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

### Acceso a servicios: Indicador 6A[[1]](#footnote-1)

|  |
| --- |
| **Hoja de referencia de indicador estándar de resultados de la ILAB** |
| **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 |
| **Nombre del resultado medido**: Mejor acceso a servicios, derechos, 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) (Introducción al pensamiento de sistemas).  **[“Acceso a servicios, prestaciones, protecciones o programas”](https://norc.sharepoint.com/sites/9426-OTLAMEServices/Shared%20Documents/Common%20indicator%20tool/TOsC%20Guidebook--June%202024%20Updates.docx" \l "_Access)**  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.  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). Los siguientes son ejemplos de prestaciones, protecciones y programas relevantes pertinentes: sueldo y prestaciones decentes, recibo de sueldos pasados que se adeudaban, oportunidades/programas de conducción/ascenso, seguro social, equipo de protección personal (EPP), adaptaciones para trabajadores con discapacidades, arreglos para madres que trabajen, licencia paga por maternidad y paternidad, y licencia por enfermedad, entre otros.  **“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. Para que se los considere “mejor acceso”, los servicios, las prestaciones, las protecciones y los programas deben ser sostenibles. Es decir, debe brindárselos dentro del sistema local de manera tal que el acceso recién creado o fortalecido a los servicios pueda mantenerse después de que termine el programa.  **“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. |
| **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 “trabajadores”, ¿qué tipos de trabajadores se incluyen y cuáles se excluyen?). Cuando sea pertinente, no olvide tener en cuenta cómo pueden desglosarse los datos para mostrar el mejor acceso para poblaciones subatendidas (trabajadores migrantes, personas con discapacidad, jóvenes, poblaciones rurales, mujeres, LGBTQI+, etc.) e incluir dichas poblaciones en la sección “Desglosado por” de abajo.*   **“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 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?* |
| **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-1)