## Resultados relacionados con el cambio de puntos de influencia / estructuras y procesos transformadores

### Motivación: Indicador 4A[[1]](#footnote-2)

|  |
| --- |
| **Hoja de referencia de indicador estándar de resultados de la ILAB** |
| **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 |
| **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 |
| **DESCRIPCIÓN** |
| **Definiciones generales:** Los [**“actores”**](https://norc.sharepoint.com/sites/9426-OTLAMEServices/Shared%20Documents/Common%20indicator%20tool/TOsC%20Guidebook--June%202024%20Updates.docx#_Actor) son personas que tienen influencia en el proceso de cambio concebido, pero pueden ser indiferentes 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](https://hivos.org/document/hivos-theory-of-change/) (El pensamiento de la teoría del cambio en la práctica: Un enfoque escalonado).Un [**“sistema”**](https://norc.sharepoint.com/sites/9426-OTLAMEServices/Shared%20Documents/Common%20indicator%20tool/TOsC%20Guidebook--June%202024%20Updates.docx#_System)es un grupo de elementos que interactúan, se interrelacionan o dependen el uno del otro, y forman así un conjunto complejo. Casi siempre se lo define con respecto a un propósito específico. Los términos “sistema” y “estructura” a veces se utilizan de manera indistinta. Pueden consultarse más detalles en [[[Introduction to Systems Thinking](https://thesystemsthinker.com/wp-content/uploads/2016/03/Introduction-to-Systems-Thinking-IMS013Epk.pdf)](https://thesystemsthinker.com/wp-content/uploads/2016/03/Introduction-to-Systems-Thinking-IMS013Epk.pdf)](https://thesystemsthinker.com/wp-content/uploads/2016/03/Introduction-to-Systems-Thinking-IMS013Epk.pdf) (Introducción al pensamiento de sistemas). **[“Motivación para abordar problemas de derechos laborales, reclamar sus derechos o cumplir con sus obligaciones”](https://norc.sharepoint.com/sites/9426-OTLAMEServices/Shared%20Documents/Common%20indicator%20tool/TOsC%20Guidebook--June%202024%20Updates.docx%22%20%5Cl%20%22_Motivation)** [se refiere a los procesos cognitivos conscientes e inconscientes que dirigen e inspiran el comportamiento](https://thedecisionlab.com/reference-guide/organizational-behavior/the-com-b-model-for-behavior-change). En el contexto de los proyectos de la 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 entendérsela como “voluntad política”.**“Mayor motivación”** es la motivación (conforme se describe más arriba) que el proyecto creó o que se fortaleció mediante el proyecto. |
| **Guía para alinear términos de indicadores del proyecto con términos de indicadores estándar de resultados:** Los **“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.*

**“****Motivación para abordar problemas de derechos laborales, reclamar sus derechos o cumplir con sus obligaciones”** * *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.*

**“Mayor motivación”** * *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.*
 |
| **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 RECOPILACIÓN 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? [[2]](#footnote-3)* |
| **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 MEA, gerente de MEA, etc.* |
| **METAS Y PERÍODO INICIAL** |
| **Período de línea de base:** *¿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:** |

1. Pueden consultarse las Plantillas Rellenables del Plan de MEA para Proyectos de Derechos de los Trabajadores, incluida la Agenda de Aprendizaje para la Acción (L4A) (disponible en <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/Learning-for-Action-L4A-Agenda-Template-CLEAN-508.docx>); el Modelo Lógico Consciente de la Complejidad (disponible en <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/Project-Logic-Model-Template-combined-page-CLEAN-508-1.docx>); y el Registro del Proceso de MEA (disponible en <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/Process-Diary-Template-CLEAN-508.docx>). [↑](#footnote-ref-2)
2. Para medir la motivación, pueden aplicarse diversas técnicas. Algunas de esas técnicas son cuestionarios y encuestas, entrevistas y observaciones, y pruebas y evaluaciones proyectivas. Las herramientas específicas que se utilicen dependerán de los tipos de motivación que desee evaluar. Puede consultarse más información sobre estas técnicas en “[Fueling Ambition: Exploring Psychological Assessment Tools for Motivation](https://quenza.com/blog/knowledge-base/psychological-assessment-tools-for-motivation/%22%20%5Cl%20%22exploringmotivationassessmenttechniques)” (Alimentar la ambición: análisis de herramientas de evaluación psicológica para la motivación). [↑](#footnote-ref-3)