resultados de los programas y proyectos para evaluar la eficacia y el funcionamiento general del programa o para sustentar decisiones sobre programación actual y futura.
- El *aprendizaje* es un proceso continuo de colaboración entre las partes interesadas y el proyecto por el cual se analizan los datos de control y de evaluación para identificar nuevos conocimientos sobre el sistema que tal vez no se hayan tenido al principio de la puesta en práctica del proyecto. El aprendizaje desempeña una función crítica en el suministro de información para la administración adaptable.

Puede consultarse más información en las [herramientas de CEA de USAID](#).

MOTIVACIÓN

Se refiere a los [procesos cognitivos conscientes e inconscientes que dirigen e inspiran el comportamiento](#). En el contexto de los proyectos de ILAB, la motivación puede referirse a la consciencia y el reconocimiento de un beneficio o lógica de seguir cumpliendo con reglas, usando servicios o aplicando procedimientos aprendidos durante el proyecto. También puede entenderse como “voluntad política”.

NO DISCRIMINACIÓN

El [ser libre de discriminación](#) es un derecho humano fundamental. Es esencial para que los trabajadores puedan elegir su empleo con libertad, desarrollar todo su potencial y que se los recompense en función del mérito. La [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998](#) llama a todos los estados miembros a promover y materializar en sus territorios el derecho a ser libres de costumbres de empleo discriminatorias. Identifica como convenios fundamentales el [Convenio sobre la discriminación \(en el empleo y la ocupación\) de 1958 \(n.º 111\)](#) y el [Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 \(n.º 100\)](#).

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONALES

Abarca temas relacionados con la seguridad y salubridad de los entornos laborales, y las tareas para evitar que los trabajadores sufran lesiones, enfermedades y muerte en el trabajo.

CAPACIDAD ORGANIZATIVA

La capacidad organizativa puede definirse como la combinación general de la capacidad de una organización de atraer apoyo y mantenerlo, aprender y adaptarse, alinear sistemas para acelerar procesos, y producir resultados sostenibles. Puede consultarse más información en [Capacidad organizativa de MOMENTUM: Marco mejorado](#).

RESULTADO

Los frutos o efectos de más alto nivel que consiguen las actividades del proyecto, por lo general en el marco a mediano o largo plazo del proyecto. Puede consultarse más información en la [guía “De los productos a los resultados” de Better Evaluation](#).

PRODUCTO

Beneficios o consecuencias directos e inmediatos de una actividad o proceso del proyecto. Puede consultarse más información en la guía [Desarrollo de un modelo lógico de proyecto](#) del Laboratorio de Aprendizaje de la USAID.

PARTICIPANTES

Personas a las que se les ha proporcionado servicios directos. Puede consultarse información sobre los niveles de participación en la [página web de métodos participativos](#).

EJERCICIO

Se refiere a las acciones o inacciones de una organización. El resultado de “ejercicio” capta la adopción de medidas (o su evasión) de una organización promovida por un proyecto o programa.

PROGRAMA

Conjunto de actividades estructuradas o grupo de servicios relacionados administrados de manera coordinada que expresan un beneficio no disponible mediante su administración, prestación o recepción por separado. Un programa es también un grupo de proyectos administrados juntos para mejorar la eficiencia de costo, tiempo, tecnología, etc. ILAB administra proyectos de asistencia en el extranjero mediante dos oficinas de programas: (1) la Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso y Trata de Personas y (2) la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales. Los resultados de evaluación a nivel de proyecto se usan para sustentar otros proyectos dentro de estos programas.

PROYECTO

Conjunto de actividades complementarias, con un cronograma y un presupuesto establecidos, cuyo propósito es conseguir un resultado discreto. En ILAB, los proyectos de asistencia en el extranjero suelen llevarse a cabo mediante acuerdos de cooperación. Las pautas y procedimientos de administración (MPG, por sus siglas en inglés) de ILAB establecen que los requisitos de control y evaluación rigen a nivel de proyecto.

OBJETIVO DEL PROYECTO

Resultado de mayor nivel que el proyecto pretende alcanzar.

RECURSOS

Aportes y formas de capital natural, físico y financiero que, al principio, puede proporcionar el proyecto o el programa, pero que al final deberán proporcionar actores, instituciones o estructuras del sistema local que cuenten con el equipamiento, la capacidad y la motivación para proporcionar y mantener recursos de reemplazo. Con el tiempo, para lograr sostenibilidad se necesita [una fuente sostenida de recursos](#) para cada aporte que antes hiciera el proyecto.

RIESGO

Se refiere a un acontecimiento o condición inciertos que, si se produce, tiene un efecto positivo o negativo en uno o más objetivos del proyecto. Los riesgos que tendrían un efecto positivo en uno o más objetivos del proyecto son oportunidades. La [gestión del riesgo](#) es un proceso de administración del proyecto por el cual el equipo del proyecto actúa para reducir la probabilidad de que surja o tenga impacto un riesgo negativo, o aumentar la probabilidad de que surja o tenga impacto un riesgo positivo.

PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Cualquier interacción con la administración pública o una ONG prestadora de servicios durante la cual los clientes —ciudadanos, trabajadores, residentes o empresas— buscan o proporcionan datos, tratan sus asuntos, reclaman sus derechos o cumplen con sus obligaciones. Dichos servicios deben prestarse de manera efectiva, predecible, confiable y fácil de usar, así como suministrarse de una manera que sea accesible para todos los clientes desde los puntos de vista geográfico y físico.

SERVICIOS

Prestaciones, protecciones y otras formas de asistencia que brindan actores o instituciones dentro de un sistema. A lo largo de esta guía, el término “servicios” se usa para representar todos los servicios, las prestaciones, las protecciones, los programas y las obligaciones que contribuyen con los derechos de los trabajadores. Puede consultarse más información en el [documento de trabajo sobre el alcance de servicios esenciales](#) de la OIT.

SEXO

Conjunto de atributos biológicos asociado con rasgos físicos y psicológicos. Las dos categorías principales del sexo son “hombre” o “mujer”. Otra forma de considerar el sexo es el sexo asignado al nacer, que puede diferir de la expresión de género.

PROTECCIÓN SOCIAL

La protección social es un derecho humano y la OIT la define como un conjunto de políticas y programas diseñados para reducir y evitar la pobreza y la vulnerabilidad durante todo el ciclo de vida. La protección social incluye prestaciones para niños y familias, por maternidad, desempleo, lesiones laborales, enfermedades, vejez, discapacidad, supervivencia y protección de la salud.

PARTE INTERESADA

Persona, grupo u organización que puede afectar, verse afectada o percibirse afectada por una decisión, actividad o resultado de un proyecto. Puede consultarse la página 11 de [Theory of Change Thinking in Practice: A Stepwise Approach](#) (El pensamiento de la teoría del cambio en la práctica: Un enfoque escalonado) las definiciones de “parte interesada” y “actor”.

ESTRUCTURA

[La estructura es la red de relaciones que genera comportamiento](#). A diferencia de los acontecimientos y los patrones, que suelen ser más observables, mucho de lo que consideramos estructura suele estar oculto. Las estructuras pueden ser internas, como los modelos mentales, o externas y sistémicas, como los sistemas de información y de comunicaciones. Lo que mantiene las estructuras son los valores, las suposiciones y las creencias de las personas.

SUMINISTRO

Se refiere a la capacidad de acceso o disponibilidad geográficas y físicas de servicios, prestaciones, protecciones o programas.

SISTEMA

Conjunto de elementos o partes que se organiza e interconecta con coherencia en un patrón o estructura que produce un conjunto característico de comportamientos, con frecuencia clasificados como su “función” o “propósito”. Ninguna persona u organización individuales puede influir en todo el sistema, pero, en colaboración, el grupo puede hacer que se produzca un cambio que afecte sistemas.

LÍMITE DE SISTEMA

Borde o frontera de un sistema, según lo determinan los observadores. Es lo que define lo que está dentro y lo que está fuera del sistema, y debe incluir solo actores y factores necesarios y suficientes para el propósito del sistema. Los límites pueden cambiar con el tiempo y deben reevaluarse y ajustarse conforme sea necesario.

PROBLEMA SISTÉMICO

Problema complejo que es consecuencia de dificultades inherentes al sistema general, en lugar de deberse a un factor específico, individual y aislado. Los problemas sistémicos tienden a cumplir con algunos criterios clave: las relaciones entre el problema y sus causas son indirectas y no son fáciles de identificar; el problema continúa o vuelve a surgir a pesar de nuestros mejores esfuerzos a largo plazo para resolverlo; los actores y factores reaccionan e interactúan entre sí y, cuando están juntos, se comportan de maneras diferentes a cuando están separados; y el problema mismo reacciona a nuestras intervenciones, lo cual exige que nos adaptemos a medida que pasa el tiempo.

CAMBIO QUE AFECTA SISTEMAS

Modificaciones de las condiciones subyacentes que mantienen vigente el problema. Esas modificaciones podrían ser cambios en las creencias, los comportamientos y las relaciones de actores, o cambios de algunos de los factores, como normas, objetivos, dinámica de poder, flujos de recursos, etc.

SOSTENIBILIDAD

La “sostenibilidad” se consigue cuando se mantienen los resultados y los impactos (y a veces las actividades), e incluso cuando se los amplía después de que un proyecto retira sus recursos mediante el proceso de salida. Las estrategias de sostenibilidad deben representar todos los elementos del diseño del proyecto que toman en cuenta la sostenibilidad y deben aumentar la probabilidad de que continúen los resultados, los impactos y (cuando sean pertinentes) las actividades del proyecto. Los planes de sostenibilidad se basan en suposiciones (que pueden ser implícitas o explícitas) sobre mecanismos por los cuales se mantendrán las actividades y las prestaciones del proyecto. La validez de dichas suposiciones es un factor determinante del éxito de los planes de sostenibilidad.

CONTROL Y EVALUACIÓN BASADOS EN LA TEORÍA

Metodología de control y evaluación que apunta a determinar no solo *si* un programa funciona, sino *por qué* funciona o no funciona. Esta metodología incluye trazar la cadena causal teórica desde los aportes hasta los resultados y los impactos, incluidas las suposiciones subyacentes, y después probar esa teoría. Puede consultarse más información en la [página sobre metodologías de evaluación basadas en la teoría](#) de Better Evaluations.

PUNTOS DE CONTACTO

Son los puntos de interacción individuales entre una entidad civil o un organismo gubernamental y una persona o cliente que busque información, servicios o asistencia. Los “trayectos de cliente” son conjuntos de experiencias integrales que constituyen una serie de puntos de contacto a lo largo del ciclo de vida de una relación de un cliente con un organismo o servicio dados. Trazar estos trayectos es esencial en toda tarea diseñada para mejorar la prestación de servicios.

ESTRUCTURAS Y PROCESOS TRANSFORMADORES

Representan las instituciones, organizaciones, políticas, dinámica de poder, legislación y cultura que dan forma a las vidas y los sustentos. Operan en todos los niveles y determinan de hecho el acceso, las condiciones de intercambio entre diferentes tipos de capital y los retornos a cualquier estrategia de sustento dada. Las estructuras y los procesos *transformadores* tienen impacto directo en la posibilidad de que las personas puedan alcanzar una sensación de inclusión y bienestar.

POBLACIONES SUBATENDIDAS

Poblaciones que comparten una característica particular, incluidas comunidades geográficas, a las cuales se les ha negado de manera sistemática la oportunidad completa de participar en aspectos de la vida económica, social y cívica. Dichas comunidades se encuentran definidas en la Orden Ejecutiva 13985 titulada “Promoción de la equidad racial y apoyo a comunidades con déficit en la atención mediante el Gobierno federal”. La definición de quién tiene déficit en la atención varía según el país y debe tomarse en cuenta al planificar actividades. Puede consultarse más información en la [orden ejecutiva](#).

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

En el contexto de los proyectos de asistencia técnica de ILAB, “derechos de los trabajadores” se refiere tanto a las normas laborales internacionales básicas como a condiciones laborales aceptables. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) identifica cinco “principios y derechos fundamentales en el trabajo”:

1. abolición efectiva del trabajo infantil;
2. eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
3. libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
4. eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y
5. un entorno de trabajo seguro y saludable.

El derecho comercial estadounidense agrega a esa lista “condiciones laborales aceptables”, con lo que cubre temas tales como salarios, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacionales. El derecho comercial estadounidense los llama “derechos laborales con reconocimiento internacional”. Puede consultarse más información en la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#).



APÉNDICE B. HOJAS DE REFERENCIA DE INDICADOR ESTÁNDAR DE RESULTADOS DE ILAB

RESULTADOS RELACIONADOS CON EL CAMBIO DE TIPOS DE CAPITAL

VÍNCULOS/REDES: INDICADOR 1A

Hoja de referencia de indicador estándar de resultados de ILAB
<p>Nombre del indicador: 1A – Cantidad de actores individuales dentro de un sistema con mejores vínculos/redes que les permiten mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones</p>
<p>Nombre del resultado medido: Aumento de vínculos/redes asociados con mejoras sistémicas de derechos de los trabajadores</p>
DESCRIPCIÓN
<p>Definiciones generales: Los términos con definiciones estándar se vinculan con el glosario del apéndice A.</p> <p>“Actores”</p> <p>“Sistema”</p> <p>“Vínculos/redes”</p> <p>Los “mejores vínculos/redes” son vínculos/redes (conforme se describe más arriba) que se establecieron como nuevos o que se fortalecieron mediante el proyecto.</p> <p>“Que les permiten mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones”. Este calificador indica que solo pueden incluirse en el indicador los actores individuales vinculados de una manera que les permita mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones. No deben incluirse las conexiones entre personas que no hayan modificado en una medida considerable su capacidad de llevar a cabo sus acciones.</p>
<p>Guía para alinear términos de indicadores del proyecto con términos de indicadores estándar de resultados:</p> <p>“Actores individuales”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los tipos de actores individuales que se tomarán en cuenta para este indicador. A fin de dar suficiente detalle para eliminar la ambigüedad, aclare qué tipos de personas se incluyen y se excluyen del indicador (p. ej., si se refiere a “personal del Gobierno”, ¿qué tipos de personas se incluyen y cuáles se excluyen?).</i>

<p>“Sistema(s)”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los sistemas específicos que se tomarán en cuenta para este indicador y los límites de dichos sistemas.</i>
<p>“Vínculos/redes”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los tipos específicos de vínculos/redes que se tomarán en cuenta para este indicador.</i>
<p>“Mejores vínculos/redes”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los criterios que se seguirán para determinar si los vínculos/las redes han mejorado como resultado de las actividades del proyecto.</i>
<p>“Que les permiten mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los criterios que se seguirán para determinar cómo los vínculos/las redes les permiten a los actores abordar los derechos laborales específicos, reclamar los derechos específicos o cumplir con las obligaciones específicas que su proyecto está buscando mejorar.</i>
<p>Cálculo(s): <i>¿Cómo medirá específicamente cada indicador? Por ejemplo, si va a recopilar datos a partir de una encuesta, ¿qué preguntas de la encuesta y qué opciones de respuesta a esas preguntas usará para determinar si a una persona se la puede incluir en el indicador?</i></p>
<p>Unidad de medida: <i>Cantidad de actores individuales [Verifique que el indicador del proyecto tenga la misma unidad de medida]</i></p>
<p>Desglosado por: <i>¿Cómo piensa hacer el desglose de los datos para el informe?</i></p>
<p>¿Cómo se usará ese indicador? (opcional): <i>¿Por cuáles razones es este indicador importante o pertinente para el proyecto? ¿Cómo entienden, miden y definen en el sistema los actores locales el progreso en relación con el indicador?</i></p>
<p>PLAN PARA RECOPIACIÓN DE DATOS</p>
<p>Fuente de datos: <i>¿De dónde obtendrá los datos usados para informar este indicador?</i></p>
<p>Métodos de recopilación y construcción de datos: <i>¿Cómo recopilará los datos?</i></p>
<p>Frecuencia de los informes: <i>¿Con qué frecuencia enviará informes sobre el indicador? (Los informes de la mayoría de los indicadores serán semestrales, pero algunos pueden enviarse con mayor o menor frecuencia, según los requisitos del proyecto y la disponibilidad de los datos).</i></p>
<p>Persona(s) responsable(s) en la organización adjudicataria: <i>¿Qué personas del proyecto estarán a cargo de la recopilación, el análisis y el informe de los datos? Pueden ser personas diferentes, p. ej., especialista en CEA, gerente de CEA, etc.</i></p>
<p>METAS Y PERÍODO INICIAL</p>
<p>Período inicial: <i>¿Cuándo recopilará datos de referencia y qué período representarán esos datos? (Si recurre a datos de otras personas, el período de los datos puede ser anterior al período en el cual usted los recopile).</i></p>

Fundamento de las metas (opcional): *¿Por cuáles razones eligió sus metas?*

CUESTIONES DE CALIDAD DE LOS DATOS

Fechas de evaluaciones anteriores de calidad de los datos y nombre de los revisores: *¿Cuándo verificó la calidad de los datos?*

Fecha de evaluaciones futuras de calidad de los datos (opcional): *¿Cuándo verificará la calidad de los datos?*

Limitaciones conocidas de los datos: *¿Qué problemas puede haber para recopilar datos exactos? ¿Hay inexactitudes conocidas en los datos (p. ej., ciertas poblaciones que no se incluyeron en los resultados) que deberían tenerse en cuenta al interpretar los datos?*

CAMBIOS EN EL INDICADOR

Cambios en el indicador: *¿Qué cambios se le han hecho al indicador durante el desarrollo del proyecto?*

Otras notas (opcional): *¿Qué otros problemas o consideraciones relacionados con el indicador deben tenerse en cuenta?*

FECHA DE LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN DE ESTA HOJA: *marzo de 2023*

VÍNCULOS/REDES: INDICADOR 1B

Hoja de referencia de indicador estándar de resultados de ILAB
<p>Nombre del indicador: 1B – Cantidad de estructuras colectivas o instituciones dentro de un sistema con mejores vínculos/redes que les permiten mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones</p>
<p>Nombre del resultado medido: Aumento de vínculos/redes asociados con mejoras sistémicas de derechos de los trabajadores</p>
DESCRIPCIÓN
<p>Definiciones generales: Los términos con definiciones estándar se vinculan con el glosario del apéndice A.</p> <p><u>“Estructuras colectivas o instituciones”</u> (véase <u>“Instituciones”</u>)</p> <p><u>“Sistema”</u></p> <p><u>“Vínculos/redes”</u></p> <p>Los “mejores vínculos/redes” son vínculos/redes (conforme se describe más arriba) que se establecieron como nuevos o que se fortalecieron mediante el proyecto.</p> <p>“Que les permiten mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones”. Este calificador indica que solo pueden incluirse en el indicador las estructuras o instituciones vinculadas de una manera que les permita mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones. No deben incluirse las conexiones entre estructuras o instituciones que no hayan modificado en una medida considerable su capacidad de llevar a cabo estas acciones.</p>
<p>Guía para alinear términos de indicadores del proyecto con términos de indicadores estándar de resultados:</p> <p>“Estructuras colectivas o instituciones”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los tipos de estructuras colectivas o instituciones que se tomarán en cuenta para este indicador.</i> <p>“Sistema(s)”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los sistemas específicos que se tomarán en cuenta para este indicador y los límites de dichos sistemas.</i> <p>“Vínculos/redes”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los tipos específicos de vínculos/redes que se tomarán en cuenta para este indicador.</i> <p>“Mejores vínculos/redes”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los criterios que se seguirán para</i>

<p><i>determinar si los vínculos/las redes han mejorado como resultado de las actividades del proyecto.</i></p> <p>“Que les permiten mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones”.</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los criterios que se seguirán para determinar cómo los vínculos/las redes les permiten a los actores abordar los derechos laborales específicos, reclamar los derechos específicos o cumplir con las obligaciones específicas que su proyecto está buscando mejorar.</i>
<p>Cálculo(s): <i>¿Cómo medirá específicamente cada indicador? Por ejemplo, si va a recopilar datos a partir de una encuesta, ¿qué preguntas de la encuesta y qué opciones de respuesta a esas preguntas usará para determinar si a una persona se la puede incluir en el indicador?</i></p>
<p>Unidad de medida: Cantidad de actores individuales <i>[Verifique que el indicador del proyecto tenga la misma unidad de medida]</i></p>
<p>Desglosado por: <i>¿Cómo piensa hacer el desglose de los datos para el informe?</i></p>
<p>¿Cómo se usará ese indicador? (opcional): <i>¿Por cuáles razones es este indicador importante o pertinente para el proyecto? ¿Cómo entienden, miden y definen en el sistema los actores locales el progreso en relación con el indicador?</i></p>
<p>PLAN PARA RECOPIACIÓN DE DATOS</p>
<p>Fuente de datos: <i>¿De dónde obtendrá los datos usados para informar este indicador?</i></p>
<p>Métodos de recopilación y construcción de datos: <i>¿Cómo recopilará los datos?</i></p>
<p>Frecuencia de los informes: <i>¿Con qué frecuencia enviará informes sobre el indicador? (Los informes de la mayoría de los indicadores serán semestrales, pero algunos pueden enviarse con mayor o menor frecuencia, según los requisitos del proyecto y la disponibilidad de los datos).</i></p>
<p>Persona(s) responsable(s) en la organización adjudicataria: <i>¿Qué personas del proyecto estarán a cargo de la recopilación, el análisis y el informe de los datos? Pueden ser personas diferentes, p. ej., especialista en CEA, gerente de CEA, etc.</i></p>
<p>METAS Y PERÍODO INICIAL</p>
<p>Período inicial: <i>¿Cuándo recopilará datos de referencia y qué período representarán esos datos? (Si recurre a datos de otras personas, el período de los datos puede ser anterior al período en el cual usted los recopile).</i></p>
<p>Fundamento de las metas (opcional): <i>¿Por cuáles razones eligió sus metas?</i></p>
<p>CUESTIONES DE CALIDAD DE LOS DATOS</p>
<p>Fechas de evaluaciones anteriores de calidad de los datos y nombre de los revisores: <i>¿Cuándo verificó la calidad de los datos?</i></p>
<p>Fecha de evaluaciones futuras de calidad de los datos (opcional): <i>¿Cuándo verificará la calidad de los datos?</i></p>
<p>Limitaciones conocidas de los datos: <i>¿Qué problemas puede haber para recopilar datos exactos? ¿Hay inexactitudes conocidas en los datos (p. ej., ciertas poblaciones que no se incluyeron en los resultados) que deberían tenerse en cuenta al interpretar los datos?</i></p>

CAMBIOS EN EL INDICADOR

Cambios en el indicador: *¿Qué cambios se le han hecho al indicador durante el desarrollo del proyecto?*

Otras notas (opcional): *¿Qué otros problemas o consideraciones relacionados con el indicador deben tenerse en cuenta?*

FECHA DE LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN DE ESTA HOJA: *marzo de 2023*

CAPACIDAD HUMANA: INDICADOR 2A

Hoja de referencia de indicador estándar de resultados de ILAB
<p>Nombre del indicador: 2A – Cantidad de actores individuales dentro de un sistema con mayor capacidad que les permite mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones</p>
<p>Nombre del resultado medido: Mayor capacidad humana asociada con mejoras sistémicas de derechos de los trabajadores</p>
DESCRIPCIÓN
<p>Definiciones generales: Los términos con definiciones estándar se vinculan con el glosario del apéndice A.</p> <p>“Actores”</p> <p>“Sistema”</p> <p>“Capacidad”</p> <p>La “mayor capacidad” es la capacidad (conforme se describe más arriba) que el proyecto creó o que se fortaleció mediante el proyecto.</p> <p>“Que les permiten mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones”. Este calificador indica que solo pueden incluirse en el indicador los actores individuales que reciban mayor capacidad que les permita mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones. No deben incluirse los tipos desarrollo de capacidad que no hayan modificado en una medida considerable la capacidad de los actores individuales de llevar a cabo estas acciones.</p>
<p>Guía para alinear términos de indicadores del proyecto con términos de indicadores estándar de resultados:</p> <p>“Actores individuales”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los tipos de actores individuales que se tomarán en cuenta para este indicador. A fin de dar suficiente detalle para eliminar la ambigüedad, aclare qué tipos de personas se incluyen y se excluyen del indicador (p. ej., si se refiere a “personal del Gobierno”, ¿qué tipos de personas se incluyen y cuáles se excluyen?).</i> <p>“Sistema(s)”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los sistemas específicos que se tomarán en cuenta para este indicador y los límites de dichos sistemas.</i> <p>“Mayor capacidad”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los criterios que se seguirán para determinar si la capacidad ha aumentado como resultado de las actividades del proyecto.</i>

<p>“Que les permiten mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones”.</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los criterios que se seguirán para determinar cómo la mayor capacidad les permite a los actores mejorar su modo de abordar derechos laborales específicos, reclamar los derechos específicos o cumplir con las obligaciones específicas que su proyecto está buscando mejorar.</i>
<p>Cálculo(s): <i>¿Cómo medirá específicamente cada indicador? Por ejemplo, si va a recopilar datos a partir de una encuesta, ¿qué preguntas de la encuesta y qué opciones de respuesta a esas preguntas usará para determinar si a una persona se la puede incluir en el indicador?</i></p>
<p>Unidad de medida: Cantidad de actores individuales <i>[Verifique que el indicador del proyecto tenga la misma unidad de medida]</i></p>
<p>Desglosado por: <i>¿Cómo piensa hacer el desglose de los datos para el informe?</i></p>
<p>¿Cómo se usará ese indicador? (opcional): <i>¿Por cuáles razones es este indicador importante o pertinente para el proyecto? ¿Cómo entienden, miden y definen en el sistema los actores locales el progreso en relación con el indicador?</i></p>
<p>PLAN PARA RECOPIACIÓN DE DATOS</p>
<p>Fuente de datos: <i>¿De dónde obtendrá los datos usados para informar este indicador?</i></p>
<p>Métodos de recopilación y construcción de datos: <i>¿Cómo recopilará los datos?</i></p>
<p>Frecuencia de los informes: <i>¿Con qué frecuencia enviará informes sobre el indicador? (Los informes de la mayoría de los indicadores serán semestrales, pero algunos pueden enviarse con mayor o menor frecuencia, según los requisitos del proyecto y la disponibilidad de los datos).</i></p>
<p>Persona(s) responsable(s) en la organización adjudicataria: <i>¿Qué personas del proyecto estarán a cargo de la recopilación, el análisis y el informe de los datos? Pueden ser personas diferentes, p. ej., especialista en CEA, gerente de CEA, etc.</i></p>
<p>METAS Y PERÍODO INICIAL</p>
<p>Período inicial: <i>¿Cuándo recopilará datos de referencia y qué período representarán esos datos? (Si recurre a datos de otras personas, el período de los datos puede ser anterior al período en el cual usted los recopile).</i></p>
<p>Fundamento de las metas (opcional): <i>¿Por cuáles razones eligió sus metas?</i></p>
<p>CUESTIONES DE CALIDAD DE LOS DATOS</p>
<p>Fechas de evaluaciones anteriores de calidad de los datos y nombre de los revisores: <i>¿Cuándo verificó la calidad de los datos?</i></p>
<p>Fecha de evaluaciones futuras de calidad de los datos (opcional): <i>¿Cuándo verificará la calidad de los datos?</i></p>
<p>Limitaciones conocidas de los datos: <i>¿Qué problemas puede haber para recopilar datos exactos? ¿Hay inexactitudes conocidas en los datos (p. ej., ciertas poblaciones que no se incluyeron en los resultados) que deberían tenerse en cuenta al interpretar los datos?</i></p>
<p>CAMBIOS EN EL INDICADOR</p>
<p>Cambios en el indicador: <i>¿Qué cambios se le han hecho al indicador durante el desarrollo del proyecto?</i></p>

Otras notas (opcional): *¿Qué otros problemas o consideraciones relacionados con el indicador deben tenerse en cuenta?*

FECHA DE LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN DE ESTA HOJA: *Ingrese la fecha de la última modificación*

CAPACIDAD HUMANA: INDICADOR 2B

Hoja de referencia de indicador estándar de resultados de ILAB
<p>Nombre del indicador: 2B – Cantidad de estructuras colectivas o instituciones dentro de un sistema con mayor capacidad que les permite mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones</p>
<p>Nombre del resultado medido: Mayor capacidad humana asociada con mejoras sistémicas de derechos de los trabajadores</p>
DESCRIPCIÓN
<p>Definiciones generales: Los términos con definiciones estándar se vinculan con el glosario del apéndice A.</p> <p>“Estructuras colectivas o instituciones” (véase “Instituciones”)</p> <p>“Sistema”</p> <p>“Capacidad”</p> <p>La “mayor capacidad” es la capacidad (conforme se describe más arriba) que el proyecto creó o que se fortaleció mediante el proyecto.</p> <p>“Que les permiten mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones”. Este calificador indica que solo pueden incluirse en el indicador las estructuras o instituciones que reciban mayor capacidad que les permita mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones. No deben incluirse los tipos desarrollo de capacidad que no hayan modificado en una medida considerable la capacidad de las estructuras o instituciones de llevar a cabo estas acciones.</p>
<p>Guía para alinear términos de indicadores del proyecto con términos de indicadores estándar de resultados:</p> <p>“Estructuras colectivas o instituciones”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Los adjudicatarios deben incluir en sus definiciones de indicador de proyecto los tipos de estructuras colectivas o instituciones que se tomarán en cuenta para este indicador.</i> <p>“Sistema(s)”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los sistemas específicos que se tomarán en cuenta para este indicador y los límites de dichos sistemas.</i> <p>“Mayor capacidad”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los criterios que se seguirán para determinar si la capacidad ha aumentado como resultado de las actividades del proyecto.</i> <p>“Que les permiten mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus</p>

<p>derechos o el cumplimiento de sus obligaciones”.</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los criterios que se seguirán para determinar cómo la mayor capacidad les permite a los actores mejorar su modo de abordar derechos laborales específicos, reclamar los derechos específicos o cumplir con las obligaciones específicas que su proyecto está buscando mejorar.</i>
<p>Cálculo(s): <i>¿Cómo medirá específicamente cada indicador? Por ejemplo, si va a recopilar datos a partir de una encuesta, ¿qué preguntas de la encuesta y qué opciones de respuesta a esas preguntas usará para determinar si a una persona se la puede incluir en el indicador?</i></p>
<p>Unidad de medida: Cantidad de actores individuales <i>[Verifique que el indicador del proyecto tenga la misma unidad de medida]</i></p>
<p>Desglosado por: <i>¿Cómo piensa hacer el desglose de los datos para el informe?</i></p>
<p>¿Cómo se usará ese indicador? (opcional): <i>¿Por cuáles razones es este indicador importante o pertinente para el proyecto? ¿Cómo entienden, miden y definen en el sistema los actores locales el progreso en relación con el indicador?</i></p>
<p>PLAN PARA RECOPIACIÓN DE DATOS</p>
<p>Fuente de datos: <i>¿De dónde obtendrá los datos usados para informar este indicador?</i></p>
<p>Métodos de recopilación y construcción de datos: <i>¿Cómo recopilará los datos?</i></p>
<p>Frecuencia de los informes: <i>¿Con qué frecuencia enviará informes sobre el indicador? (Los informes de la mayoría de los indicadores serán semestrales, pero algunos pueden enviarse con mayor o menor frecuencia, según los requisitos del proyecto y la disponibilidad de los datos).</i></p>
<p>Persona(s) responsable(s) en la organización adjudicataria: <i>¿Qué personas del proyecto estarán a cargo de la recopilación, el análisis y el informe de los datos? Pueden ser personas diferentes, p. ej., especialista en CEA, gerente de CEA, etc.</i></p>
<p>METAS Y PERÍODO INICIAL</p>
<p>Período inicial: <i>¿Cuándo recopilará datos de referencia y qué período representarán esos datos? (Si recurre a datos de otras personas, el período de los datos puede ser anterior al período en el cual usted los recopile).</i></p>
<p>Fundamento de las metas (opcional): <i>¿Por cuáles razones eligió sus metas?</i></p>
<p>CUESTIONES DE CALIDAD DE LOS DATOS</p>
<p>Fechas de evaluaciones anteriores de calidad de los datos y nombre de los revisores: <i>¿Cuándo verificó la calidad de los datos?</i></p>
<p>Fecha de evaluaciones futuras de calidad de los datos (opcional): <i>¿Cuándo verificará la calidad de los datos?</i></p>
<p>Limitaciones conocidas de los datos: <i>¿Qué problemas puede haber para recopilar datos exactos? ¿Hay inexactitudes conocidas en los datos (p. ej., ciertas poblaciones que no se incluyeron en los resultados) que deberían tenerse en cuenta al interpretar los datos?</i></p>
<p>CAMBIOS EN EL INDICADOR</p>
<p>Cambios en el indicador: <i>¿Qué cambios se le han hecho al indicador durante el desarrollo del proyecto?</i></p>

Otras notas (opcional): *¿Qué otros problemas o consideraciones relacionados con el indicador deben tenerse en cuenta?*

FECHA DE LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN DE ESTA HOJA: *Ingrese la fecha de la última modificación*

RECURSOS DE REEMPLAZO: INDICADOR 3A

Hoja de referencia de indicador estándar de resultados de ILAB
<p>Nombre del indicador: 3A – Cantidad (n.º) de actores individuales dentro de un sistema con recursos de reemplazo que les permiten seguir abordando problemas de derechos laborales, reclamando sus derechos o cumpliendo con sus obligaciones</p>
<p>Nombre del resultado medido: Aumento de los recursos de reemplazo asociados con mejoras sistémicas de derechos de los trabajadores</p>
DESCRIPCIÓN
<p>Definiciones generales: Los términos con definiciones estándar se vinculan con el glosario del apéndice A.</p> <p>“Actores”</p> <p>“Sistema”</p> <p>“Recursos de reemplazo”</p> <p>“Que les permiten seguir abordando problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones”. Este calificador indica que solo pueden incluirse en el indicador los actores individuales que tengan recursos de reemplazo que les permitan mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones. No deben incluirse los recursos que no modifiquen en una medida considerable su capacidad de llevar a cabo estas acciones.</p>
<p>Guía para alinear términos de indicadores del proyecto con términos de indicadores estándar de resultados:</p> <p>“Actores individuales”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los tipos de actores individuales que se tomarán en cuenta para este indicador. A fin de dar suficiente detalle para eliminar la ambigüedad, aclare qué tipos de personas se incluyen y se excluyen del indicador (p. ej., si se refiere a “personal del Gobierno”, ¿qué tipos de personas se incluyen y cuáles se excluyen?).</i> <p>“Sistema(s)”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los sistemas específicos que se tomarán en cuenta para este indicador y los límites de dichos sistemas.</i> <p>Recursos de reemplazo</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los recursos de reemplazo específicos que se tomarán en cuenta para este indicador.</i> <p>“Que les permiten seguir abordando problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones”</p>

<ul style="list-style-type: none"> Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los criterios que se seguirán para determinar cómo los recursos de reemplazo les permiten a los actores mejorar su modo de abordar derechos laborales específicos, reclamar los derechos específicos o cumplir con las obligaciones específicas que su proyecto está buscando mejorar.
Cálculo(s): ¿Cómo medirá específicamente cada indicador? Por ejemplo, si va a recopilar datos a partir de una encuesta, ¿qué preguntas de la encuesta y qué opciones de respuesta a esas preguntas usará para determinar si a una persona se la puede incluir en el indicador?
Unidad de medida: Cantidad de actores individuales [Verifique que el indicador del proyecto tenga la misma unidad de medida]
Desglosado por: ¿Cómo piensa hacer el desglose de los datos para el informe?
¿Cómo se usará ese indicador? (opcional): ¿Por cuáles razones es este indicador importante o pertinente para el proyecto? ¿Cómo entienden, miden y definen en el sistema los actores locales el progreso en relación con el indicador?
PLAN PARA RECOPIACIÓN DE DATOS
Fuente de datos: ¿De dónde obtendrá los datos usados para informar este indicador?
Métodos de recopilación y construcción de datos: ¿Cómo recopilará los datos?
Frecuencia de los informes: ¿Con qué frecuencia enviará informes sobre el indicador? (Los informes de la mayoría de los indicadores serán semestrales, pero algunos pueden enviarse con mayor o menor frecuencia, según los requisitos del proyecto y la disponibilidad de los datos).
Persona(s) responsable(s) en la organización adjudicataria: ¿Qué personas del proyecto estarán a cargo de la recopilación, el análisis y el informe de los datos? Pueden ser personas diferentes, p. ej., especialista en CEA, gerente de CEA, etc.
METAS Y PERÍODO INICIAL
Período inicial: ¿Cuándo recopilará datos de referencia y qué período representarán esos datos? (Si recurre a datos de otras personas, el período de los datos puede ser anterior al período en el cual usted los recopile).
Fundamento de las metas (opcional): ¿Por cuáles razones eligió sus metas?
CUESTIONES DE CALIDAD DE LOS DATOS
Fechas de evaluaciones anteriores de calidad de los datos y nombre de los revisores: ¿Cuándo verificó la calidad de los datos?
Fecha de evaluaciones futuras de calidad de los datos (opcional): ¿Cuándo verificará la calidad de los datos?
Limitaciones conocidas de los datos: ¿Qué problemas puede haber para recopilar datos exactos? ¿Hay inexactitudes conocidas en los datos (p. ej., ciertas poblaciones que no se incluyeron en los resultados) que deberían tenerse en cuenta al interpretar los datos?
CAMBIOS EN EL INDICADOR
Cambios en el indicador: ¿Qué cambios se le han hecho al indicador durante el desarrollo del proyecto?
Otras notas (opcional): ¿Qué otros problemas o consideraciones relacionados con el indicador

deben tenerse en cuenta?

FECHA DE LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN DE ESTA HOJA: *marzo de 2023*

RECURSOS DE REEMPLAZO: INDICADOR 3B

Hoja de referencia de indicador estándar de resultados de la OTLA
<p>Nombre del indicador: 3B – Cantidad de estructuras colectivas o instituciones dentro de un sistema con recursos de reemplazo que les permiten seguir abordando problemas de derechos laborales, reclamando sus derechos o cumpliendo con sus obligaciones</p>
<p>Nombre del resultado medido: Aumento de los recursos de reemplazo asociados con mejoras sistémicas de derechos de los trabajadores</p>
DESCRIPCIÓN
<p>Definiciones generales: Los términos con definiciones estándar se vinculan con el glosario del apéndice A.</p> <p>“Estructuras colectivas o instituciones” (véase “Instituciones”)</p> <p>“Sistema”</p> <p>“Recursos de reemplazo”</p> <p>“Que les permiten seguir abordando problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones”. Este calificador indica que solo pueden incluirse en el indicador las estructuras o instituciones que tengan recursos de reemplazo que les permitan mejorar el abordaje de problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones. No deben incluirse los recursos que no modifiquen en una medida considerable la capacidad de las estructuras o las instituciones de llevar a cabo estas acciones.</p>
<p>Guía para alinear términos de indicadores del proyecto con términos de indicadores estándar de resultados:</p> <p>“Estructuras colectivas o instituciones”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Los adjudicatarios deben incluir en sus definiciones de indicador de proyecto los tipos de estructuras colectivas o instituciones que se tomarán en cuenta para este indicador.</i> <p>“Sistema(s)”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los sistemas específicos que se tomarán en cuenta para este indicador y los límites de dichos sistemas.</i> <p>Recursos de reemplazo</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los recursos de reemplazo específicos que se tomarán en cuenta para este indicador.</i> <p>“Que les permiten seguir abordando problemas de derechos laborales, el reclamo de sus derechos o el cumplimiento de sus obligaciones”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los criterios que se seguirán para determinar si los recursos de reemplazo les permiten a los actores mejorar su modo de abordar derechos laborales específicos, reclamar los derechos específicos o cumplir con</i>

<i>las obligaciones específicas que su proyecto está buscando mejorar.</i>
Cálculo(s): <i>¿Cómo medirá específicamente cada indicador? Por ejemplo, si va a recopilar datos a partir de una encuesta, ¿qué preguntas de la encuesta y qué opciones de respuesta a esas preguntas usará para determinar si a una persona se la puede incluir en el indicador?</i>
Unidad de medida: Cantidad de actores individuales <i>[Verifique que el indicador del proyecto tenga la misma unidad de medida]</i>
Desglosado por: <i>¿Cómo piensa hacer el desglose de los datos para el informe?</i>
¿Cómo se usará ese indicador? (opcional): <i>¿Por cuáles razones es este indicador importante o pertinente para el proyecto? ¿Cómo entienden, miden y definen en el sistema los actores locales el progreso en relación con el indicador?</i>
PLAN PARA RECOPIACIÓN DE DATOS
Fuente de datos: <i>¿De dónde obtendrá los datos usados para informar este indicador?</i>
Métodos de recopilación y construcción de datos: <i>¿Cómo recopilará los datos?</i>
Frecuencia de los informes: <i>¿Con qué frecuencia enviará informes sobre el indicador? (Los informes de la mayoría de los indicadores serán semestrales, pero algunos pueden enviarse con mayor o menor frecuencia, según los requisitos del proyecto y la disponibilidad de los datos).</i>
Persona(s) responsable(s) en la organización adjudicataria: <i>¿Qué personas del proyecto estarán a cargo de la recopilación, el análisis y el informe de los datos? Pueden ser personas diferentes, p. ej., especialista en CEA, gerente de CEA, etc.</i>
METAS Y PERÍODO INICIAL
Período inicial: <i>¿Cuándo recopilará datos de referencia y qué período representarán esos datos? (Si recurre a datos de otras personas, el período de los datos puede ser anterior al período en el cual usted los recopile).</i>
Fundamento de las metas (opcional): <i>¿Por cuáles razones eligió sus metas?</i>
CUESTIONES DE CALIDAD DE LOS DATOS
Fechas de evaluaciones anteriores de calidad de los datos y nombre de los revisores: <i>¿Cuándo verificó la calidad de los datos?</i>
Fecha de evaluaciones futuras de calidad de los datos (opcional): <i>¿Cuándo verificará la calidad de los datos?</i>
Limitaciones conocidas de los datos: <i>¿Qué problemas puede haber para recopilar datos exactos? ¿Hay inexactitudes conocidas en los datos (p. ej., ciertas poblaciones que no se incluyeron en los resultados) que deberían tenerse en cuenta al interpretar los datos?</i>
CAMBIOS EN EL INDICADOR
Cambios en el indicador: <i>¿Qué cambios se le han hecho al indicador durante el desarrollo del proyecto?</i>
Otras notas (opcional): <i>¿Qué otros problemas o consideraciones relacionados con el indicador deben tenerse en cuenta?</i>
FECHA DE LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN DE ESTA HOJA: <i>marzo de 2023</i>

RESULTADOS RELACIONADOS CON EL CAMBIO DE PUNTOS DE INFLUENCIA / ESTRUCTURAS Y PROCESOS TRANSFORMADORES

MOTIVACIÓN: INDICADOR 4A

Hoja de referencia de indicador estándar de resultados de ILAB
<p>Nombre del indicador: 4A – Cantidad de actores individuales dentro de un sistema con mayor motivación para abordar problemas de derechos laborales, reclamar sus derechos o cumplir con sus obligaciones</p>
<p>Nombre del resultado medido: Mayor motivación para adoptar comportamientos, institucionalizar procedimientos, utilizar, prestar o acceder a servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</p>
DESCRIPCIÓN
<p>Definiciones generales: Los términos con definiciones estándar se vinculan con el glosario del apéndice A.</p> <p>“Actores”</p> <p>“Sistema”</p> <p>“Motivación para abordar problemas de derechos laborales, reclamar sus derechos o cumplir con sus obligaciones”</p> <p>“Mayor motivación” es la motivación (conforme se describe más arriba) que el proyecto creó o que se fortaleció mediante el proyecto.</p>
<p>Guía para alinear términos de indicadores del proyecto con términos de indicadores estándar de resultados:</p> <p>Los “actores individuales”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los tipos de actores individuales que se tomarán en cuenta para este indicador. A fin de dar suficiente detalle para eliminar la ambigüedad, aclare qué tipos de personas se incluyen y se excluyen del indicador (p. ej., si se refiere a “personal del Gobierno”, ¿qué tipos de personas se incluyen y cuáles se excluyen?).</i> <p>“Sistema(s)”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los sistemas específicos que se tomarán en cuenta para este indicador y los límites de dichos sistemas.</i> <p>“Motivación para abordar problemas de derechos laborales, reclamar sus derechos o cumplir con sus obligaciones”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto cómo medirá la motivación para abordar problemas de derechos laborales, reclamar sus derechos o cumplir con sus obligaciones.</i>

<p>“Mayor motivación”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los criterios que se seguirán para determinar si la motivación ha aumentado como resultado de las actividades del proyecto.</i>
<p>Cálculo(s): <i>¿Cómo medirá específicamente cada indicador? Por ejemplo, si va a recopilar datos a partir de una encuesta, ¿qué preguntas de la encuesta y qué opciones de respuesta a esas preguntas usará para determinar si a una persona se la puede incluir en el indicador?</i></p>
<p>Unidad de medida: Cantidad de actores individuales <i>[Verifique que el indicador del proyecto tenga la misma unidad de medida]</i></p>
<p>Desglosado por: <i>¿Cómo piensa hacer el desglose de los datos para el informe?</i></p>
<p>¿Cómo se usará ese indicador? (opcional): <i>¿Por cuáles razones es este indicador importante o pertinente para el proyecto? ¿Cómo entienden, miden y definen en el sistema los actores locales el progreso en relación con el indicador?</i></p>
<p>PLAN PARA RECOPIACIÓN DE DATOS</p>
<p>Fuente de datos: <i>¿De dónde obtendrá los datos usados para informar este indicador?</i></p>
<p>Métodos de recopilación y construcción de datos: <i>¿Cómo recopilará los datos?</i></p>
<p>Frecuencia de los informes: <i>¿Con qué frecuencia enviará informes sobre el indicador? (Los informes de la mayoría de los indicadores serán semestrales, pero algunos pueden enviarse con mayor o menor frecuencia, según los requisitos del proyecto y la disponibilidad de los datos).</i></p>
<p>Persona(s) responsable(s) en la organización adjudicataria: <i>¿Qué personas del proyecto estarán a cargo de la recopilación, el análisis y el informe de los datos? Pueden ser personas diferentes, p. ej., especialista en CEA, gerente de CEA, etc.</i></p>
<p>METAS Y PERÍODO INICIAL</p>
<p>Período inicial: <i>¿Cuándo recopilará datos de referencia y qué período representarán esos datos? (Si recurre a datos de otras personas, el período de los datos puede ser anterior al período en el cual usted los recopile).</i></p>
<p>Fundamento de las metas (opcional): <i>¿Por cuáles razones eligió sus metas?</i></p>
<p>CUESTIONES DE CALIDAD DE LOS DATOS</p>
<p>Fechas de evaluaciones anteriores de calidad de los datos y nombre de los revisores: <i>¿Cuándo verificó la calidad de los datos?</i></p>
<p>Fecha de evaluaciones futuras de calidad de los datos (opcional): <i>¿Cuándo verificará la calidad de los datos?</i></p>
<p>Limitaciones conocidas de los datos: <i>¿Qué problemas puede haber para recopilar datos exactos? ¿Hay inexactitudes conocidas en los datos (p. ej., ciertas poblaciones que no se incluyeron en los resultados) que deberían tenerse en cuenta al interpretar los datos?</i></p>
<p>CAMBIOS EN EL INDICADOR</p>
<p>Cambios en el indicador: <i>¿Qué cambios se le han hecho al indicador durante el desarrollo del proyecto?</i></p>
<p>Otras notas (opcional): <i>¿Qué otros problemas o consideraciones relacionados con el indicador</i></p>

deben tenerse en cuenta?

FECHA DE LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN DE ESTA HOJA: *marzo de 2023*

MOTIVACIÓN: INDICADOR 4B

Hoja de referencia de indicador estándar de resultados de ILAB
<p>Nombre del indicador: 4B – Cantidad de estructuras colectivas o instituciones dentro de un sistema con mayor motivación para abordar problemas de derechos laborales, reclamar sus derechos o cumplir con sus obligaciones</p>
<p>Nombre del resultado medido: Mayor motivación para adoptar comportamientos, institucionalizar procedimientos, utilizar, prestar o acceder a servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</p>
DESCRIPCIÓN
<p>Definiciones generales: Los términos con definiciones estándar se vinculan con el glosario del apéndice A.</p> <p>“Estructuras colectivas o instituciones” (véase “Instituciones”)</p> <p>“Sistema”</p> <p>“Motivación para abordar problemas de derechos laborales, reclamar sus derechos o cumplir con sus obligaciones”</p> <p>“Mayor motivación” es la motivación (conforme se describe más arriba) que el proyecto creó o que se fortaleció mediante el proyecto.</p>
<p>Guía para alinear términos de indicadores del proyecto con términos de indicadores estándar de resultados:</p> <p>“Estructuras colectivas o instituciones”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los tipos de estructuras colectivas o instituciones que se tomarán en cuenta para este indicador.</i> <p>“Sistema(s)”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los sistemas específicos que se tomarán en cuenta para este indicador y los límites de dichos sistemas.</i> <p>Motivación para abordar problemas de derechos laborales, reclamar sus derechos o cumplir con sus obligaciones”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto cómo medirá la motivación para abordar problemas de derechos laborales, reclamar sus derechos o cumplir con sus obligaciones.</i> <p>“Mayor motivación”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los criterios que se seguirán para determinar si la motivación ha aumentado como resultado de las actividades del proyecto.</i>
<p>Cálculo(s): <i>¿Cómo medirá específicamente cada indicador? Por ejemplo, si va a recopilar datos a partir de una encuesta, ¿qué preguntas de la encuesta y qué opciones de respuesta a esas</i></p>

<i>preguntas usará para determinar si a una persona se la puede incluir en el indicador?</i>
Unidad de medida: Cantidad de actores individuales <i>[Verifique que el indicador del proyecto tenga la misma unidad de medida]</i>
Desglosado por: <i>¿Cómo piensa hacer el desglose de los datos para el informe?</i>
¿Cómo se usará ese indicador? <i>(opcional): ¿Por cuáles razones es este indicador importante o pertinente para el proyecto? ¿Cómo entienden, miden y definen en el sistema los actores locales el progreso en relación con el indicador?</i>
PLAN PARA RECOPIACIÓN DE DATOS
Fuente de datos: <i>¿De dónde obtendrá los datos usados para informar este indicador?</i>
Métodos de recopilación y construcción de datos: <i>¿Cómo recopilará los datos?</i>
Frecuencia de los informes: <i>¿Con qué frecuencia enviará informes sobre el indicador? (Los informes de la mayoría de los indicadores serán semestrales, pero algunos pueden enviarse con mayor o menor frecuencia, según los requisitos del proyecto y la disponibilidad de los datos).</i>
Persona(s) responsable(s) en la organización adjudicataria: <i>¿Qué personas del proyecto estarán a cargo de la recopilación, el análisis y el informe de los datos? Pueden ser personas diferentes, p. ej., especialista en CEA, gerente de CEA, etc.</i>
METAS Y PERÍODO INICIAL
Período inicial: <i>¿Cuándo recopilará datos de referencia y qué período representarán esos datos? (Si recurre a datos de otras personas, el período de los datos puede ser anterior al período en el cual usted los recopile).</i>
Fundamento de las metas <i>(opcional): ¿Por cuáles razones eligió sus metas?</i>
CUESTIONES DE CALIDAD DE LOS DATOS
Fechas de evaluaciones anteriores de calidad de los datos y nombre de los revisores: <i>¿Cuándo verificó la calidad de los datos?</i>
Fecha de evaluaciones futuras de calidad de los datos <i>(opcional): ¿Cuándo verificará la calidad de los datos?</i>
Limitaciones conocidas de los datos: <i>¿Qué problemas puede haber para recopilar datos exactos? ¿Hay inexactitudes conocidas en los datos (p. ej., ciertas poblaciones que no se incluyeron en los resultados) que deberían tenerse en cuenta al interpretar los datos?</i>
CAMBIOS EN EL INDICADOR
Cambios en el indicador: <i>¿Qué cambios se le han hecho al indicador durante el desarrollo del proyecto?</i>
Otras notas <i>(opcional): ¿Qué otros problemas o consideraciones relacionados con el indicador deben tenerse en cuenta?</i>
FECHA DE LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN DE ESTA HOJA: <i>marzo de 2023</i>

DEMANDA DE SERVICIOS: INDICADOR 5A

Hoja de referencia de indicador estándar de resultados de ILAB

Nombre del indicador: 5A – Cantidad de actores individuales dentro de un sistema que demuestran una mayor demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores

Nombre del resultado medido: Mayor demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores

DESCRIPCIÓN

Definiciones generales:

Los términos con definiciones estándar se vinculan con el glosario del apéndice A.

“Actores”**“Sistema”****“Demanda”****“Servicios, prestaciones, protecciones o programas”**

Los siguientes son ejemplos de servicios o procesos pertinentes: negociación colectiva, conciliación, resolución de controversias, mediación, asesoramiento jurídico, manejo de reclamaciones, medidas correctivas, asistencia para cumplimiento normativo, diálogo social bipartito o tripartito a nivel de empresa o de sector, presentación o manejo de querrelas o demandas, flujos de información, sanciones, procedimientos operativos estándar, protección social y redes de contención, y gestión de recursos humanos (incluidos contratación, capacitación y desarrollo, evaluación de desempeño y administración de premios, tales como administración de pagos y sistemas de prestaciones para empleados).

“Mayor demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas” se refiere a mejoras en la demanda o uso de servicios, derechos, prestaciones, protecciones, programas o mecanismos por parte de los beneficiarios o las partes interesadas. Los beneficiarios deben sentir que los servicios satisfacen una necesidad percibida. Deben poder ver mejoras notables en su bienestar, situación, poder, voz o capacidades como resultado de los servicios prestados durante el proyecto y deben entender qué se necesita para mantener o aumentar las mejoras. Para que los beneficiarios mantengan los comportamientos “mejorados” promovidos durante un proyecto o para que sigan haciendo uso de los servicios iniciados por el proyecto, los beneficios percibidos deben ser mayores que los costos percibidos (como el tiempo y el dinero). Por ejemplo, un trabajador individual puede manifestar un aumento de la demanda de servicios cuando se comunica con organizaciones apropiadas para adquirir o solicitar dichos servicios.

“Asociados con la mejora de derechos de los trabajadores” es un calificador que indica que en este indicador solo deben incluirse actores que hayan manifestado un aumento en la demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores. No debe incluirse la demanda de otros servicios, prestaciones, protecciones o programas no asociados con la mejora derechos de trabajadores.

Guía para alinear términos de indicadores del proyecto con términos de indicadores estándar de resultados:

“Actores individuales”

- *Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los tipos de actores individuales que se tomarán en cuenta para este indicador. A fin de dar suficiente detalle para eliminar la ambigüedad, aclare qué tipos de personas se incluyen y se excluyen del indicador (p. ej., si se refiere a “personal del Gobierno”, ¿qué tipos de personas se incluyen y cuáles se excluyen?).*

“Sistema(s)”

- *Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los sistemas específicos que se tomarán en cuenta para este indicador y los límites de dichos sistemas.*

“Mayor demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas”

- *Incluya en las definiciones de indicador del proyecto cómo medirá la mayor demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores.*

“Asociados con la mejora de derechos de los trabajadores”

- *Incluya en las definiciones de indicador del proyecto qué servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores se incluyen.*

Cálculo(s): *¿Cómo medirá específicamente cada indicador? Por ejemplo, si va a recopilar datos a partir de una encuesta, ¿qué preguntas de la encuesta y qué opciones de respuesta a esas preguntas usará para determinar si a una persona se la puede incluir en el indicador?*

Unidad de medida: *Cantidad de actores individuales [Verifique que el indicador del proyecto tenga la misma unidad de medida]*

Desglosado por: *¿Cómo piensa hacer el desglose de los datos para el informe?*

¿Cómo se usará ese indicador? (opcional): *¿Por cuáles razones es este indicador importante o pertinente para el proyecto? ¿Cómo entienden, miden y definen en el sistema los actores locales el progreso en relación con el indicador?*

PLAN PARA RECOPIACIÓN DE DATOS

Fuente de datos: *¿De dónde obtendrá los datos usados para informar este indicador?*

Métodos de recopilación y construcción de datos: *¿Cómo recopilará los datos?*

Frecuencia de los informes: *¿Con qué frecuencia enviará informes sobre el indicador? (Los informes de la mayoría de los indicadores serán semestrales, pero algunos pueden enviarse con mayor o menor frecuencia, según los requisitos del proyecto y la disponibilidad de los datos).*

Persona(s) responsable(s) en la organización adjudicataria: *¿Qué personas del proyecto estarán a cargo de la recopilación, el análisis y el informe de los datos? Pueden ser personas diferentes, p. ej., especialista en CEA, gerente de CEA, etc.*

METAS Y PERÍODO INICIAL

Período inicial: <i>¿Cuándo recopilará datos de referencia y qué período representarán esos datos? (Si recurre a datos de otras personas, el período de los datos puede ser anterior al período en el cual usted los recopile).</i>
Fundamento de las metas (opcional): <i>¿Por cuáles razones eligió sus metas?</i>
CUESTIONES DE CALIDAD DE LOS DATOS
Fechas de evaluaciones anteriores de calidad de los datos y nombre de los revisores: <i>¿Cuándo verificó la calidad de los datos?</i>
Fecha de evaluaciones futuras de calidad de los datos (opcional): <i>¿Cuándo verificará la calidad de los datos?</i>
Limitaciones conocidas de los datos: <i>¿Qué problemas puede haber para recopilar datos exactos? ¿Hay inexactitudes conocidas en los datos (p. ej., ciertas poblaciones que no se incluyeron en los resultados) que deberían tenerse en cuenta al interpretar los datos?</i>
CAMBIOS EN EL INDICADOR
Cambios en el indicador: <i>¿Qué cambios se le han hecho al indicador durante el desarrollo del proyecto?</i>
Otras notas (opcional): <i>¿Qué otros problemas o consideraciones relacionados con el indicador deben tenerse en cuenta?</i>
FECHA DE LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN DE ESTA HOJA: <i>marzo de 2023</i>

DEMANDA DE SERVICIOS: INDICADOR 5B

Hoja de referencia de indicador estándar de resultados de ILAB
Nombre del indicador: 5B – Cantidad de estructuras colectivas o instituciones dentro de un sistema que demuestran una mayor demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores
Nombre del resultado medido: Mayor demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores
DESCRIPCIÓN
Definiciones generales: Los términos con definiciones estándar se vinculan con el glosario del apéndice A.
<u>“Estructuras colectivas o instituciones”</u> (véase <u>“Instituciones”</u>)
<u>“Sistema”</u>
<u>“Demanda”</u>
<u>“Servicios, prestaciones, protecciones o programas”</u> Los siguientes son ejemplos de servicios o procesos pertinentes: negociación colectiva, conciliación, resolución de controversias, mediación, asesoramiento jurídico, manejo de reclamaciones, medidas correctivas, asistencia para cumplimiento normativo, diálogo social

bipartito o tripartito a nivel de empresa o de sector, presentación o manejo de querellas o demandas, flujos de información, sanciones, procedimientos operativos estándar, protección social y redes de contención, y gestión de recursos humanos (incluidos contratación, capacitación y desarrollo, evaluación de desempeño y administración de premios, tales como administración de pagos y sistemas de prestaciones para empleados).

“Mayor demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas” se refiere a mejoras en la demanda o uso de servicios, derechos, prestaciones, protecciones, programas o mecanismos por parte de los beneficiarios o las partes interesadas. Los beneficiarios deben sentir que los servicios satisfacen una necesidad percibida. Deben poder ver mejoras notables en su bienestar, situación, poder, voz o capacidades como resultado de los servicios prestados durante el proyecto y deben entender qué se necesita para mantener o aumentar las mejoras. Para que los beneficiarios mantengan los comportamientos “mejorados” promovidos durante un proyecto o para que sigan haciendo uso de los servicios iniciados por el proyecto, los beneficios percibidos deben ser mayores que los costos percibidos (como el tiempo y el dinero). Por ejemplo, un trabajador individual puede manifestar un aumento de la demanda de servicios cuando se comunica con organizaciones apropiadas para adquirir o solicitar dichos servicios.

“Asociados con la mejora de derechos de los trabajadores” es un calificador que indica que en este indicador solo deben incluirse actores que hayan manifestado un aumento en la demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores. No debe incluirse la demanda de otros servicios, prestaciones, protecciones o programas no asociados con la mejora derechos de trabajadores.

Guía para alinear términos de indicadores del proyecto con términos de indicadores estándar de resultados:

“Estructuras colectivas o instituciones”

- *Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los tipos de estructuras colectivas o instituciones que se tomarán en cuenta para este indicador.*

“Sistema(s)”

- *Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los sistemas específicos que se tomarán en cuenta para este indicador y los límites de dichos sistemas.*

“Mayor demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas”

- *Incluya en las definiciones de indicador del proyecto cómo medirá la mayor demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores.*

“Asociados con la mejora de derechos de los trabajadores”

- *Incluya en las definiciones de indicador del proyecto qué servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores se incluyen.*

Cálculo(s): *¿Cómo medirá específicamente cada indicador? Por ejemplo, si va a recopilar datos a*

<i>partir de una encuesta, ¿qué preguntas de la encuesta y qué opciones de respuesta a esas preguntas usará para determinar si a una persona se la puede incluir en el indicador?</i>
Unidad de medida: Cantidad de actores individuales <i>[Verifique que el indicador del proyecto tenga la misma unidad de medida]</i>
Desglosado por: <i>¿Cómo piensa hacer el desglose de los datos para el informe?</i>
¿Cómo se usará ese indicador? <i>(opcional): ¿Por cuáles razones es este indicador importante o pertinente para el proyecto? ¿Cómo entienden, miden y definen en el sistema los actores locales el progreso en relación con el indicador?</i>
PLAN PARA RECOPIACIÓN DE DATOS
Fuente de datos: <i>¿De dónde obtendrá los datos usados para informar este indicador?</i>
Métodos de recopilación y construcción de datos: <i>¿Cómo recopilará los datos?</i>
Frecuencia de los informes: <i>¿Con qué frecuencia enviará informes sobre el indicador? (Los informes de la mayoría de los indicadores serán semestrales, pero algunos pueden enviarse con mayor o menor frecuencia, según los requisitos del proyecto y la disponibilidad de los datos).</i>
Persona(s) responsable(s) en la organización adjudicataria: <i>¿Qué personas del proyecto estarán a cargo de la recopilación, el análisis y el informe de los datos? Pueden ser personas diferentes, p. ej., especialista en CEA, gerente de CEA, etc.</i>
METAS Y PERÍODO INICIAL
Período inicial: <i>¿Cuándo recopilará datos de referencia y qué período representarán esos datos? (Si recurre a datos de otras personas, el período de los datos puede ser anterior al período en el cual usted los recopile).</i>
Fundamento de las metas <i>(opcional): ¿Por cuáles razones eligió sus metas?</i>
CUESTIONES DE CALIDAD DE LOS DATOS
Fechas de evaluaciones anteriores de calidad de los datos y nombre de los revisores: <i>¿Cuándo verificó la calidad de los datos?</i>
Fecha de evaluaciones futuras de calidad de los datos <i>(opcional): ¿Cuándo verificará la calidad de los datos?</i>
Limitaciones conocidas de los datos: <i>¿Qué problemas puede haber para recopilar datos exactos? ¿Hay inexactitudes conocidas en los datos (p. ej., ciertas poblaciones que no se incluyeron en los resultados) que deberían tenerse en cuenta al interpretar los datos?</i>
CAMBIOS EN EL INDICADOR
Cambios en el indicador: <i>¿Qué cambios se le han hecho al indicador durante el desarrollo del proyecto?</i>
Otras notas <i>(opcional): ¿Qué otros problemas o consideraciones relacionados con el indicador deben tenerse en cuenta?</i>
FECHA DE LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN DE ESTA HOJA: <i>marzo de 2023</i>

ACCESO A SERVICIOS: INDICADOR 6A

Hoja de referencia de indicador estándar de resultados de ILAB
<p>Nombre del indicador: 6A – Cantidad de actores individuales dentro de un sistema con mejor acceso a servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</p>
<p>Nombre del resultado medido: Mejor acceso a servicios, derechos, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</p>
DESCRIPCIÓN
<p>Definiciones generales: Los términos con definiciones estándar se vinculan con el glosario del apéndice A.</p> <p>“Actores”</p> <p>“Sistema”</p> <p>“Acceso a servicios, prestaciones, protecciones o programas” Por ejemplo, puede considerarse que un trabajador tiene acceso a servicios si es consciente de sus derechos y cuenta con métodos simples y directos para comunicarse con organizaciones que puedan hacer valer o defender esos derechos.</p> <p>Los siguientes son ejemplos de servicios o procesos pertinentes: negociación colectiva, conciliación, resolución de controversias, mediación, asesoramiento jurídico, manejo de reclamaciones, medidas correctivas, asistencia para cumplimiento normativo, diálogo social bipartito o tripartito a nivel de empresa o de sector, presentación o manejo de querellas o demandas, flujos de información, sanciones, procedimientos operativos estándar, protección social y redes de contención, y gestión de recursos humanos (incluidos contratación, capacitación y desarrollo, evaluación de desempeño y administración de premios, tales como administración de pagos y sistemas de prestaciones para empleados).</p> <p>“Mejor acceso” es acceso a servicios, prestaciones, protecciones o programas (conforme se describen más arriba) que el proyecto creó o que se fortalecieron mediante el proyecto.</p> <p>“Asociados con la mejora de derechos de los trabajadores” es un calificador que indica que en este indicador solo deben incluirse actores a los cuales se les haya proporcionado mejor acceso a servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores. No debe incluirse el acceso otros servicios, prestaciones, protecciones o programas no asociados con la mejora derechos de trabajadores.</p>
<p>Guía para alinear términos de indicadores del proyecto con términos de indicadores estándar de resultados:</p> <p>“Actores individuales”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los tipos de actores individuales que se tomarán en cuenta para este indicador. A fin de dar suficiente detalle para eliminar la ambigüedad, aclare qué tipos de personas se incluyen y se excluyen del indicador</i>

(p. ej., si se refiere a “personal del Gobierno”, ¿qué tipos de personas se incluyen y cuáles se excluyen?).

“Sistema(s)”

- *Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los sistemas específicos que se tomarán en cuenta para este indicador y los límites de dichos sistemas.*

“Acceso a servicios, prestaciones, protecciones o programas”

- *Incluya en las definiciones de indicador del proyecto cómo medirá el acceso a servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores.*

“Mejor acceso”

- *Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los criterios que se seguirán para determinar si el acceso ha mejorado como resultado de las actividades del proyecto.*

“Asociados con la mejora de derechos de los trabajadores”

- *Incluya en las definiciones de indicador del proyecto qué servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores se incluyen.*

Cálculo(s): *¿Cómo medirá específicamente cada indicador? Por ejemplo, si va a recopilar datos a partir de una encuesta, ¿qué preguntas de la encuesta y qué opciones de respuesta a esas preguntas usará para determinar si a una persona se la puede incluir en el indicador?*

Unidad de medida: *Cantidad de actores individuales [Verifique que el indicador del proyecto tenga la misma unidad de medida]*

Desglosado por: *¿Cómo piensa hacer el desglose de los datos para el informe?*

¿Cómo se usará ese indicador? (opcional): *¿Por cuáles razones es este indicador importante o pertinente para el proyecto? ¿Cómo entienden, miden y definen en el sistema los actores locales el progreso en relación con el indicador?*

PLAN PARA RECOPIACIÓN DE DATOS

Fuente de datos: *¿De dónde obtendrá los datos usados para informar este indicador?*

Métodos de recopilación y construcción de datos: *¿Cómo recopilará los datos?*

Frecuencia de los informes: *¿Con qué frecuencia enviará informes sobre el indicador? (Los informes de la mayoría de los indicadores serán semestrales, pero algunos pueden enviarse con mayor o menor frecuencia, según los requisitos del proyecto y la disponibilidad de los datos).*

Persona(s) responsable(s) en la organización adjudicataria: *¿Qué personas del proyecto estarán a cargo de la recopilación, el análisis y el informe de los datos? Pueden ser personas diferentes, p. ej., especialista en CEA, gerente de CEA, etc.*

METAS Y PERÍODO INICIAL

Período inicial: *¿Cuándo recopilará datos de referencia y qué período representarán esos datos? (Si recurre a datos de otras personas, el período de los datos puede ser anterior al período en el cual usted los recopile).*

Fundamento de las metas (opcional): <i>¿Por cuáles razones eligió sus metas?</i>
CUESTIONES DE CALIDAD DE LOS DATOS
Fechas de evaluaciones anteriores de calidad de los datos y nombre de los revisores: <i>¿Cuándo verificó la calidad de los datos?</i>
Fecha de evaluaciones futuras de calidad de los datos (opcional): <i>¿Cuándo verificará la calidad de los datos?</i>
Limitaciones conocidas de los datos: <i>¿Qué problemas puede haber para recopilar datos exactos? ¿Hay inexactitudes conocidas en los datos (p. ej., ciertas poblaciones que no se incluyeron en los resultados) que deberían tenerse en cuenta al interpretar los datos?</i>
CAMBIOS EN EL INDICADOR
Cambios en el indicador: <i>¿Qué cambios se le han hecho al indicador durante el desarrollo del proyecto?</i>
Otras notas (opcional): <i>¿Qué otros problemas o consideraciones relacionados con el indicador deben tenerse en cuenta?</i>
FECHA DE LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN DE ESTA HOJA: <i>marzo de 2023</i>

ACCESO A SERVICIOS: INDICADOR 6B

Hoja de referencia de indicador estándar de resultados de ILAB
<p>Nombre del indicador: 6B – Cantidad de estructuras colectivas o instituciones dentro de un sistema con mejor acceso a servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</p>
<p>Nombre del resultado medido: Mejor acceso a servicios, derechos, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</p>
DESCRIPCIÓN
<p>Definiciones generales: Los términos con definiciones estándar se vinculan con el glosario del apéndice A.</p> <p><u>“Estructuras colectivas o instituciones” (véase “Instituciones”)</u></p> <p><u>“Sistema”</u></p> <p><u>“Acceso a servicios, prestaciones, protecciones o programas”</u> Por ejemplo, puede considerarse que un trabajador tiene acceso a servicios si es consciente de sus derechos y cuenta con métodos simples y directos para comunicarse con organizaciones que puedan hacer valer o defender esos derechos.</p> <p>Los siguientes son ejemplos de servicios o procesos pertinentes: negociación colectiva, conciliación, resolución de controversias, mediación, asesoramiento jurídico, manejo de reclamaciones, medidas correctivas, asistencia para cumplimiento normativo, diálogo social bipartito o tripartito a nivel de empresa o de sector, presentación o manejo de querellas o demandas, flujos de información, sanciones, procedimientos operativos estándar, protección social y redes de contención, y gestión de recursos humanos (incluidos contratación, capacitación y desarrollo, evaluación de desempeño y administración de premios, tales como administración de pagos y sistemas de prestaciones para empleados).</p> <p>“Mejor acceso” es acceso a servicios, prestaciones, protecciones o programas (conforme se describen más arriba) que el proyecto creó o que se fortalecieron mediante el proyecto.</p> <p>“Asociados con la mejora de derechos de los trabajadores” es un calificador que indica que en este indicador solo deben incluirse estructuras o instituciones a las cuales se les haya proporcionado mejor acceso a servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores. No debe incluirse el acceso otros servicios, prestaciones, protecciones o programas no asociados con la mejora derechos de trabajadores.</p>
<p>Guía para alinear términos de indicadores del proyecto con términos de indicadores estándar de resultados:</p> <p>“Estructuras colectivas o instituciones”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los tipos de estructuras colectivas o instituciones que se tomarán en cuenta para este indicador.</i>

<p>“Sistema(s)”</p> <ul style="list-style-type: none"> Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los sistemas específicos que se tomarán en cuenta para este indicador y los límites de dichos sistemas.
<p>“Acceso a servicios, prestaciones, protecciones o programas”</p> <ul style="list-style-type: none"> Incluya en las definiciones de indicador del proyecto cómo medirá el acceso a servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores.
<p>“Mejor acceso”</p> <ul style="list-style-type: none"> Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los criterios que se seguirán para determinar si el acceso ha mejorado como resultado de las actividades del proyecto.
<p>“Asociados con la mejora de derechos de los trabajadores”</p> <ul style="list-style-type: none"> Incluya en las definiciones de indicador del proyecto qué servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores se incluyen.
<p>Cálculo(s): ¿Cómo medirá específicamente cada indicador? Por ejemplo, si va a recopilar datos a partir de una encuesta, ¿qué preguntas de la encuesta y qué opciones de respuesta a esas preguntas usará para determinar si a una persona se la puede incluir en el indicador?</p>
<p>Unidad de medida: Cantidad de actores individuales [Verifique que el indicador del proyecto tenga la misma unidad de medida]</p>
<p>Desglosado por: ¿Cómo piensa hacer el desglose de los datos para el informe?</p>
<p>¿Cómo se usará ese indicador? (opcional): ¿Por cuáles razones es este indicador importante o pertinente para el proyecto? ¿Cómo entienden, miden y definen en el sistema los actores locales el progreso en relación con el indicador?</p>
<p>PLAN PARA RECOPIACIÓN DE DATOS</p>
<p>Fuente de datos: ¿De dónde obtendrá los datos usados para informar este indicador?</p>
<p>Métodos de recopilación y construcción de datos: ¿Cómo recopilará los datos?</p>
<p>Frecuencia de los informes: ¿Con qué frecuencia enviará informes sobre el indicador? (Los informes de la mayoría de los indicadores serán semestrales, pero algunos pueden enviarse con mayor o menor frecuencia, según los requisitos del proyecto y la disponibilidad de los datos).</p>
<p>Persona(s) responsable(s) en la organización adjudicataria: ¿Qué personas del proyecto estarán a cargo de la recopilación, el análisis y el informe de los datos? Pueden ser personas diferentes, p. ej., especialista en CEA, gerente de CEA, etc.</p>
<p>METAS Y PERÍODO INICIAL</p>
<p>Período inicial: ¿Cuándo recopilará datos de referencia y qué período representarán esos datos? (Si recurre a datos de otras personas, el período de los datos puede ser anterior al período en el cual usted los recopile).</p>
<p>Fundamento de las metas (opcional): ¿Por cuáles razones eligió sus metas?</p>

CUESTIONES DE CALIDAD DE LOS DATOS

Fechas de evaluaciones anteriores de calidad de los datos y nombre de los revisores: *¿Cuándo verificó la calidad de los datos?*

Fecha de evaluaciones futuras de calidad de los datos (opcional): *¿Cuándo verificará la calidad de los datos?*

Limitaciones conocidas de los datos: *¿Qué problemas puede haber para recopilar datos exactos? ¿Hay inexactitudes conocidas en los datos (p. ej., ciertas poblaciones que no se incluyeron en los resultados) que deberían tenerse en cuenta al interpretar los datos?*

CAMBIOS EN EL INDICADOR

Cambios en el indicador: *¿Qué cambios se le han hecho al indicador durante el desarrollo del proyecto?*

Otras notas (opcional): *¿Qué otros problemas o consideraciones relacionados con el indicador deben tenerse en cuenta?*

FECHA DE LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN DE ESTA HOJA: *marzo de 2023*

PRESTACIÓN DE SERVICIOS: INDICADOR 7A

Hoja de referencia de indicador estándar de resultados de ILAB
<p>Nombre del indicador: 7A – Cantidad de puntos de contacto o puntos de influencia únicos dentro de un sistema con mejor prestación de servicios o ejecución de programas o tareas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</p>
<p>Nombre del resultado medido: Mayor suministro o mejor prestación de servicios o ejecución de programas o tareas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</p>
DESCRIPCIÓN
<p>Definiciones generales: Los términos con definiciones estándar se vinculan con el glosario del apéndice A.</p> <p><u>“Puntos de influencia”</u></p> <p><u>“Sistema”</u></p> <p><u>“Prestación de servicios o ejecución de programas o tareas”</u> Los siguientes son ejemplos de servicios o procesos pertinentes: negociación colectiva, conciliación, resolución de controversias, mediación, asesoramiento jurídico, manejo de reclamaciones, medidas correctivas, asistencia para cumplimiento normativo, diálogo social bipartito o tripartito a nivel de empresa o de sector, presentación o manejo de querrelas o demandas, flujos de información, sanciones, procedimientos operativos estándar, protección social y redes de contención, y gestión de recursos humanos (incluidos contratación, capacitación y desarrollo, evaluación de desempeño y administración de premios, tales como administración de pagos y sistemas de prestaciones para empleados).</p> <p><u>“Programa”</u></p> <p>“Mejora de la prestación de servicios o ejecución de programas o tareas” es la prestación de servicios (conforme se describen más arriba) o la ejecución de programas (conforme se describe más arriba) o tareas que han mejorado como resultado del proyecto.</p> <p>“Asociados con la mejora de derechos de los trabajadores” es un calificador que indica que en este indicador solo deben incluirse puntos de contacto o puntos de influencia que mejoren la prestación de servicios o la ejecución de programas o tareas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores. No debe incluirse la mejora de la prestación o ejecución de otros servicios, programas o tareas no asociados con la mejora de derechos de los trabajadores.</p>
<p>Guía para alinear términos de indicadores del proyecto con términos de indicadores estándar de resultados:</p> <p>“Puntos de influencia”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los tipos de puntos de influencia que se tomarán en cuenta para este indicador.</i>

<p>“Sistema(s)”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los sistemas específicos que se tomarán en cuenta para este indicador y los límites de dichos sistemas.</i>
<p>“Prestación de servicios o ejecución de programas o tareas”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto la prestación o ejecución de qué tipos de servicios, programas o tareas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores se tomarán en cuenta para este indicador.</i>
<p>“Mejora de la prestación de servicios o ejecución de programas o tareas”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los criterios utilizados para determinar si la prestación de servicios o la ejecución de programas o tareas han mejorado.</i>
<p>“Asociados con la mejora de derechos de los trabajadores”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto qué servicios, programas o tareas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores se incluyen.</i>
<p>Cálculo(s): <i>¿Cómo medirá específicamente cada indicador? Por ejemplo, si va a recopilar datos a partir de una encuesta, ¿qué preguntas de la encuesta y qué opciones de respuesta a esas preguntas usará para determinar si a una persona se la puede incluir en el indicador?</i></p>
<p>Unidad de medida: <i>Cantidad de actores individuales [Verifique que el indicador del proyecto tenga la misma unidad de medida]</i></p>
<p>Desglosado por: <i>¿Cómo piensa hacer el desglose de los datos para el informe?</i></p>
<p>¿Cómo se usará ese indicador? (opcional): <i>¿Por cuáles razones es este indicador importante o pertinente para el proyecto? ¿Cómo entienden, miden y definen en el sistema los actores locales el progreso en relación con el indicador?</i></p>
<p>PLAN PARA RECOPIACIÓN DE DATOS</p>
<p>Fuente de datos: <i>¿De dónde obtendrá los datos usados para informar este indicador?</i></p>
<p>Métodos de recopilación y construcción de datos: <i>¿Cómo recopilará los datos?</i></p>
<p>Frecuencia de los informes: <i>¿Con qué frecuencia enviará informes sobre el indicador? (Los informes de la mayoría de los indicadores serán semestrales, pero algunos pueden enviarse con mayor o menor frecuencia, según los requisitos del proyecto y la disponibilidad de los datos).</i></p>
<p>Persona(s) responsable(s) en la organización adjudicataria: <i>¿Qué personas del proyecto estarán a cargo de la recopilación, el análisis y el informe de los datos? Pueden ser personas diferentes, p. ej., especialista en CEA, gerente de CEA, etc.</i></p>
<p>METAS Y PERÍODO INICIAL</p>
<p>Período inicial: <i>¿Cuándo recopilará datos de referencia y qué período representarán esos datos? (Si recurre a datos de otras personas, el período de los datos puede ser anterior al período en el cual usted los recopile).</i></p>
<p>Fundamento de las metas (opcional): <i>¿Por cuáles razones eligió sus metas?</i></p>
<p>CUESTIONES DE CALIDAD DE LOS DATOS</p>

Fechas de evaluaciones anteriores de calidad de los datos y nombre de los revisores: <i>¿Cuándo verificó la calidad de los datos?</i>
Fecha de evaluaciones futuras de calidad de los datos (opcional): <i>¿Cuándo verificará la calidad de los datos?</i>
Limitaciones conocidas de los datos: <i>¿Qué problemas puede haber para recopilar datos exactos? ¿Hay inexactitudes conocidas en los datos (p. ej., ciertas poblaciones que no se incluyeron en los resultados) que deberían tenerse en cuenta al interpretar los datos?</i>
CAMBIOS EN EL INDICADOR
Cambios en el indicador: <i>¿Qué cambios se le han hecho al indicador durante el desarrollo del proyecto?</i>
Otras notas (opcional): <i>¿Qué otros problemas o consideraciones relacionados con el indicador deben tenerse en cuenta?</i>
FECHA DE LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN DE ESTA HOJA: <i>marzo de 2023</i>

PRESTACIÓN DE SERVICIOS: INDICADOR 7B

Hoja de referencia de indicador estándar de resultados de ILAB
Nombre del indicador: 7B – Cantidad de estructuras colectivas o instituciones dentro de un sistema con mejor prestación de servicios o ejecución programas o tareas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores
Nombre del resultado medido: Mayor suministro o mejor prestación de servicios o ejecución de programas o tareas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores
DESCRIPCIÓN
<p>Definiciones generales: Los términos con definiciones estándar se vinculan con el glosario del apéndice A.</p> <p><u>“Estructuras colectivas o instituciones” (véase “Instituciones”)</u></p> <p><u>“Sistema”</u></p> <p><u>“Prestación de servicios o ejecución de programas o tareas”</u> Los siguientes son ejemplos de servicios o procesos pertinentes: negociación colectiva, conciliación, resolución de controversias, mediación, asesoramiento jurídico, manejo de reclamaciones, medidas correctivas, asistencia para cumplimiento normativo, diálogo social bipartito o tripartito a nivel de empresa o de sector, presentación o manejo de querrelas o demandas, flujos de información, sanciones, procedimientos operativos estándar, protección social y redes de contención, y gestión de recursos humanos (incluidos contratación, capacitación y desarrollo, evaluación de desempeño y administración de premios, tales como administración de pagos y sistemas de prestaciones para empleados).</p> <p><u>“Programa”</u></p> <p>“Asociados con la mejora de derechos de los trabajadores” es un calificador que indica que en este indicador solo deben incluirse estructuras o instituciones que mejoren la prestación de servicios o la ejecución de programas o tareas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores. No debe incluirse la mejora de la prestación o ejecución de otros servicios, programas o tareas no asociados con la mejora de derechos de los trabajadores.</p>
<p>Guía para alinear términos de indicadores del proyecto con términos de indicadores estándar de resultados:</p> <p>“Estructuras colectivas o instituciones”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los tipos de estructuras colectivas o instituciones que se tomarán en cuenta para este indicador.</i> <p>“Sistema(s)”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los sistemas específicos que se tomarán en cuenta para este indicador y los límites de dichos sistemas.</i> <p>“Prestación de servicios o ejecución de programas o tareas”</p>

<ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto la prestación o ejecución de qué tipos de servicios, programas o tareas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores se tomarán en cuenta para este indicador.</i> <p>“Mejora de la prestación de servicios o ejecución de programas o tareas”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los criterios utilizados para determinar si la prestación de servicios o la ejecución de programas o tareas han mejorado.</i> <p>“Asociados con la mejora de derechos de los trabajadores”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto qué servicios, programas o tareas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores se incluyen.</i>
<p>Cálculo(s): <i>¿Cómo medirá específicamente cada indicador? Por ejemplo, si va a recopilar datos a partir de una encuesta, ¿qué preguntas de la encuesta y qué opciones de respuesta a esas preguntas usará para determinar si a una persona se la puede incluir en el indicador?</i></p>
<p>Unidad de medida: Cantidad de actores individuales <i>[Verifique que el indicador del proyecto tenga la misma unidad de medida]</i></p>
<p>Desglosado por: <i>¿Cómo piensa hacer el desglose de los datos para el informe?</i></p>
<p>¿Cómo se usará ese indicador? (opcional): <i>¿Por cuáles razones es este indicador importante o pertinente para el proyecto? ¿Cómo entienden, miden y definen en el sistema los actores locales el progreso en relación con el indicador?</i></p>
<p>PLAN PARA RECOPIACIÓN DE DATOS</p>
<p>Fuente de datos: <i>¿De dónde obtendrá los datos usados para informar este indicador?</i></p>
<p>Métodos de recopilación y construcción de datos: <i>¿Cómo recopilará los datos?</i></p>
<p>Frecuencia de los informes: <i>¿Con qué frecuencia enviará informes sobre el indicador? (Los informes de la mayoría de los indicadores serán semestrales, pero algunos pueden enviarse con mayor o menor frecuencia, según los requisitos del proyecto y la disponibilidad de los datos).</i></p>
<p>Persona(s) responsable(s) en la organización adjudicataria: <i>¿Qué personas del proyecto estarán a cargo de la recopilación, el análisis y el informe de los datos? Pueden ser personas diferentes, p. ej., especialista en CEA, gerente de CEA, etc.</i></p>
<p>METAS Y PERÍODO INICIAL</p>
<p>Período inicial: <i>¿Cuándo recopilará datos de referencia y qué período representarán esos datos? (Si recurre a datos de otras personas, el período de los datos puede ser anterior al período en el cual usted los recopile).</i></p>
<p>Fundamento de las metas (opcional): <i>¿Por cuáles razones eligió sus metas?</i></p>
<p>CUESTIONES DE CALIDAD DE LOS DATOS</p>
<p>Fechas de evaluaciones anteriores de calidad de los datos y nombre de los revisores: <i>¿Cuándo verificó la calidad de los datos?</i></p>
<p>Fecha de evaluaciones futuras de calidad de los datos (opcional): <i>¿Cuándo verificará la calidad de los datos?</i></p>

Limitaciones conocidas de los datos: *¿Qué problemas puede haber para recopilar datos exactos? ¿Hay inexactitudes conocidas en los datos (p. ej., ciertas poblaciones que no se incluyeron en los resultados) que deberían tenerse en cuenta al interpretar los datos?*

CAMBIOS EN EL INDICADOR

Cambios en el indicador: *¿Qué cambios se le han hecho al indicador durante el desarrollo del proyecto?*

Otras notas (opcional): *¿Qué otros problemas o consideraciones relacionados con el indicador deben tenerse en cuenta?*

FECHA DE LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN DE ESTA HOJA: *marzo de 2023*

RESULTADOS RELACIONADOS CON EL CAMBIO DE MECANISMOS CAUSALES

UTILIZACIÓN DE SERVICIOS: INDICADOR 8A

Hoja de referencia de indicador estándar de resultados de ILAB
<p>Nombre del indicador: 8A – Cantidad de actores individuales dentro de un sistema que han utilizado servicios, procesos o programas más eficaces asociados con la mejora de derechos de los trabajadores.</p>
<p>Nombre del resultado medido: Mayor utilización de servicios o procesos asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</p>
DESCRIPCIÓN
<p>Definiciones generales: Los términos con definiciones estándar se vinculan con el glosario del apéndice A.</p> <p>“Actores”</p> <p>“Sistema”</p> <p>“Utilización de servicios, procesos o programas más eficaces” se refiere al aumento de la utilización de servicios como resultado de mejoras de procesos y aumentos de la calidad y del acceso sostenidos en un entorno de prestación de servicios. Este suele ser un resultado de proceso a largo plazo que involucra un mecanismo de proceso destacado, a saber, refleja las relaciones de causa y efecto en múltiples pasos en una secuencia de interacciones en las cuales los actores participan en actividades, intervenciones, procesos o estructuras (que operan en contextos particulares) para generar resultados de interés. Los mecanismos de proceso generan cambios en los resultados bajo ciertas condiciones contextuales y remiten a fenómenos que pueden rastrearse por medios empíricos.</p> <p>Los siguientes son ejemplos de servicios o procesos pertinentes: negociación colectiva, conciliación, resolución de controversias, mediación, asesoramiento jurídico, manejo de reclamaciones, medidas correctivas, asistencia para cumplimiento normativo, diálogo social bipartito o tripartito a nivel de empresa o de sector, presentación o manejo de querellas o demandas, flujos de información, sanciones, procedimientos operativos estándar, protección social y redes de contención, y gestión de recursos humanos (incluidos contratación, capacitación y desarrollo, evaluación de desempeño y administración de premios, tales como administración de pagos y sistemas de prestaciones para empleados).</p> <p>“Programa”</p> <p>“Asociados con la mejora de derechos de los trabajadores” es un calificador que indica que en este indicador solo deben incluirse actores que hayan utilizado servicios, procesos o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores. No debe incluirse la utilización de otros servicios, procesos o programas no asociados con la mejora de derechos de los trabajadores.</p>
<p>Guía para alinear términos de indicadores del proyecto con términos de indicadores estándar de resultados:</p>

“Actores individuales”

- *Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los tipos de actores individuales que se tomarán en cuenta para este indicador. A fin de dar suficiente detalle para eliminar la ambigüedad, aclare qué tipos de personas se incluyen y se excluyen del indicador (p. ej., si se refiere a “personal del Gobierno”, ¿qué tipos de personas se incluyen y cuáles se excluyen?).*

“Sistema(s)”

- *Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los sistemas específicos que se tomarán en cuenta para este indicador y los límites de dichos sistemas.*

“Utilización de servicios, procesos o programas más eficaces”

- *Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los criterios que se seguirán para determinar si se han utilizado servicios, procesos o programas más eficaces.*

Los “programas”

- *Incluya en las definiciones de indicador del proyecto qué tipos de programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores se tomarán en cuenta para este indicador.*

“Asociados con la mejora de derechos de los trabajadores”

- *Incluya en las definiciones de indicador del proyecto qué servicios, procesos o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores se incluyen en este indicador.*

Cálculo(s): *¿Cómo medirá específicamente cada indicador? Por ejemplo, si va a recopilar datos a partir de una encuesta, ¿qué preguntas de la encuesta y qué opciones de respuesta a esas preguntas usará para determinar si a una persona se la puede incluir en el indicador?*

Unidad de medida: *Cantidad de actores individuales [Verifique que el indicador del proyecto tenga la misma unidad de medida]*

Desglosado por: *¿Cómo piensa hacer el desglose de los datos para el informe?*

¿Cómo se usará ese indicador? (opcional): *¿Por cuáles razones es este indicador importante o pertinente para el proyecto? ¿Cómo entienden, miden y definen en el sistema los actores locales el progreso en relación con el indicador?*

PLAN PARA RECOPIACIÓN DE DATOS

Fuente de datos: *¿De dónde obtendrá los datos usados para informar este indicador?*

Métodos de recopilación y construcción de datos: *¿Cómo recopilará los datos?*

Frecuencia de los informes: *¿Con qué frecuencia enviará informes sobre el indicador? (Los informes de la mayoría de los indicadores serán semestrales, pero algunos pueden enviarse con mayor o menor frecuencia, según los requisitos del proyecto y la disponibilidad de los datos).*

Persona(s) responsable(s) en la organización adjudicataria: *¿Qué personas del proyecto estarán a cargo de la recopilación, el análisis y el informe de los datos? Pueden ser personas diferentes, p. ej., especialista en CEA, gerente de CEA, etc.*

METAS Y PERÍODO INICIAL

Período inicial: *¿Cuándo recopilará datos de referencia y qué período representarán esos datos? (Si recurre a datos de otras personas, el período de los datos puede ser anterior al período en el cual usted los recopile).*

Fundamento de las metas (opcional): *¿Por cuáles razones eligió sus metas?*

CUESTIONES DE CALIDAD DE LOS DATOS

Fechas de evaluaciones anteriores de calidad de los datos y nombre de los revisores: *¿Cuándo verificó la calidad de los datos?*

Fecha de evaluaciones futuras de calidad de los datos (opcional): *¿Cuándo verificará la calidad de los datos?*

Limitaciones conocidas de los datos: *¿Qué problemas puede haber para recopilar datos exactos? ¿Hay inexactitudes conocidas en los datos (p. ej., ciertas poblaciones que no se incluyeron en los resultados) que deberían tenerse en cuenta al interpretar los datos?*

CAMBIOS EN EL INDICADOR

Cambios en el indicador: *¿Qué cambios se le han hecho al indicador durante el desarrollo del proyecto?*

Otras notas (opcional): *¿Qué otros problemas o consideraciones relacionados con el indicador deben tenerse en cuenta?*

FECHA DE LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN DE ESTA HOJA: *marzo de 2023*

UTILIZACIÓN DE SERVICIOS: INDICADOR 8B

Hoja de referencia de indicador estándar de resultados de ILAB
<p>Nombre del indicador: 8B – Cantidad de estructuras colectivas o instituciones dentro de un sistema que han institucionalizado servicios, procesos o programas más eficaces asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</p>
<p>Nombre del resultado medido: Mayor institucionalización de servicios o procesos asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</p>
DESCRIPCIÓN
<p>Definiciones generales: Los términos con definiciones estándar se vinculan con el glosario del apéndice A.</p> <p><u>“Estructuras colectivas o instituciones” (véase “Instituciones”)</u></p> <p><u>“Sistema”</u></p> <p>“Institucionalizado servicios, procesos o programas más eficaces” se refiere a la mayor utilización de servicios como resultado de mejoras de procesos y aumentos de la calidad y del acceso sostenidos en un entorno de prestación de servicios. Por ejemplo, las tareas para generar conciencia en los trabajadores sobre sus derechos podrían considerarse institucionalizadas si se forma un grupo de negociación colectiva que asuma la responsabilidad de educar a todos los empleados nuevos sobre sus derechos dentro de la empresa o el sector. Este suele ser un resultado de proceso a largo plazo que involucra un mecanismo de proceso destacado, a saber, refleja las relaciones de causa y efecto en múltiples pasos en una secuencia de interacciones en las cuales los actores participan en actividades, intervenciones, procesos o estructuras (que operan en contextos particulares) para generar resultados de interés. Los mecanismos de proceso generan cambios en los resultados bajo ciertas condiciones contextuales y remiten a fenómenos que pueden rastrearse por medios empíricos.</p> <p>Los siguientes son ejemplos de servicios o procesos pertinentes: negociación colectiva, conciliación, resolución de controversias, mediación, asesoramiento jurídico, manejo de reclamaciones, medidas correctivas, asistencia para cumplimiento normativo, diálogo social bipartito o tripartito a nivel de empresa o de sector, presentación o manejo de querellas o demandas, flujos de información, sanciones, procedimientos operativos estándar, protección social y redes de contención, y gestión de recursos humanos (incluidos contratación, capacitación y desarrollo, evaluación de desempeño y administración de premios, tales como administración de pagos y sistemas de prestaciones para empleados).</p> <p><u>“Programa”</u></p> <p>“Asociados con la mejora de derechos de los trabajadores” es un calificador que indica que en este indicador solo deben incluirse estructuras colectivas o instituciones que hayan utilizado servicios, procesos o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores. No debe incluirse la utilización de otros servicios, procesos o programas no asociados con la mejora de derechos de los trabajadores.</p>

Guía para alinear términos de indicadores del proyecto con términos de indicadores estándar de resultados:

“Estructuras colectivas o instituciones”

- *Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los tipos de estructuras colectivas o instituciones que se tomarán en cuenta para este indicador.*

“Sistema(s)”

- *Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los sistemas específicos que se tomarán en cuenta para este indicador y los límites de dichos sistemas.*

“Institucionalizado servicios, procesos o programas más eficaces”

- *Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los criterios que se seguirán para determinar si se han institucionalizados servicios, procesos o programas más eficaces.*

Los “programas”

- *Incluya en las definiciones de indicador del proyecto qué tipos de programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores se tomarán en cuenta para este indicador.*

“Asociados con la mejora de derechos de los trabajadores”

- *Los adjudicatarios deben incluir en sus definiciones de indicador del proyecto qué servicios, procesos o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores se incluyen en este indicador.*

Cálculo(s): *¿Cómo medirá específicamente cada indicador? Por ejemplo, si va a recopilar datos a partir de una encuesta, ¿qué preguntas de la encuesta y qué opciones de respuesta a esas preguntas usará para determinar si a una persona se la puede incluir en el indicador?*

Unidad de medida: *Cantidad de actores individuales [Verifique que el indicador del proyecto tenga la misma unidad de medida]*

Desglosado por: *¿Cómo piensa hacer el desglose de los datos para el informe?*

¿Cómo se usará ese indicador? (opcional): *¿Por cuáles razones es este indicador importante o pertinente para el proyecto? ¿Cómo entienden, miden y definen en el sistema los actores locales el progreso en relación con el indicador?*

PLAN PARA RECOPIACIÓN DE DATOS

Fuente de datos: *¿De dónde obtendrá los datos usados para informar este indicador?*

Métodos de recopilación y construcción de datos: *¿Cómo recopilará los datos?*

Frecuencia de los informes: *¿Con qué frecuencia enviará informes sobre el indicador? (Los informes de la mayoría de los indicadores serán semestrales, pero algunos pueden enviarse con mayor o menor frecuencia, según los requisitos del proyecto y la disponibilidad de los datos).*

Persona(s) responsable(s) en la organización adjudicataria: *¿Qué personas del proyecto estarán a cargo de la recopilación, el análisis y el informe de los datos? Pueden ser personas diferentes, p. ej., especialista en CEA, gerente de CEA, etc.*

METAS Y PERÍODO INICIAL

Período inicial: *¿Cuándo recopilará datos de referencia y qué período representarán esos datos? (Si recurre a datos de otras personas, el período de los datos puede ser anterior al período en el cual usted los recopile).*

Fundamento de las metas (opcional): *¿Por cuáles razones eligió sus metas?*

CUESTIONES DE CALIDAD DE LOS DATOS

Fechas de evaluaciones anteriores de calidad de los datos y nombre de los revisores: *¿Cuándo verificó la calidad de los datos?*

Fecha de evaluaciones futuras de calidad de los datos (opcional): *¿Cuándo verificará la calidad de los datos?*

Limitaciones conocidas de los datos: *¿Qué problemas puede haber para recopilar datos exactos? ¿Hay inexactitudes conocidas en los datos (p. ej., ciertas poblaciones que no se incluyeron en los resultados) que deberían tenerse en cuenta al interpretar los datos?*

CAMBIOS EN EL INDICADOR

Cambios en el indicador: *¿Qué cambios se le han hecho al indicador durante el desarrollo del proyecto?*

Otras notas (opcional): *¿Qué otros problemas o consideraciones relacionados con el indicador deben tenerse en cuenta?*

FECHA DE LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN DE ESTA HOJA: *marzo de 2023*

COMPORTAMIENTOS Y PROCEDIMIENTOS: INDICADOR 9A

Hoja de referencia de indicador estándar de resultados de ILAB
<p>Nombre del indicador: 9A – Cantidad de actores individuales dentro de un sistema que han adoptado comportamientos asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</p>
<p>Nombre del resultado medido: Mayor adopción de comportamientos/procedimientos asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</p>
DESCRIPCIÓN
<p>Definiciones generales: Los términos con definiciones estándar se vinculan con el glosario del apéndice A.</p> <p>“Actores”</p> <p>“Sistema”</p> <p>“Comportamientos” Un ejemplo de comportamiento pertinente es la identificación de infracciones o peligros que pueden poner en riesgo la seguridad de los trabajadores.</p> <p>Los “comportamientos adoptados” son comportamientos (conforme se describe más arriba) que han pasado a adoptarse desde el comienzo del proyecto.</p> <p>“Asociados con la mejora de derechos de los trabajadores” es un calificador que indica que en este indicador solo deben incluirse actores individuales que hayan adoptado comportamientos asociados con la mejora de derechos de los trabajadores. No deben incluirse otros comportamientos adoptados no asociados con la mejora de derechos de los trabajadores.</p> <p>Guía para alinear términos de indicadores del proyecto con términos de indicadores estándar de resultados:</p> <p>“Actores individuales”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los tipos de actores individuales que se tomarán en cuenta para este indicador. A fin de dar suficiente detalle para eliminar la ambigüedad, aclare qué tipos de personas se incluyen y se excluyen del indicador (p. ej., si se refiere a “personal del Gobierno”, ¿qué tipos de personas se incluyen y cuáles se excluyen?).</i> <p>“Sistema(s)”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los sistemas específicos que se tomarán en cuenta para este indicador y los límites de dichos sistemas.</i> <p>“Comportamientos”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los comportamientos específicos asociados con la mejora de derechos de los trabajadores que usted esté buscando afectar y que evaluará para este indicador.</i>

<p>“Comportamientos adoptados”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los criterios que se seguirán para medir si se ha adoptado un comportamiento.</i>
<p>“Asociados con la mejora de derechos de los trabajadores”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto qué comportamientos asociados con la mejora de derechos de los trabajadores se incluyen en este indicador.</i>
<p>Cálculo(s): <i>¿Cómo medirá específicamente cada indicador? Por ejemplo, si va a recopilar datos a partir de una encuesta, ¿qué preguntas de la encuesta y qué opciones de respuesta a esas preguntas usará para determinar si a una persona se la puede incluir en el indicador?</i></p>
<p>Unidad de medida: <i>Cantidad de actores individuales [Verifique que el indicador del proyecto tenga la misma unidad de medida]</i></p>
<p>Desglosado por: <i>¿Cómo piensa hacer el desglose de los datos para el informe?</i></p>
<p>¿Cómo se usará ese indicador? (opcional): <i>¿Por cuáles razones es este indicador importante o pertinente para el proyecto? ¿Cómo entienden, miden y definen en el sistema los actores locales el progreso en relación con el indicador?</i></p>
<p>PLAN PARA RECOPIACIÓN DE DATOS</p>
<p>Fuente de datos: <i>¿De dónde obtendrá los datos usados para informar este indicador?</i></p>
<p>Métodos de recopilación y construcción de datos: <i>¿Cómo recopilará los datos?</i></p>
<p>Frecuencia de los informes: <i>¿Con qué frecuencia enviará informes sobre el indicador? (Los informes de la mayoría de los indicadores serán semestrales, pero algunos pueden enviarse con mayor o menor frecuencia, según los requisitos del proyecto y la disponibilidad de los datos).</i></p>
<p>Persona(s) responsable(s) en la organización adjudicataria: <i>¿Qué personas del proyecto estarán a cargo de la recopilación, el análisis y el informe de los datos? Pueden ser personas diferentes, p. ej., especialista en CEA, gerente de CEA, etc.</i></p>
<p>METAS Y PERÍODO INICIAL</p>
<p>Período inicial: <i>¿Cuándo recopilará datos de referencia y qué período representarán esos datos? (Si recurre a datos de otras personas, el período de los datos puede ser anterior al período en el cual usted los recopile).</i></p>
<p>Fundamento de las metas (opcional): <i>¿Por cuáles razones eligió sus metas?</i></p>
<p>CUESTIONES DE CALIDAD DE LOS DATOS</p>
<p>Fechas de evaluaciones anteriores de calidad de los datos y nombre de los revisores: <i>¿Cuándo verificó la calidad de los datos?</i></p>
<p>Fecha de evaluaciones futuras de calidad de los datos (opcional): <i>¿Cuándo verificará la calidad de los datos?</i></p>
<p>Limitaciones conocidas de los datos: <i>¿Qué problemas puede haber para recopilar datos exactos? ¿Hay inexactitudes conocidas en los datos (p. ej., ciertas poblaciones que no se incluyeron en los resultados) que deberían tenerse en cuenta al interpretar los datos?</i></p>
<p>CAMBIOS EN EL INDICADOR</p>

Cambios en el indicador: *¿Qué cambios se le han hecho al indicador durante el desarrollo del proyecto?*

Otras notas (opcional): *¿Qué otros problemas o consideraciones relacionados con el indicador deben tenerse en cuenta?*

FECHA DE LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN DE ESTA HOJA: *marzo de 2023*

COMPORTAMIENTOS Y PROCEDIMIENTOS: INDICADOR 9B

Hoja de referencia de indicador estándar de resultados de ILAB
<p>Nombre del indicador: 9B – Cantidad de instituciones, entidades jurídicas u organizaciones que han adoptado en conjunto procedimientos asociados con la mejora derechos de los trabajadores</p>
<p>Nombre del resultado medido: Mayor adopción de comportamientos/procedimientos asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</p>
DESCRIPCIÓN
<p>Definiciones generales: Los términos con definiciones estándar se vinculan con el glosario del apéndice A.</p> <p>“Instituciones”</p> <p>“Entidades jurídicas”</p> <p>“Procedimientos” Los siguientes son ejemplos de procedimientos pertinentes: que una institución adopte reformas jurídicas, normativas y legislativas asociadas con la mejora de los derechos de los trabajadores</p> <p>Los “procedimientos adoptados” son procedimientos (conforme se describe más arriba) que han comenzado a aplicarse como resultado del proyecto.</p> <p>“Asociados con la mejora de derechos de los trabajadores” es un calificador que indica que en este indicador solo deben incluirse instituciones, organismos jurídicos u organizaciones que hayan adoptado procedimientos asociados con la mejora de derechos de los trabajadores. No deben incluirse otros comportamientos adoptados no asociados con la mejora de derechos de los trabajadores.</p>
<p>Guía para alinear términos de indicadores del proyecto con términos de indicadores estándar de resultados:</p> <p>“Instituciones”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los tipos de instituciones (es decir, las instituciones dentro de qué sistemas) que se tomarán en cuenta para este indicador.</i> <p>“Entidades jurídicas”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador de proyecto los tipos de entidades jurídicas que se tomarán en cuenta para este indicador.</i> <p>“Procedimientos”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los procedimientos específicos asociados con la mejora de derechos de los trabajadores que usted esté buscando afectar y que evaluará para este indicador.</i> <p>“Procedimientos adoptados”</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto los criterios que se usarán para determinar si se han adoptado procedimientos asociados con la mejora de los derechos de</i>

<p><i>los trabajadores.</i></p> <p>“Asociados con la mejora de derechos de los trabajadores”</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Incluya en las definiciones de indicador del proyecto qué procedimientos asociados con la mejora de derechos de los trabajadores se incluyen en este indicador.</i>
<p>Cálculo(s): <i>¿Cómo medirá específicamente cada indicador? Por ejemplo, si va a recopilar datos a partir de una encuesta, ¿qué preguntas de la encuesta y qué opciones de respuesta a esas preguntas usará para determinar si a una persona se la puede incluir en el indicador?</i></p>
<p>Unidad de medida: <i>Cantidad de actores individuales [Verifique que el indicador del proyecto tenga la misma unidad de medida]</i></p>
<p>Desglosado por: <i>¿Cómo piensa hacer el desglose de los datos para el informe?</i></p>
<p>¿Cómo se usará ese indicador? (opcional): <i>¿Por cuáles razones es este indicador importante o pertinente para el proyecto? ¿Cómo entienden, miden y definen en el sistema los actores locales el progreso en relación con el indicador?</i></p>
<p>PLAN PARA RECOPIACIÓN DE DATOS</p>
<p>Fuente de datos: <i>¿De dónde obtendrá los datos usados para informar este indicador?</i></p>
<p>Métodos de recopilación y construcción de datos: <i>¿Cómo recopilará los datos?</i></p>
<p>Frecuencia de los informes: <i>¿Con qué frecuencia enviará informes sobre el indicador? (Los informes de la mayoría de los indicadores serán semestrales, pero algunos pueden enviarse con mayor o menor frecuencia, según los requisitos del proyecto y la disponibilidad de los datos).</i></p>
<p>Persona(s) responsable(s) en la organización adjudicataria: <i>¿Qué personas del proyecto estarán a cargo de la recopilación, el análisis y el informe de los datos? Pueden ser personas diferentes, p. ej., especialista en CEA, gerente de CEA, etc.</i></p>
<p>METAS Y PERÍODO INICIAL</p>
<p>Período inicial: <i>¿Cuándo recopilará datos de referencia y qué período representarán esos datos? (Si recurre a datos de otras personas, el período de los datos puede ser anterior al período en el cual usted los recopile).</i></p>
<p>Fundamento de las metas (opcional): <i>¿Por cuáles razones eligió sus metas?</i></p>
<p>CUESTIONES DE CALIDAD DE LOS DATOS</p>
<p>Fechas de evaluaciones anteriores de calidad de los datos y nombre de los revisores: <i>¿Cuándo verificó la calidad de los datos?</i></p>
<p>Fecha de evaluaciones futuras de calidad de los datos (opcional): <i>¿Cuándo verificará la calidad de los datos?</i></p>
<p>Limitaciones conocidas de los datos: <i>¿Qué problemas puede haber para recopilar datos exactos? ¿Hay inexactitudes conocidas en los datos (p. ej., ciertas poblaciones que no se incluyeron en los resultados) que deberían tenerse en cuenta al interpretar los datos?</i></p>
<p>CAMBIOS EN EL INDICADOR</p>
<p>Cambios en el indicador: <i>¿Qué cambios se le han hecho al indicador durante el desarrollo del proyecto?</i></p>

Otras notas (opcional): *¿Qué otros problemas o consideraciones relacionados con el indicador deben tenerse en cuenta?*

FECHA DE LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN DE ESTA HOJA: *marzo de 2023*



APÉNDICE C. ODS ASOCIADOS CON CADA TEMA DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE ILAB

A los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), junto con sus indicadores y metas, los desarrolló la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en conjunto con estados miembros y colaboradores sociales.⁸ Usar los indicadores de ODS para evaluar el impacto (en lugar de desarrollar indicadores de impacto específicos de ILAB) le permite a ILAB demostrar el aporte al cumplimiento de los ODS y entablar relaciones con el Gobierno y otros colaboradores de financiamiento para trabajar en miras a metas comunes con una métrica común para alcanzar buenos resultados. También le permite a ILAB usar recursos de CEA con inteligencia mediante el uso de datos que otras personas tienen el compromiso de recopilar y rastrear. ILAB incluye diversos indicadores de impacto en los ODS en cada AOF y consulta con el DOL y el adjudicatario qué indicadores de impacto específicos deben evaluarse después de la concesión.

Temas de derechos de los trabajadores	Indicadores de ODS
<div style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Impacto en los derechos de los trabajadores</div> <p>Libertad de asociación y negociación colectiva</p>	<p>iODS 8.3.1 Proporción de empleo informal en el empleo total, desglosada por sector y sexo</p>
	<p>iODS 8.8.2 Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) en función de fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación nacional, desglosado por sexo y situación migratoria</p>
	<p>iODS 16.3.3 Proporción de la población (en edad laboral) que ha participado en una controversia (de derechos laborales) en los últimos dos años y que ha accedido a un mecanismo formal o informal de resolución de controversias, desglosada por tipo de mecanismo</p>
	<p>iODS 16.5.1 Proporción de personas (trabajadores) que han tenido al menos un contacto con un funcionario público y que le pagaron un soborno a un funcionario público, o a las cuales esos funcionarios públicos les pidieron un soborno, en los 12 meses anteriores</p>
	<p>iODS 16.5.2 Proporción de empresas que han tenido al menos un contacto con un funcionario público y que le pagaron un soborno a un funcionario público, o a las cuales esos funcionarios públicos les pidieron un soborno, en los 12 meses anteriores</p>
	<p>iODS 16.10.1 Cantidad de casos verificados de asesinato, secuestro, desaparición forzada, detención arbitraria y tortura de</p>

⁸ Para conocer más detalles sobre los ODS, visite <https://unstats.un.org/sdgs/>

sindicalistas y defensores de derechos de los trabajadores en los 12 meses anteriores

Temas de derechos de los trabajadores

Indicadores de ODS

No discriminación con respecto al empleo

iODS 2.3.2 Promedio de ingresos de productores pequeños de alimentos, desglosado por sexo, situación de discapacidad, origen indígena, etc.

iODS 5.1.1 Si se cuenta o no con marcos jurídicos para promover, ejercer y controlar la igualdad y la no discriminación en el lugar de trabajo

iODS 5.2.2 Proporción de mujeres y niñas de 15 años o más víctimas de violencia sexual ejercida por personas que no son su pareja, en los 12 meses anteriores, desglosada por edad y lugar donde sucedió el acto de violencia sexual (lugar de trabajo)

iODS 5.5.2 Aumento de la proporción de mujeres y otras comunidades subrepresentadas, subatendidas o marginadas a lo largo de la historia que están en posiciones gerenciales

iODS 8.5.1 Reducción de brechas salariales para mujeres y otras comunidades subrepresentadas, subatendidas o marginadas a lo largo de la historia (promedio de ingresos por hora de empleados, desglosada por sexo, raza, edad, ocupación y personas con discapacidades)

iODS 8.5.2 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidades

iODS 10.2.1 Proporción de personas (con empleo) que viven con menos del 50 % de la mediana de ingresos, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidades

iODS 10.3.1 Proporción de la población (en edad laboral) que declara haberse sentido discriminada o acosada (en el lugar de trabajo) a nivel personal en los 12 meses anteriores por motivos de discriminación prohibidos por el derecho internacional de los derechos humanos

iODS 16.b.1 Proporción de la población (en edad laboral) que declara haberse sentido discriminada o acosada (en el lugar de trabajo) a nivel personal en los 12 meses anteriores por motivos de discriminación prohibidos por el derecho internacional de los derechos humanos

Temas de derechos de los trabajadores **Indicadores de ODS**

Condiciones laborales decentes

iODS 1.2.1 Proporción de la población que (participa en la economía y) vive debajo de la línea nacional de pobreza, desglosada por sexo y edad

iODS 1.3.1 Proporción de la población cubierta por pisos/sistemas de protección social, desglosada por sexo, distinguiendo entre personas desempleadas, personas de edad avanzada, personas con discapacidades, embarazadas, víctimas de lesiones laborales y los pobres y los vulnerables

iODS 1.a2 Proporción del gasto total del Gobierno dirigida a servicios esenciales (educación, salud y protección social)

iODS 2.3.1 Volumen de producción por unidad laboral por clases de tamaño de empresa agrícola/pastoral/forestal

iODS 8.3.1 Proporción de empleo informal en el empleo total, desglosada por sector y sexo

iODS 8.8.1 Lesiones laborales mortales y no mortales por cada 100.000 trabajadores, desglosadas por sexo y situación migratoria

iODS 9.2.2 Empleo del sector manufacturero como proporción del empleo total

iODS 11.7.2 Proporción de personas víctimas de acoso físico o sexual, desglosada por sexo, edad, situación de discapacidad y lugar donde se produjo el acoso (trabajo), en los 12 meses anteriores

iODS 16.1.3 Proporción de la población (en edad laboral) sometida a (a) violencia física, (b) violencia psicológica y (c) violencia sexual en el (lugar de trabajo) en los 12 meses anteriores

iODS 16.3.1 Proporción de víctimas de violencia (en el lugar de trabajo) en los 12 meses anteriores que denunciaron su victimización ante autoridades competentes y otros mecanismos de solución de conflictos con reconocimiento oficial

iODS 16.6.1 Gastos primarios del Gobierno como proporción del presupuesto original aprobado, desglosados por sector (o por códigos presupuestarios o similar) (para administración/inspección laboral)

iODS 16.6.2 Proporción de la población (en edad laboral) satisfecha con su última experiencia con los servicios públicos (sector laboral / servicios de administración laboral)

iODS 17.11.1 Participación de los países en vías de desarrollo y los países menos desarrollados en las exportaciones mundiales (desglosada por sector)