



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

Última modificación: agosto 2024

the **bizzell** group

NORC at the University of Chicago



DATAELEVATES

El financiamiento para esta publicación provino del Departamento de Trabajo de Estados Unidos con el número de contrato 47QRAA18D00FZ – Órdenes de tarea 1605C2-22-F-00014 y 1605C2-23-f-00051 con la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA, por sus siglas en inglés), perteneciente al Buró de Asuntos Laborales Internacionales (ILAB, por sus siglas en inglés) del Departamento del Trabajo de Estados Unidos. Este material no refleja necesariamente las opiniones o las normas del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, así como la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones no 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.....	4
Teoría del cambio sostenido para programas de derechos de los trabajadores de ILAB.....	7
Aplicación de la TDCs a los ámbitos de resultados y a los indicadores estándar de resultados.....	19
Uso de indicadores estándar de resultado de ILAB.....	22
Propósito de los indicadores estándar de resultados.....	22
Limitaciones de los indicadores estándar de resultados.....	22
Cómo usar la guía de MEA de ILAB.....	23
Colaboración con actores del sistema.....	23
Selección de indicadores estándar de resultados.....	23
Definición de los indicadores estándar de resultados.....	31
Definición de términos de indicadores.....	32
Definición de otros elementos como indicador.....	34
Establecimiento de metas.....	36
Medición de resultados.....	38
Uso de indicadores estándar de resultados.....	39
Informes sobre indicadores estándar de resultados.....	40
Apéndice A. Glosario.....	41
Acceso.....	41
Actividad.....	41
Actor.....	41
Administración adaptable.....	41
Aportes.....	41
Bipartito/tripartito.....	41
Cambio que afecta sistemas.....	42
Capacidad.....	42
Capacidad organizativa.....	42
Complejidad.....	42
Comportamiento.....	42
Demanda.....	42
Derechos de los trabajadores.....	43
Ejercicio.....	43

Entidades jurídicas	43
Equidad.....	43
Estructura	43
Estructuras y procesos transformadores	43
Género	44
Instituciones.....	44
Libertad de asociación	44
Límite de sistema.....	44
Modelos mentales	44
Monitoreo, evaluación y aprendizaje (MEA).....	44
Monitoreo, evaluación y aprendizaje conscientes de la complejidad (CAMEL).....	45
Monitoreo y evaluación basados en teoría	45
Motivación	45
Negociación colectiva.....	45
No discriminación	45
Objetivo del proyecto	46
Obligaciones.....	46
Parte interesada / Actor Local	46
Participantes	46
Poblaciones subatendidas	46
Prestación de servicios.....	46
Problema sistémico	46
Producto	47
Programa	47
Protección social.....	47
Proyecto.....	47
Puntos de contacto.....	47
Puntos de influencia	47
Recursos.....	47
Rendición de cuentas.....	48
Resultado	48
Riesgo	48
Seguridad y salud ocupacionales	48
Servicios	48
Sexo	48

Sistema.....	48
Sostenibilidad.....	49
Suministro	49
Vínculos/redes	49
Voz de los trabajadores	49
Apéndice B. ODS asociados con cada tema de derechos de los trabajadores de ILAB	50

LISTA DE SIGLAS

AOF	Anuncio de oportunidad de financiamiento
CAMEL	Control, evaluación y aprendizaje conscientes de la complejidad
DOL	Departamento de Trabajo
FID	Formulario de informe de datos
HRIER	Hoja de referencia de indicador estándar de resultados
ILAB	Oficina de Asuntos Laborales Internacionales
IPT	Informe de progreso técnico
ITAS	Iniciativa de Trabajadores Agrícolas Seguros
MEA	Monitoreo, evaluación y aprendizaje
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
PCD	Plan de Control del Desempeño
PI	Punto de influencia
TDC	Teoría del cambio
TDCs	Teoría del cambio sostenido

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 a Solidarity Center, Partners of the Americas, American Institutes for Research (AIR), Escuela Nacional Sindical (ENS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sus comentarios durante las fases de diseño y prueba piloto fueron opiniones valiosas que nos ayudaron a mejorar la guía.

COLABORADORES

Alex Mijares | Director de proyecto, NORC en la Universidad de Chicago

Rose Amolo | Directora de proyecto, The Bizzell Group

Rachael Jackson | Especialista sénior en MEA, NORC en la University of Chicago

Carlos Echeverría-Estrada | Especialista sénior en MEA, NORC en la Universidad de Chicago

Samantha Austin | Especialista júnior en MEA, NORC en la Universidad de Chicago

Rachel Rosenberg | Especialista júnior en MEA, NORC en la Universidad de Chicago

Heather Britt | Experta en MEA consciente de la complejidad, NORC en la Universidad de Chicago

Alexander Paxton | Director 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 de Trabajo de EE. UU.

Cristie Shires | Diseñadora gráfica, The Bizzell Group

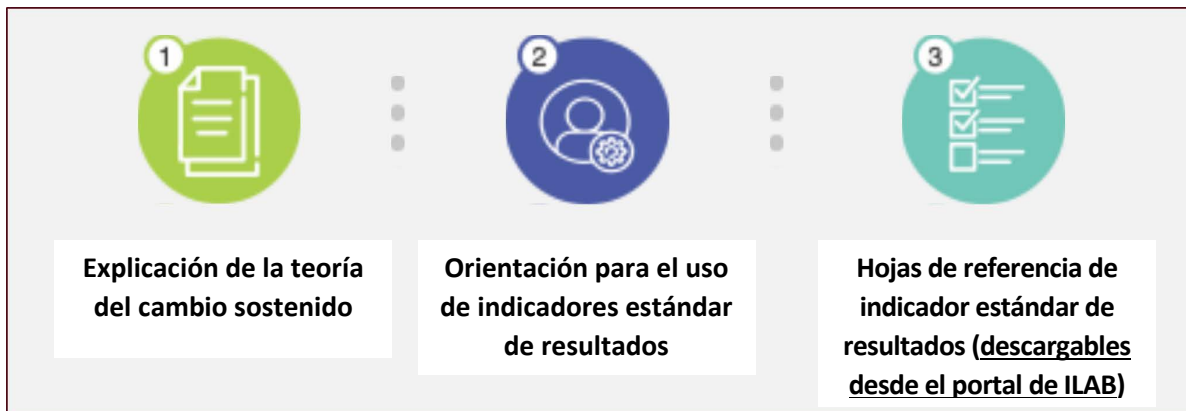


Guía de la teoría del cambio sostenido para programas de derechos de los trabajadores de ILAB

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 Trabajadores Agrícolas Seguros (ITAS)*, 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 *ITAS* 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, incluida una población numerosa de trabajadores migrantes. No obstante, las normas laborales y de seguridad del sector agrícola se relajaron durante la pandemia de COVID-19, ya que los trabajadores estaban dispuestos a aceptar peores condiciones laborales dadas la mala situación económica y la alta tasa de desempleo. El gobierno de Otlandia también brinda pocas protecciones legales para negociación colectiva, lo cual hace que a los trabajadores les resulte más difícil exigir mejores condiciones laborales. 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 reducción en la demanda de condiciones laborales seguras por parte de los trabajadores; y
- debilidad de los vínculos/redes entre trabajadores agrícolas.

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 Trabajadores Agrícolas Seguros (ITAS)* respondió al AOF y se le concedió el financiamiento. En su propuesta, la *ITAS* detalló los planes para poner en práctica actividades cuyo objetivo fuera aumentar la demanda de condiciones laborales seguras por parte de los trabajadores y reforzar las redes de trabajadores.

Figura 2. Ejemplo de actores de un sistema de proyectos



La figura 2 de arriba representa una simplificación de un sistema complejo en el cual se aplica un proyecto de derechos de los trabajadores. El modelo ubica al equipo del proyecto y su sede principal en el centro, rodeados de anillos de actores —tres en este caso— según su nivel de interacción con el equipo central y la influencia que el proyecto ejerce sobre ellos. Por lo general, los colaboradores de aplicación o subadjudicatarios de subvenciones se encuentran en el anillo más cercano, puesto que reciben de manera directa recursos y orientación sobre actividades y productos. En el siguiente nivel de interacción e influencia, encontramos a actores con los cuales los colaboradores de aplicación tienen una interacción más directa que el proyecto, incluidas las organizaciones de trabajadores locales y los empleadores, así como los funcionarios e inspectores laborales locales. Un nivel más lejos del equipo del proyecto y la sede principal, el modelo muestra actores que no tienen interacción directa con el proyecto o sus colaboradores de aplicación, pero en los cuales influyen los resultados del proyecto, como las organizaciones sin fines de lucro más grandes del sector laboral, los organismos del gobierno federal o nacional, los medios de comunicación, el ámbito académico, otros proyectos del país con financiación de ILAB y el gobierno de los EE. UU., y otras organizaciones internacionales.

APLICACIÓN DE METODOLOGÍAS CONSCIENTES DE LA COMPLEJIDAD Y DE SISTEMAS

Términos clave	
Complejidad del proyecto	Conjunto de condiciones de un proyecto en el cual la incertidumbre es alta y el grado de acuerdo sobre los problemas, las metas y las tácticas es bajo. En tales circunstancias, para tomar decisiones hace falta ser consciente del contexto, la dinámica cambiante dentro del proyecto y en torno a él, y los valores y las perspectivas de actores pertinentes en referencia al proyecto.
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.

En la complejidad, cuando las relaciones de causa y efecto no se repiten, los planificadores del programa y quienes lo aplican no pueden predecir cómo sus intervenciones pueden afectar el contexto. La complejidad puede hacerlo. Es probable que la complejidad se perciba en aspectos o componentes específicos de un proyecto, mientras que otros componentes del proyecto se comportan de maneras más predecibles. En general, hay complejidad cuando tanto el nivel de certeza como el de predictibilidad son bajos y su escasez genera y afecta relaciones en la teoría del cambio del proyecto.

Los programas de derechos laborales pueden sufrir complejidad de varias maneras. Hay cuatro conceptos básicos del pensamiento de sistemas que pueden ayudar a los profesionales a identificar qué elementos de sus proyectos son susceptibles a la complejidad.

- El proyecto se encuentra sometido a influencia de **factores contextuales**.
- Es probable que el proyecto contribuya a que se generen **resultados emergentes e impredecibles**.
- Las partes interesadas aportan **perspectivas diversas**; se cuestionan las metas y las estrategias; el consenso es poco práctico.
- El ritmo del **cambio es dinámico**; los cambios de contexto conducen a nuevas oportunidades o necesidades.

Ejemplos de los elementos sensibles a la complejidad: problemas para sostener procesos democráticos internos en lugares de trabajo y organizaciones de trabajadores frente a la opresión violenta abierta y al desplazamiento geográfico; decisiones legislativas y judiciales que excluyen derechos de los trabajadores migrantes no autorizados a recibir pago retroactivo en casos de violaciones de leyes laborales; y flujos migratorios grandes y puntuales a comunidades no fronterizas donde se aplica el proyecto, como los que se produjeron desde 2021 en grandes ciudades del norte de los Estados Unidos.

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 de subvenciones apliquen un control, evaluación y aprendizaje conscientes de la complejidad (CAMEL).

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

Juntos, MEA basado en teoría y CAMEL ofrecen 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, la evaluación y el aprendizaje (MEA) 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 pasen a estar disponibles nuevos datos y nuevos 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 de subvenciones emplear **CAMEL** como base para la adaptación ágil. Juntos, el MEA basado en teoría y el CAMEL brindan un panorama más completo del proyecto y el sistema en el cual se lo lleva a cabo. El CAMEL complementa el MEA basado en teoría porque 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 (MEA) que reflejan el complejo entorno en el cual suelen llevarse a cabo los proyectos de ILAB.

El **MEA basado en 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 **CAMEL** 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?



Aunque 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 CAMEL.

Si desea ver una representación gráfica del vínculo entre el MEA basado en teoría y el CAMEL, consulte la infografía sobre Metodología de MEA para Programas de Derechos de los Trabajadores de ILAB, disponible en [inglés](#) y en [español](#).

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 se corresponden con 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, y condiciones laborales aceptables**

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 con esos impactos a lo largo del tiempo y las 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 de ILAB*⁴ en 2018. Esta guía brinda sugerencias sobre factores que los proyectos podrían abordar para mejorar la sostenibilidad de sus resultados. Sobre la base de las pruebas publicadas en el estudio de FANTA y las pautas de la “Guía de sostenibilidad” de ILAB, junto con los resultados y las recomendaciones de numerosas evaluaciones sintéticas de

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

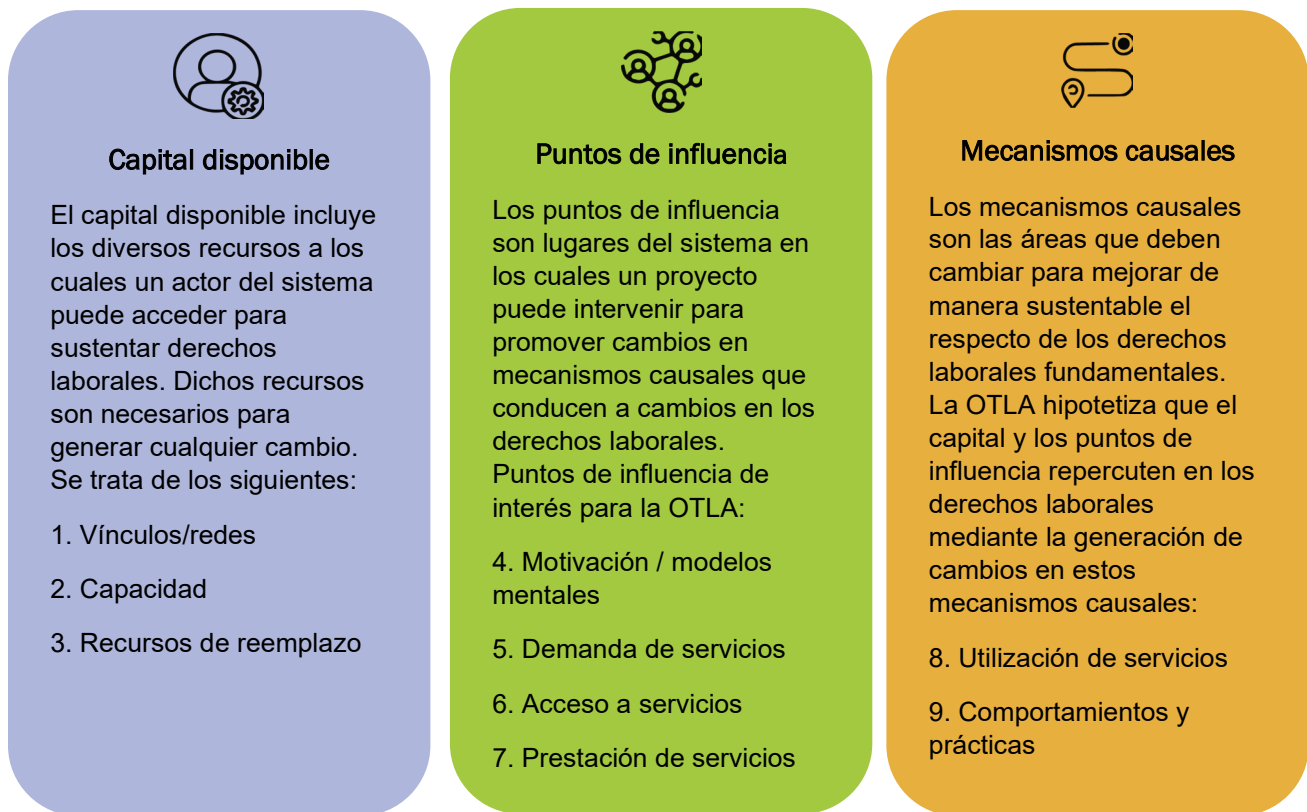
ILAB y otros recursos,⁵ ILAB desarrolló una TDCs para guiar a los adjudicatarios de subvenciones en la generación de efectos que sean duraderos. La TDCs se ilustra en la **figura 4**.

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 3** se describen los ámbitos de resultados por tipo de cambio.



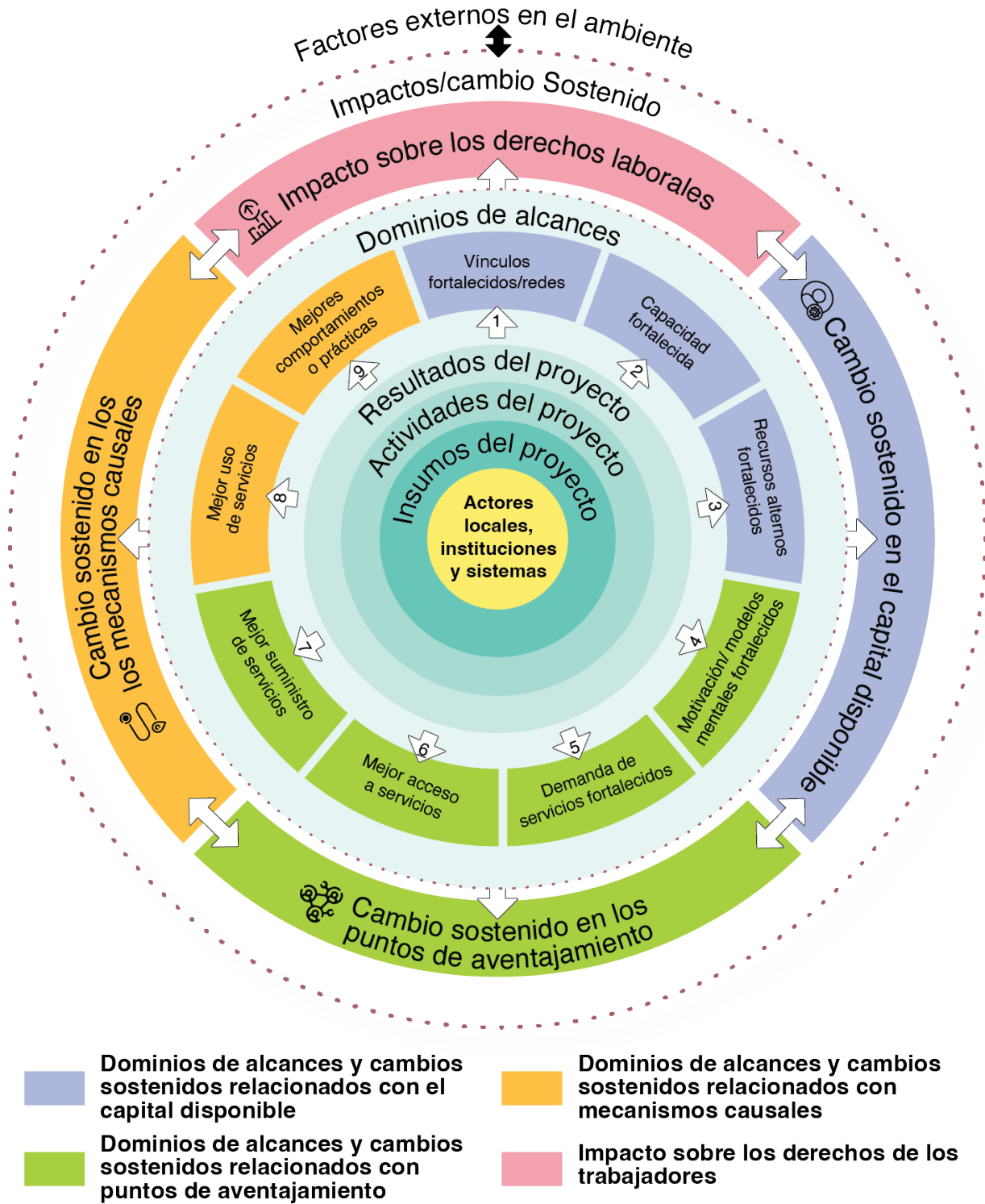
A lo largo de esta guía, el término “servicios” se usa para representar todos los servicios, las prestaciones, las protecciones, los programas y las obligaciones que contribuyen con los derechos laborales.

Figura 3. Categorías de cambio y ámbitos de resultados



⁵ Reseña sintética 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.

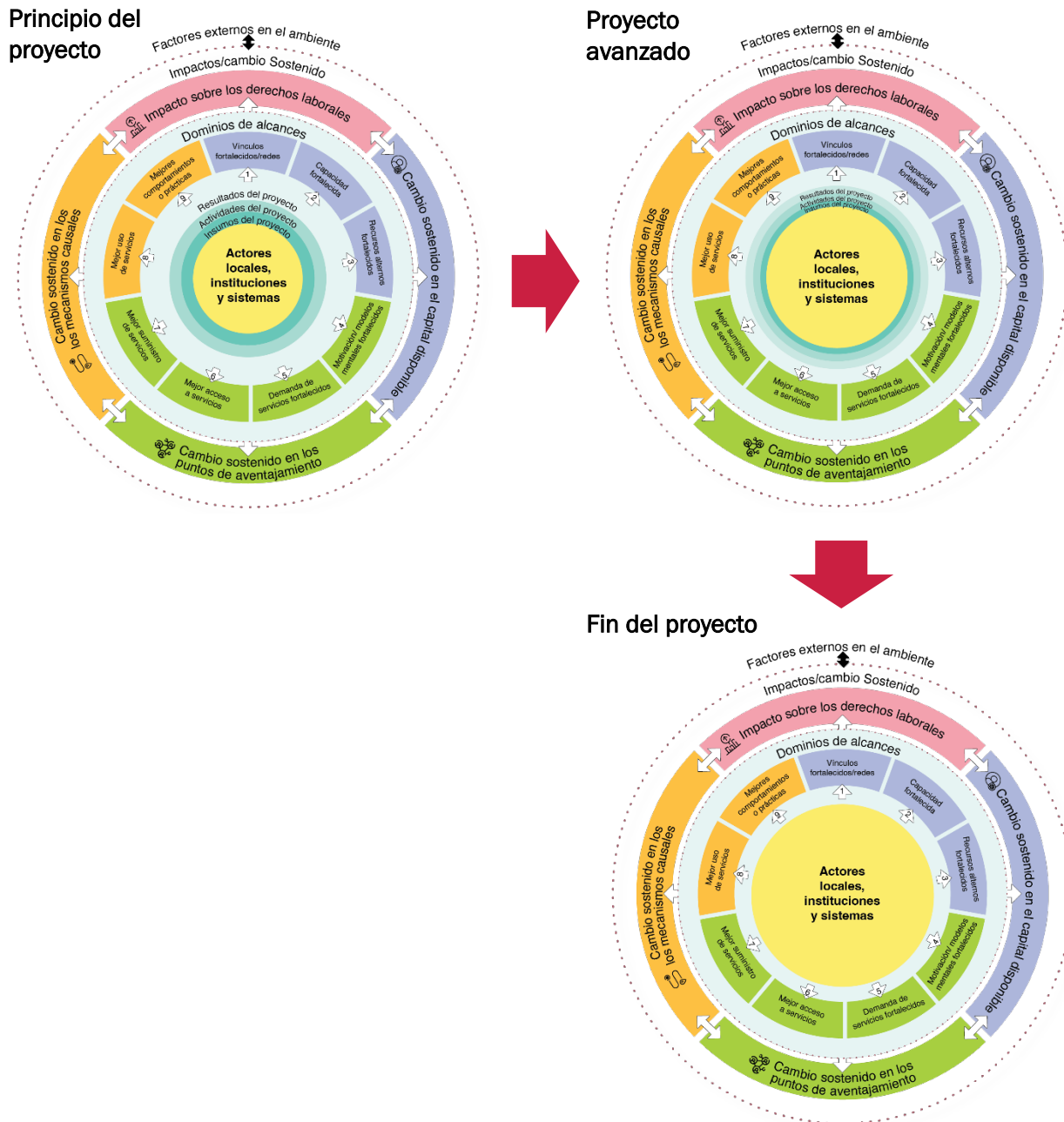
Figura 4. Teoría del cambio sostenido para programas de derechos de los trabajadores de ILAB



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. Esos actores locales pueden ser colaboradores del proyecto, participantes, instituciones y estructuras externas que no tengan participación directa en el proyecto, pero que, sin embargo, influyan 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 los actores locales irá cobrando importancia y la del proyecto irá reduciéndose a lo largo del período de ejecución. La **figura 5** muestra el círculo amarillo interno donde están los actores, las instituciones y los sistemas locales cuya función irá creciendo con el tiempo.

Figura 5. Función de los actores locales del sistema a lo largo del tiempo

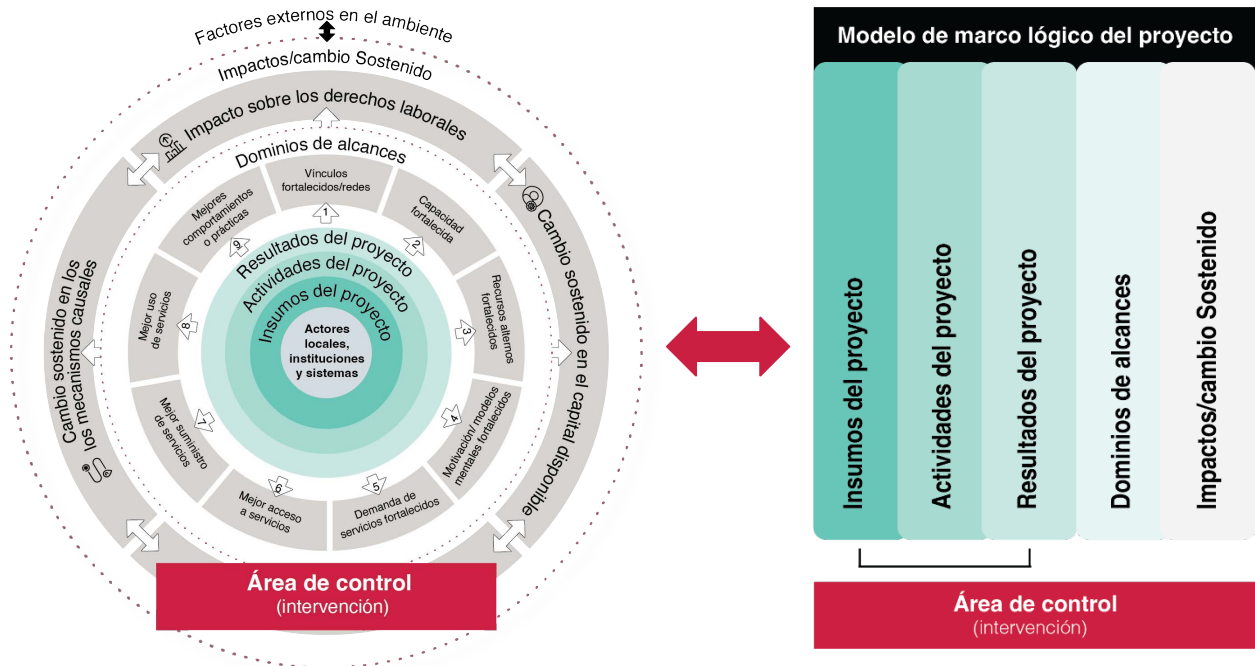


ÁREA DE CONTROL

Los aportes, las actividades y los productos del proyecto que constituyen su intervención están dentro de la “área 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 6** se los representa con los círculos internos en verde.

Figura 6. Área de control

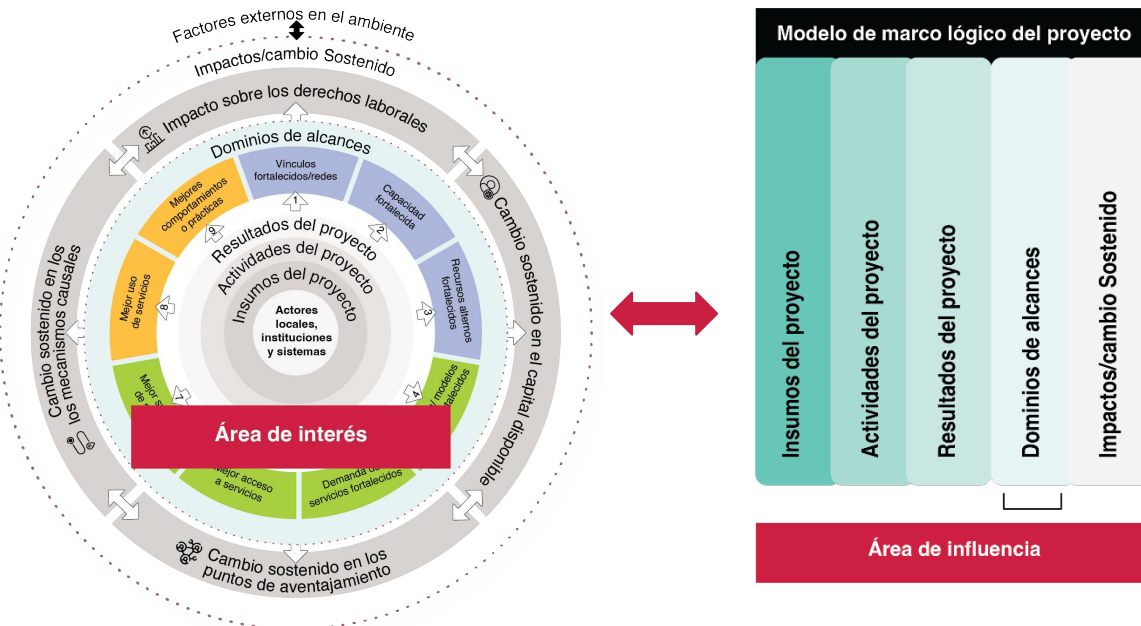


ÁREA DE INFLUENCIA

Los **resultados de los proyectos** están dentro de la “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 7**). 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 y recursos de reemplazo); los puntos de influencia (es decir, la motivación, la demanda de servicios, el acceso a servicios y la prestación/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** (páginas 18-20) puede verse una aplicación de los cambios representados en la TDCs a los ámbitos de resultados y los indicadores estándar de resultados.

Figura 7. Área de influencia



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 sociales complejas, la TDCs plantea que los cambios en uno de esos ámbitos de resultados pueden

contribuir a generar y sostener cambios en otros ámbitos de resultados, incluso si el proyecto no busca tener impacto directo en esos otros ámbitos.



INICIATIVA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS SEGUROS

ALINEACIÓN DEL MODELO LÓGICO DEL PROYECTO CON LA TDCs DE ILAB

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

- establecimiento de centros para trabajadores en lugares centrales, adonde los trabajadores agrícolas puedan asistir para realizar actividades de ocio y establecer contactos;
- promoción de los centros para trabajadores mediante volantes, anuncios radiales y sesiones informativas con trabajadores agrícolas;
- organización regular de reuniones en centros para trabajadores con el fin de educar a los integrantes mediante capacitación *inter pares* sobre temas tales como derechos de los trabajadores y desarrollo de habilidades; conversar sobre problemas y analizarlos; y elaborar estrategias para abordar dichos problemas.

La *ITAS* cree que los centros para trabajadores y las reuniones regulares constituirán un lugar natural en el cual los trabajadores puedan reunirse y establecer contactos (un cambio en el ámbito de resultados “Vínculos/redes”). Cree que las sesiones de capacitación *inter pares* y la conversación sobre los problemas y sobre estrategias potenciales para abordar los problemas ayudarán a los trabajadores a entender qué pueden esperar y a luchar por mejores condiciones laborales (un cambio en el ámbito de resultados “Demanda de servicios”; aquí, “servicios” se refiere a protecciones de los trabajadores). Estos dos resultados están en el **área de influencia** del proyecto.

La *ITAS* cree que los cambios en estos dos ámbitos de resultados terminarán por hacer que los trabajadores puedan unirse y tomar medidas colectivas para mejorar sus condiciones laborales. También ha planificado actividades en la segunda mitad del proyecto con el propósito de capacitar a los líderes de los trabajadores para continuar con la red de trabajadores después de que el programa termine. Cree que estas actividades llevarán a la institucionalización de la red, lo cual aumentará la probabilidad de que se produzca un cambio sostenido en “Vínculos/redes” y en “Demanda de servicios”. Dichos cambios e impactos sostenidos están en el **área de interés** del proyecto. En la **figura 8**, presentamos un ejemplo de modelo lógico, y en la **figura 9**, mostramos cómo el modelo lógico se alinea con sus áreas de control, influencia e interés.

En la parte superior de cada uno de sus cuadros, la **figura 8** muestra instrucciones sobre qué elementos pertenecen al propósito de cada columna para facilitar la comprensión de cómo contextualizar el modelo lógico de un proyecto dentro de las áreas de control, influencia e interés. El lector puede encontrar más ayuda en las páginas 11 a 13 de la guía de MEA de ILAB, “MEA para Programas de Derechos de los Trabajadores: ¿Por dónde comenzamos?”⁶.

⁶ Disponible en <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/merl/MEL-Plan-Template-OTLA-ME-Services-CLEAN-2-09-24-508-3.pdf>

Figura 8. Modelo lógico consciente de la complejidad de la ITAS

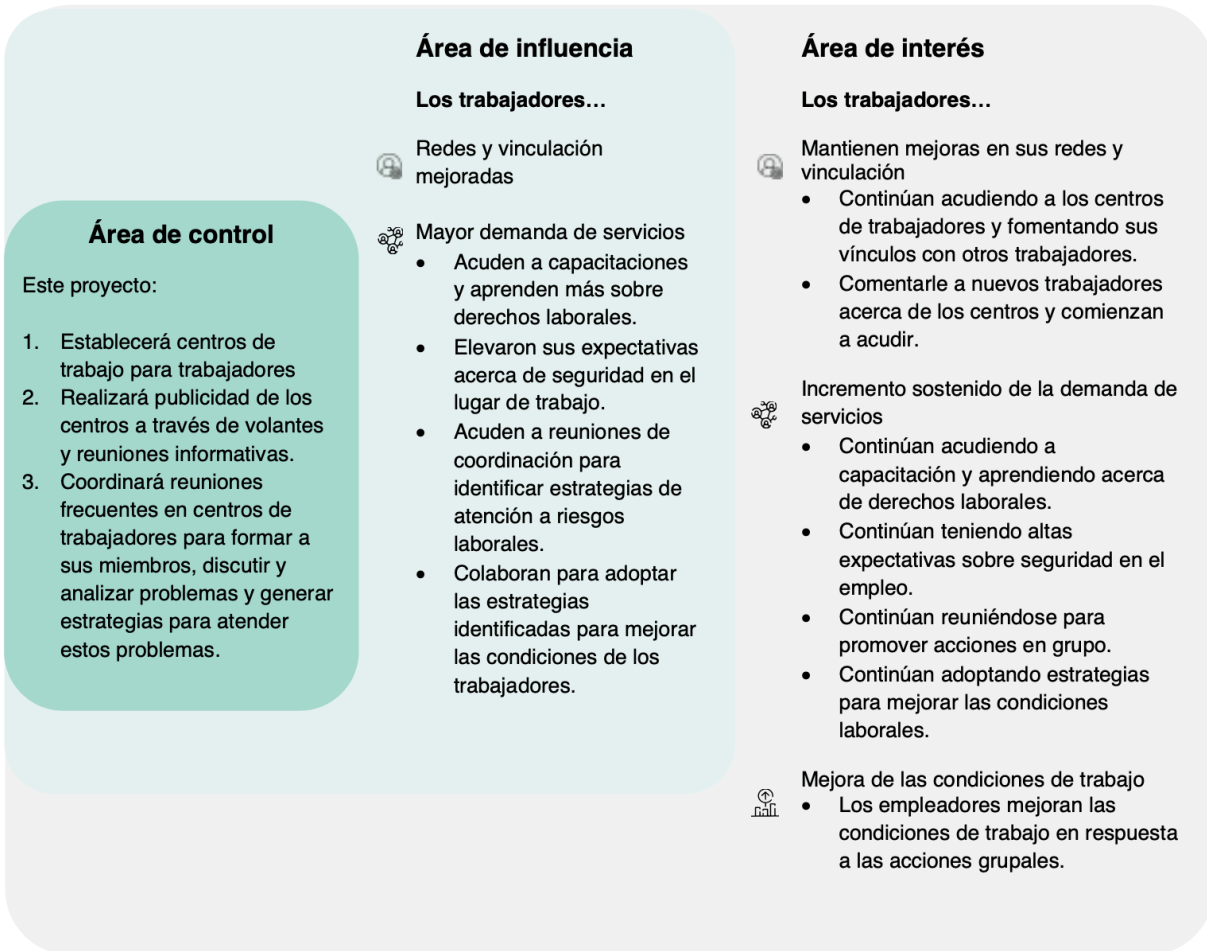
Actividades/resultados del proyecto	Alcances	Dominios de alcances	Cambio sostenido	Impacto
<p>El proyecto:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecerá centros para trabajadores. 2. Hará publicidad de los centros para trabajadores a través de volantes, spots de radio y sesiones informativas con trabajadores agrícolas. 3. Organizará reuniones frecuentes en los centros para trabajadores para formar a sus miembros, discutir y analizar problemas y generar estrategias para atender dichos problemas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores visitan los centros para y se reúnen con otros trabajadores. • Los trabajadores acuden a las capacitaciones y se informan más sobre sus derechos laborales. • Los trabajadores elevan sus expectativas sobre seguridad en el empleo. • Los trabajadores acuden a las reuniones para organizar sus acciones e identificar estrategias para atender condiciones laborales riesgosas. • Los trabajadores colaboran para adoptar las estrategias identificadas para así mejorar las condiciones de trabajo 	<p>Mejores redes/ vinculación</p> <p>Mayor demanda de servicios</p>	<p>Mejores redes / vinculación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores continúan visitando los centros y fomentan sus redes con otros trabajadores. • Nuevos trabajadores se enteran de los centros y comienzan a visitarlos. <p>Mayor demanda de servicios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nuevos trabajadores asisten a capacitaciones y aprenden más acerca de los derechos laborales. • Los trabajadores continúan elevando sus expectativas con respecto a seguridad en el lugar de trabajo. • Los trabajadores continúan reuniéndose para promover acciones. • Los trabajadores continúan adoptando estrategias para mejorar las condiciones laborales. 	<p>Mejores condiciones laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los empleados mejoran sus condiciones de trabajo en respuesta a las acciones colectivas de los trabajadores
Área de control	Área de influencia	Área de influencia	Área de interés	Área de interés

Actividades/resultados del proyecto	Alcances y dominios de alcances	Sustained Change	Impact
<ul style="list-style-type: none"> • Algunos grupos clave de trabajadores agrícolas (mujeres, migrantes) podrían estar menos interesados en o disponibles para visitar los centros de trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si los grupos clave no pudieran visitar los centros de trabajadores, el proyecto podría inadvertidamente incrementar las disparidades de estos grupos, quienes tendrían redes más pequeñas, menor conocimiento de sus derechos y más bajas expectativas de condiciones de trabajo seguras. 		

Suposiciones
<ul style="list-style-type: none"> • El sostenimiento de las reuniones de trabajadores y las acciones en grupo requerirán de líderes voluntarios procedentes de los grupos de trabajadores que asuman el liderazgo. La Iniciativa para la Seguridad de los Trabajadores Agrícolas presume que podrá identificar y capacitar a estos líderes voluntarios. La Iniciativa también presume que estos líderes serán ya sea capaces de continuar su liderazgo como voluntarios o identificar mecanismos de financiamiento para resarcirles por su tiempo. • La Iniciativa presume que será capaz de identificar y superar los obstáculos potenciales que los grupos clave de trabajadores enfrentan para participar en los centros de trabajadores.

A algunos proyectos puede resultarles útil elaborar su propio modelo lógico a nivel de proyecto con teorías de cambio basadas en los actores, basadas en los sectores, basadas en los lugares, basadas en las intervenciones o basadas en la estructura. La **figura 9** es un ejemplo de cómo describir una TdC basada en los actores que dirige la atención a cambios predichos de actores específicos (gobierno, empleadores o trabajadores). Los proyectos también podrían usar estos encabezados para reflejar una diferenciación de resultados por sectores, lugares o de otras maneras.

Figura 9. Área de control, influencia e interés de la ITAS



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 de la “área de interés” del proyecto. Quizá a ILAB o su adjudicatario de subvenciones les convenga consultar con los actores locales del sistema después de terminado el proyecto para ver si los cambios se sostuvieron. Pero después de la finalización del proyecto, este ya no tiene capacidad alguna de influir en los resultados o los

El sexto círculo representa los cambios sostenidos en los resultados y los impactos después del final del proyecto, representado en la **figura 10**. Ambos se encuentran en la “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.

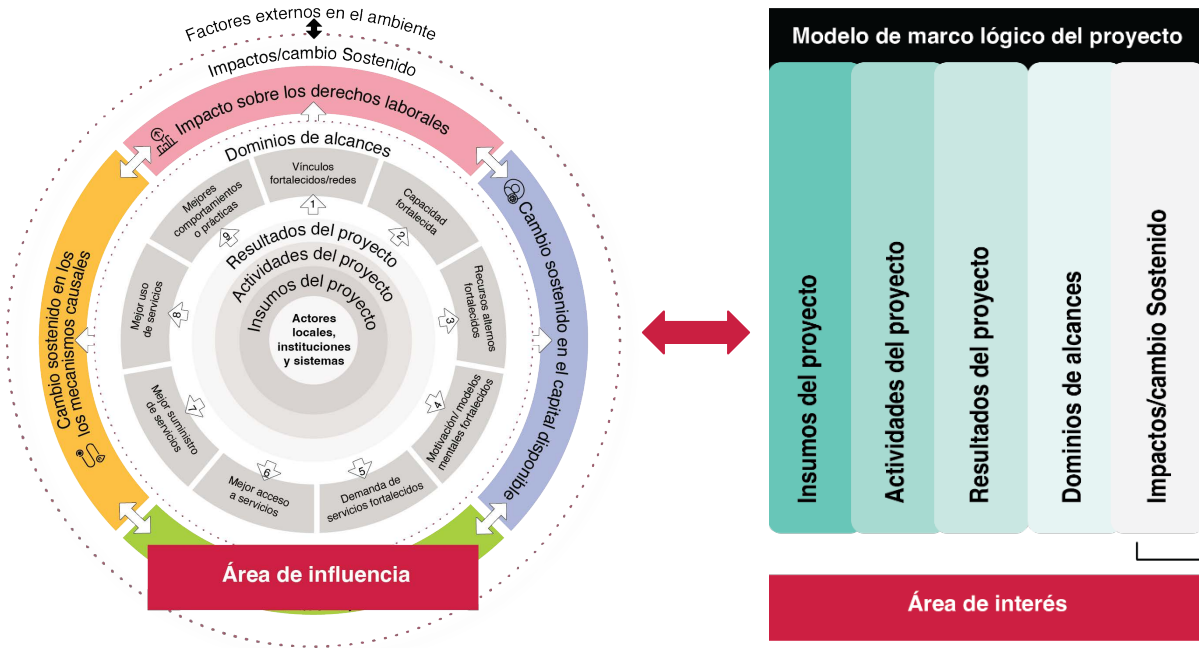
Por último, fuera del círculo, las flechas que apuntan hacia los círculos muestran que hay factores ambientales externos que también pueden ejercer mucha influencia en las tareas para generar un cambio que afecte sistemas. Si hay factores ambientales que cambian de maneras que sustenten los objetivos 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 CAMEL

CAMEL puede hacer un seguimiento de los actores y los factores del sistema para proporcionar información que sustente la adaptación del proyecto, como cuando se entienden menos las influencias que los actores y los factores pueden tener en el sistema.

Figura 10. Área de interés



La TDCs de los programas de derechos de los trabajadores de ILAB puede refinarse conforme van recopilándose más pruebas tanto del MEA basado en teoría como del CAMEL. 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 LA 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 áreas:



- El **área de control** incluye los aportes, las actividades y los productos.
- El **área de influencia** incluye los resultados del proyecto.
- El **área 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) de la **Biblioteca de Recursos de MEA de ILAB**. Para ir a las 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 de 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>
	Capacidad fortalecida asociada con 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>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Cambio en puntos de influencia</p> 	Ámbito de resultados	Indicador(es) estándar de resultados
	<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>Fortalecimiento de la demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</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>Mejora del acceso a 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>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>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>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>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>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>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>	

Cambio en mecanismos causales	Ámbito de resultados	Indicador(es) estándar de resultados
	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 B** 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 MEA 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 beneficiarios de financiación 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. 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 de subvenciones a suplementar su uso de indicadores estándar de resultados con 1) metodologías de CAMEL 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., cantidad (n.º) de reclamos presentados a los empleadores, a las autoridades laborales o al gobierno).

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 de subvenciones 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 MEA para el aprendizaje y el CAMEL. Las actividades de

aprendizaje y de CAMEL que emprenda el proyecto pueden relacionarse con factores contextuales, los ámbitos de resultados deseados u otros ámbitos de resultados.

Los adjudicatarios de subvenciones pueden informar datos sobre indicadores personalizados en la plantilla del formulario de informe de datos (FID).⁷ También pueden dar a conocer hallazgos cualitativos de sus actividades de CAMEL y de aprendizaje mediante informes de progreso técnico (IPT) semestrales o mediante comunicación directa con el personal de ILAB.

Cómo usar la guía de MEA de ILAB

La **guía “MEA para Programas de Derechos de los Trabajadores: Por dónde comenzamos”**⁸ es una herramienta para integrar y guiar el proceso de control, evaluación y generación de informes sobre el avance del proyecto hacia el logro de los resultados y las consecuencias buscados. En su calidad de herramienta diseñada para sustentar decisiones de administración, aprendizaje y correcciones a mitad de camino, los equipos del proyecto pueden usar esta guía en cualquier etapa de la duración del proyecto con el objeto de contribuir con la adaptación del proyecto y promoverla. La guía incluye consejos prácticos sobre cómo complementar el uso de indicadores estándar de resultados en el proyecto mediante la incorporación en el modelo lógico de aspectos del proyecto sensibles a la complejidad, lo cual establece para el proyecto una agenda de aprendizaje iterativa orientada a la acción y sugiere maneras de personalizar y desglosar indicadores con el fin de adaptar y ampliar el poder explicativo del Plan de Control del Desempeño (PCD) del proyecto.

Colaboración con actores del sistema

ILAB alienta a los adjudicatarios de subvenciones a trabajar de cerca con sus colaboradores y los actores locales para revisar y aplicar su plan de control, evaluación y aprendizaje (Plan de MEA) 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 actores locales 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 esos actores locales.

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 de subvenciones deben desarrollar un modelo lógico⁹ e indicadores que el proyecto usará para evaluar el progreso hacia cada resultado e impacto. Recomendamos llevar a cabo un taller con actores locales clave que se sometan a este proceso. Al seleccionar los indicadores, los adjudicatarios deben asegurarse de que cada indicador

⁷ Para ver más detalles sobre cómo usar el FID, consulte las preguntas frecuentes sobre FID, disponibles en <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/Frequently-Asked-Questions-FAQs-about-the-DRF-v4-508.pdf>, y el video de capacitación “Using the Data Reporting Form” (Cómo usar el formulario de informe de datos) disponible aquí: <https://www.youtube.com/watch?v=laORynd36Xs>

⁸ Acceda a la guía de MEA de ILAB en inglés aquí: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/merl/MEL-Plan-Template-OTLA-ME-Services-CLEAN-2-09-24-508-3.pdf>. Y en español, aquí: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/MEL-Plan-Template-OTLA-ME-Services-CLEAN-1-30-24-spa-CAEE-508.pdf>

⁹ Consulte la plantilla para completar del Modelo Lógico Consciente de la Complejidad (2024). Disponible en <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/Project-Logic-Model-Template-combined-page-CLEAN-508-1.docx>.

cumpla con una necesidad de información importante de quienes toman las decisiones en ILAB o de los gestores del proyecto. Antes de elegir indicadores, puede ser útil colaborar con actores locales y personal del programa para desarrollar una agenda de Aprendizaje para la Acción (L4A) que 1) determine preguntas, brechas cognitivas, supuestos y resultados emergentes que podrían contribuir a sustentar el diseño, la aplicación y la adaptación del programa; 2) determine una o más maneras de cerrar esas brechas cognitivas; y 3) especifique cómo y quiénes utilizarán los conocimientos adquiridos. Saber qué carencias de conocimiento es necesario suplir puede ayudar con la selección de indicadores de resultados clave¹⁰⁻¹¹. 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 MEA. La identificación de los indicadores apropiados para el proyecto será un proceso colaborativo entre el proyecto, ILAB y otras partes interesadas¹² durante el desarrollo del paquete del Documento de Proyecto. El proceso de revisión del Plan de MEA¹³ es un buen momento para analizar la cantidad de indicadores y la carga general de MEA del proyecto.

Después de desarrollar un modelo lógico e indicadores del proyecto, el adjudicatario de la subvención debe identificar cómo se relacionan su modelo lógico 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 el modelo lógico 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.

La **tabla 2** da ejemplos de indicadores del proyecto que podrían asignarse a cada indicador estándar.

¹⁰ Para conocer más detalles sobre cómo crear una Agenda L4A, consulte las páginas 15 a 17 de la guía de MEA de ILAB, “MEA para Programas de Derechos de los Trabajadores: ¿Por dónde comenzamos?” disponible aquí: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/merl/MEL-Plan-Template-OTLA-ME-Services-CLEAN-2-09-24-508-3.pdf>.

¹¹ Aquí hay disponible una plantilla de Agenda L4A que puede completar: <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.dol.gov%2Fsites%2Fdolgov%2Ffiles%2FILAB%2FLearning-for-Action-L4A-Agenda-Template-CLEAN-508.docx&wdOrigin=BROWSELINK>.

¹² 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.

¹³ Consulte la guía “MEA para Programas de Derechos de los Trabajadores: ¿Por dónde comenzamos?” (2024). Disponible en inglés en <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/merl/MEL-Plan-Template-OTLA-ME-Services-CLEAN-2-09-24-508-3.pdf>. Disponible en español en <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/MEL-Plan-Template-OTLA-ME-Services-CLEAN-1-30-24-spa-CAEE-508.pdf>.

Tabla 2. Ejemplos de indicadores del proyecto alineados con indicadores estándar de resultados y ámbitos de resultados

Ámbito de resultados	Indicador(es) estándar de resultados	Ejemplo de indicadores del proyecto
Fortalecimiento de los vínculos/redes asociados con mejoras sistémicas de derechos de los trabajadores	<u>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</u>	Cantidad de trabajadores dentro del sector agrícola que informan tener contacto con otros trabajadores agrícolas ajenos a su lugar de trabajo.
	<u>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</u>	Cantidad de organizaciones de pescadores que forman parte de una asociación o coalición que continúa funcionando después de 1,5 años debido a las intervenciones del proyecto
Capacidad fortalecida asociada con mejoras sistémicas de derechos de los trabajadores	<u>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</u>	Cantidad de personal capacitado que muestra un aumento de su conocimiento sobre cómo administrar o usar herramientas de supervisión de inspección laboral desarrolladas por el proyecto o fortalecidas -0-
	<u>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</u>	Cantidad de trabajadores con mayor capacidad de organización, defensa de sus derechos, identificación de violaciones de leyes laborales o presentación de quejas Cantidad de empleadores con mayor capacidad institucional u operativa -0- Cantidad de oficinas de inspectores del estado con mayor capacidad organizativa conforme la herramienta de evaluación de capacidad organizativa (HECO)

Cambio de capital disponible



Ámbito de resultados	Indicador(es) estándar de resultados	Ejemplo de indicadores del proyecto
Fortalecimiento de los recursos de reemplazo asociados con mejoras sistémicas de derechos de los trabajadores	<p><u>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</u></p> <p><u>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</u></p>	<p>Cantidad de funcionarios laborales suscritos al nuevo sistema electrónico de gestión de casos (SEGC)</p> <p>Cantidad de organizaciones con recursos que les permitan controlar las condiciones laborales</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><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>Cantidad de partes interesadas individuales que declaran cambios en su voluntad de adoptar procedimientos de seguridad y de salud</p> <p>-0-</p> <p>Cantidad de usuarios de conciliación encuestados (trabajadores, empleadores, representantes sindicales) que declaran haber participado en un acto de conciliación debido al aumento de la confianza en las instituciones de conciliación laboral (de sesiones virtuales de capacitación y generación de consciencia).</p> <p>Cantidad de instituciones gubernamentales y colaboradores sociales que solicitan asistencia oficial para seguir mejorando las leyes laborales y su cumplimiento de las normas laborales internacionales (NLI)</p>
Fortalecimiento de la demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados	<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>Cantidad de trabajadores que informan sobre quejas y disputas en los lugares de trabajo</p>

Cambio de puntos de influencia



Ámbito de resultados	Indicador(es) estándar de resultados	Ejemplo de indicadores del proyecto
con la mejora de derechos de los trabajadores	<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>	Cantidad de autoridades pertinentes que aumentaron su interés en brindar protección a los trabajadores mediante condiciones laborales adecuadas y mejores inspecciones laborales
Mejora del acceso a servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores	<u>6A. Cantidad de actores individuales dentro de un sistema con mejora del acceso a servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</u>	Cantidad de partes interesadas individuales que participan en programas de prevención del riesgo ocupacional y de intervención de control sanitario -0- Cantidad de trabajadores de empresas piloto con mejora del acceso a servicios de igualdad de género, normas laborales y seguridad y salud ocupacionales (SSO)
Mejora del suministro o de la prestación de servicios o ejecución de programas o tareas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores	<u>7A. Cantidad de puntos de contacto o puntos de influencia únicos dentro de un sistema con mejor prestación de servicios, ejecución de programas o cumplimiento de obligaciones asociados con la mejora de derechos de los trabajadores</u>	Cantidad de puntos de influencia únicos con uno o más nuevos hitos alcanzados durante el período de informes (desglosados por tipo de punto de influencia, p. ej., SEGC, desarrollo de políticas laborales, mecanismo de manejo de reclamaciones, etc.)
	<u>7B. Cantidad de estructuras colectivas o instituciones dentro de un sistema con mejor prestación de servicios, ejecución de programas o</u>	Cantidad de autoridades pertinentes que han mejorado los servicios de inspección laboral -0-


Cambio de puntos de influencia



Ámbito de resultados	Indicador(es) estándar de resultados	Ejemplo de indicadores del proyecto
	<u>cumplimiento de obligaciones asociadas con la mejora de derechos de los trabajadores</u>	Cantidad de organizaciones que han mejorado la prestación de servicios para promover condiciones laborales apropiadas en el sector pesquero
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>	<p>Cantidad de personal que declara usar las herramientas fortalecidas o desarrolladas por el proyecto para sus actividades de supervisión y cumplimiento de las inspecciones laborales dentro de sus responsabilidades laborales</p> <p>Cantidad de países que utilizan Planes Estratégicos de Cumplimiento (PEC) desarrollados en consulta con colaboradores sociales</p> <p>-0-</p> <p>Cantidad de organizaciones que han institucionalizado mecanismos más eficaces para abordar violaciones de leyes laborales con el objeto de contribuir en la lucha contra la pesca ilegal, no denunciada y no regulada.</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>	<p>Cantidad de trabajadores (pescadores o de plantas de procesamiento de mariscos) que han adoptado un comportamiento para abordar violaciones de leyes laborales en el sector pesquero</p> <p>Cantidad de colaboradores que adoptan medidas que promueven la igualdad de género en los sectores rurales</p> <p>-0-</p>

Cambio en mecanismos causales



Ámbito de resultados	Indicador(es) estándar de resultados	Ejemplo de indicadores del proyecto
		<p>Cantidad de empresas o lugares de trabajo cuyos gerentes, técnicos y personal clínico utilizan informes de los Servicios de Intervención ante Maltrato Doméstico (DAIS, por sus siglas en inglés) con el fin de sustentar decisiones para prevenir o mitigar enfermedades y lesiones laborales (ELL).</p>



INICIATIVA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS SEGUROS

SELECCIÓN DE INDICADORES ESTÁNDAR DE RESULTADOS

En su modelo lógico, la ITAS indicó que mediría resultados en dos ámbitos de resultados. En su Plan de MEA, optó por los siguientes indicadores del proyecto de cada resultado:

Ámbito de resultados	Resultado	Indicadores del proyecto
Redes/vínculos mejorados	Redes/vínculos mejorados entre trabajadores que hacen posible que haya más acciones colectivas	1.1 Cantidad de trabajadores dentro del sector agrícola que informan tener contacto con otros trabajadores agrícolas ajenos a su lugar de trabajo.
Aumento de la demanda de servicios	Aumento de la demanda de condiciones laborales seguras por parte de los trabajadores	2.1 Cantidad de trabajadores agrícolas que han asistido a al menos una reunión en el centro para trabajadores para conversar sobre problemas y pensar en estrategias para abordarlos. 2.2 Porcentaje de trabajadores agrícolas que asisten a cursos de capacitación <i>inter pares</i> sobre derechos de los trabajadores y declaran tener más expectativas en relación con condiciones laborales seguras después de enterarse de qué derechos tienen

El equipo del proyecto de la ITAS consideró después cómo sus indicadores del proyecto se corresponden con indicadores estándar de resultados. Determinó que el indicador 1.1 se corresponde bien con el Indicador de Resultado Estándar 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”. La “cantidad de actores individuales dentro de un sistema” del indicador estándar de resultados se corresponde bien con “cantidad de trabajadores del sector agrícola” del indicador del proyecto, donde los trabajadores son los actores individuales, y el sector agrícola es el sistema.

El indicador 2.1 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”. Una vez más, la “cantidad de actores individuales dentro de un sistema” del indicador estándar de resultados se corresponde bien con “cantidad de trabajadores agrícolas” del indicador del proyecto, donde los trabajadores son los actores individuales, y el sector agrícola es el sistema.

El indicador 2.2 no se corresponde bien con ninguno de los indicadores estándar del ámbito de resultados “aumento de la demanda de servicios”. Mientras que la unidad de 5A es “cantidad de actores individuales” y la unidad de 5B es “cantidad de estructuras colectivas o instituciones”, la unidad del indicador 2.2 es “porcentaje”. Así, el indicador 2.2 no se ingresará a ninguno de los indicadores estándar de resultados. No obstante, la ITAS puede usar los datos del numerador del indicador 2.2 para crear otro indicador, “2.3 Cantidad de trabajadores agrícolas que asisten a cursos de capacitación *inter pares* sobre derechos de los trabajadores y

declaran tener más expectativas en relación con condiciones laborales seguras después de enterarse de qué derechos tienen”. El indicador 2.3 es útil porque puede ingresarse al indicador estándar de resultados 5A, lo cual demuestra avance hacia un aumento de la demanda de servicios en términos de la cantidad bruta de personas con mayor demanda de servicios. No obstante, el indicador 2.2 también es útil porque muestra la tasa de éxito del aumento de la demanda de servicios mediante la comparación de la cantidad de trabajadores con mayor demanda y la cantidad total de trabajadores que asisten a la capacitación. Por lo tanto, la ITAS decide conservar ambos indicadores.

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 de subvenciones desarrollen o adapten herramientas de recopilación de datos¹⁴.

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.



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 MEA 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.

¹⁴ Consulte más orientación y consideraciones sobre la definición de indicadores estándar de resultados en las páginas 18 a 20 de la guía de MEA de ILAB, “[MEA para Programas de Derechos de los Trabajadores: ¿Por dónde comenzamos?](#)”.



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 de

- 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 en ciertas poblaciones (p. ej., personas indígenas), puede especificar que sus indicadores deberían desglosarse según esas poblaciones. Para desarrollar una estrategia de aprendizaje deliberada y eficaz, los equipos del proyecto pueden crear una agenda de Aprendizaje para la Acción (L4A) que ayude a los proyectos a repasar sus metas de aprendizaje a lo largo de toda su duración, a actualizar dichas metas, a verificar que los indicadores elegidos respondan a las metas de aprendizaje y a elegir ejercicios de medición que tengan suficiente rigurosidad dentro de las restricciones

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) en el [portal de ILAB](#). 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

La ITAS midió y presentó informes sobre el “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.” El indicador incluye cuatro términos. Cada término tiene una definición estándar que la ITAS necesita aclarar/perfeccionar según su contexto específico.

Definiciones:

Los “actores individuales” son las personas específicas a las que están dirigidas las tareas del proyecto de mejora del acceso. *[Los adjudicatarios de subvenciones deben documentar aquí qué tipos de actores individuales (es decir, los actores individuales dentro de qué sistemas) se tomarán en cuenta para este indicador].*

Definición de la ITAS: Los “actores individuales” son trabajadores del sector agrícola. Pueden ser trabajadores que desempeñan tareas tales como plantación, cosecha, cuidado de animales y mantenimiento de equipo. (Los datos del indicador informados se desglosarán por género y situación migratoria).

Un “sistema” es un grupo de partes interdependientes o interactuantes que forman un todo unificado para buscar alcanzar una meta común. En el pensamiento de sistemas, un sistema es el grupo de actores y factores interdependientes, tanto formales como informales, que forman un problema social complejo. Ninguna persona u organización individual tiene la capacidad de influir en todo el sistema, pero en colaboración, el grupo puede hacer que se produzca un cambio que afecte sistemas. Por ejemplo, el sistema de aplicación de derechos laborales de un país podría incluir a la oficina de inspectores laborales, a la policía nacional o local, a los fiscales y a los magistrados. Un sector de empleo en particular, como el agrícola o el de la construcción, también puede considerarse un sistema.

[Los adjudicatarios de subvenciones deben documentar aquí los sistemas específicos que se tomarán en cuenta para este indicador].

- Definición de la ITAS: El “sistema” es el sector agrícola de Otlandia, incluidas las granjas y los ranchos.

“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 participantes del proyecto o de actores locales. Los participantes del proyecto 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 participantes del proyecto 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].*

DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES ESTÁNDAR (CONTINUACIÓN)

- Definición de la ITAS: La **“mayor demanda de servicios, prestaciones, protecciones o programas”** se medirá por la cantidad de trabajadores agrícolas que asistan a al menos una reunión en el centro para trabajadores en un período de informe dado para conversar sobre problemas y pensar en estrategias para abordarlos. La ITAS considera que la asistencia a dichas reuniones es una buena medida indirecta de la demanda porque demuestra que los trabajadores quieren hablar sobre sus condiciones laborales y trabajar juntos para mejorarlas. Quieren ver una mejora en sus condiciones laborales y están dispuestos a expresar sus inquietudes para provocar el cambio deseado.

“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 de derechos de los trabajadores. *[Los adjudicatarios de subvenciones deben documentar aquí qué servicios, prestaciones, protecciones o programas asociados con la mejora de derechos de los trabajadores se incluyen]*

- Definición de la ITAS: Los servicios **“asociados con la mejora de derechos de los trabajadores”** que la ITAS quiere que los trabajadores agrícolas exijan son condiciones laborales seguras.

DEFINICIÓN DE OTROS ELEMENTOS COMO INDICADOR

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

- 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?
- Desglose:** ¿Cómo piensa hacer el desglose de los datos para el informe? (Si desea conocer más detalles sobre el desglose del indicador recomendado, consulte la sección “Medición de resultados” de esta guía, así como la sección 3 de “MEA para Programas de Derechos de los Trabajadores: ¿Por dónde comenzamos?¹⁵”).

¹⁵ Disponible en inglés en <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/merl/MEL-Plan-Template-OTLA-ME-Services-CLEAN-2-09-24-508-3.pdf>. Disponible en español en <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/MEL-Plan-Template-OTLA-ME-Services-CLEAN-1-30-24-spa-CAEE-508.pdf>.

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. Al determinar la frecuencia de los informes, tenga en cuenta que, cuanto más elevado sea el nivel del resultado, más tiempo es probable que lleve observar cambios. P. ej., los cambios en las instituciones pueden demorar más que los cambios en las personas).

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 MEA, gerente de MEA, 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 CAMEL

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 CAMEL, 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 MEA de ILAB](#).

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

Principales conclusiones



ILAB alienta a los adjudicatarios de subvenciones a complementar su uso de indicadores estándar de resultados con **CAMEL 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) del **apéndice A y el 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 subatendidas 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 ITAS espera que el primer año el proyecto se centre en desarrollar relaciones con partes interesadas clave y en establecer los centros para trabajadores y dotarlos de personal. Las actividades de generación de consciencia comenzarán en el segundo año, momento en el cual la ITAS espera ver aumentos lentos y constantes de demanda de condiciones laborales seguras, medidas por la cantidad de trabajadores que asistan a reuniones en los centros para trabajadores durante un período de informe dado.

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

A1	A2	A3	A4	A5
0	50	100	200	300

La ITAS 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 ITAS pretende enfocar sus actividades de generación de consciencia específicamente en esas poblaciones para animarlas a asistir a las reuniones y exigir condiciones laborales seguras. También examinarán los problemas específicos que dichas subpoblaciones podrían tener para asistir a reuniones (p. ej., necesidad de cuidar a sus hijos y cumplir con otras expectativas en casa) y brindar formas de resolver esos problemas (p. ej., ofrecer cuidado de niños) para animar a dichas subpoblaciones a asistir. 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, constituirán un porcentaje menor de asistentes al principio del proyecto. Pero, con el aumento de la consciencia y los esfuerzos por superar obstáculos, la ITAS espera que esas poblaciones constituyan una porción más grande de la población a la cual preste servicio el proyecto.

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 3** 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 3. Opciones de desglose de indicador de ILAB por tipo de datos

Datos a nivel individual		Instituciones, organizaciones o estructuras	
Género	Situación migratoria	Sector	Tipo de institución
Sector	LGBTQI+	Tamaño del establecimiento o la organización	Tipo de organización del sector privado
Grupo etario	Rural o urbano	Tipo de lugar de trabajo	Nivel de organización del sector privado
Sindicalización	Ubicación	Tipo de organización de trabajadores	Tipo de organización del sector público
Raza/etnia	Categoría de derechos laborales	Organizaciones de empleadores	Nivel de organización del sector público
Condición de discapacidad		Tipo de otra OSC (no sindicato)	Tipo de grupo bipartito o tripartito
Afiliación		Empresas, granjas, fábricas y lugares de trabajo	Ubicación
			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 subvenciones de ILAB usarán el FID 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 de una subvención tiene un proyecto que cubre varios países, debe completar un FID por cada país. Toda información cualitativa debe incluirse en la redacción de la plantilla del Informe de Progreso Técnico (IPT).

El FID de adjudicatarios de subvenciones 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 de subvenciones anotarán información básica sobre la organización y la subvención (adjudicatario, número de acuerdo cooperativo, nombre del proyecto, país, región, fechas inicial y final, calendario de informes, sectores, derechos laborales, puntos de influencia y poblaciones subatendidas).
- **3.ª hoja. PCD:** Los adjudicatarios de subvenciones establecerán una correspondencia entre los indicadores de su proyecto y sus indicadores estándar de la 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 de subvenciones comunicarán valores de referencia (si corresponde), metas, valores reales y desgloses de sus indicadores de cada período dentro de su período de ejecución. Los adjudicatarios de subvenciones pueden usar la columna “Reflexiones” como una oportunidad de interpretación y pensamiento crítico sobre cómo fortalecer los resultados del programa.
- **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 las “Hojas de referencia de indicador estándar de resultados” en el [portal de ILAB](#), puede usarse para ayudarles a los proyectos a entender y definir la teoría del cambio sostenido y los indicadores estándar asociados 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](#).

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](#).

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](#).

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.

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](#).

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.

CAPACIDAD

La capacidad 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.

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: An Enhanced Framework](#).

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 el control y la evaluación sean adaptables y sensibles a cambios de contexto. Puede consultarse más información en la [Nota de discusión sobre control consciente de la complejidad de la USAID](#).

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](#).

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. Las conclusiones de este estudio indican que, para sostener la demanda, los participantes del proyecto deben percibir que los servicios que se les prestan satisfacen una necesidad que

sienten tener, y llevan a mejoras notables de su bienestar tanto durante el proyecto como después de su finalización.

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](#).

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.

ENTIDADES JURÍDICAS

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

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 subatendidas.

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 principios religiosos, las creencias culturales o las experiencias vividas, 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.

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.

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 la USAID sobre terminología de género](#).

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 del Banco Mundial “[The role of institutions in development](#)” (La función de las instituciones en el desarrollo).

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 apunala la representación y la gobernanza democráticas. Puede consultarse más información en el [Convenio n.º 87 de la OIT](#).

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.

MODELOS MENTALES

Hábitos de pensamiento o mentalidades —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.

MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE (MEA)

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. Con frecuencia, pero no siempre, el control depende 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 MEA de la USAID](#).

MONITOREO Y EVALUACIÓN BASADOS EN 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 Evaluation.

MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE CONSCIENTES DE LA COMPLEJIDAD (CAMEL)

Incluye metodologías de control que toman en consideración el carácter inherentemente impredecible, incierto y cambiante de las situaciones complejas. Dichas metodologías complementan el control basado en teoría 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](#)

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”.

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”.

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 \(n.º 100\)](#).

OBJETIVO DEL PROYECTO

Es el resultado de nivel más alto que el proyecto pretende alcanzar o con el cual pretende contribuir de manera sustancial.

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.

PARTE INTERESADA / ACTOR LOCAL

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”.

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](#).

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 subatendidas mediante el Gobierno federal”. La definición de quién es subatendido varía según el país y debe tomarse en cuenta al planificar actividades. Puede consultarse más información en la [orden ejecutiva](#).

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

RECURSOS

Aportes y formas de capital natural, físico y financiero (p. ej., financiamiento, computadoras/asistencia técnica, vehículos) 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.

RENDICIÓN DE CUENTAS

Si bien la Oficina de Administración de Personal de Estados Unidos la define como una condición entre individuos y grupos de tener que responder por el cumplimiento de una meta o una tarea, en el monitoreo, la evaluación y el aprendizaje, la responsabilidad consta de varias dimensiones. En esta TDCs, la rendición de cuentas en un marco de sistemas constituye una suerte de “cultura” que incorpora perspectivas normativas sobre comportamiento individual, organizativo y social. Una cultura de rendición de cuentas se desarrolla y fortalece mediante un proceso iterativo de diálogo e intercambios entre personas para acordar valores comunes y garantizar un entendimiento común de metas y modos, con el objeto de ampliar el consenso y la capacidad de reacción. Mediante la ampliación de una cultura de rendición de cuentas por medio de estos procesos de aprendizaje, las organizaciones pueden promover el sostenimiento de su capacidad de cumplimiento y aprendizaje.¹⁶

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](#).

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.

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.

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.

SEXO

Conjunto de atributos biológicos asociado con rasgos físicos y psicológicos. Las dos categorías principales del sexo son “hombre”, “mujer” o “intersexo”. El sexo y la expresión de género pueden diferir.

SISTEMA

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

¹⁶ Lumino, R. y Gambardella, D. (2020). *Re-framing accountability and learning through evaluation: Insights from the Italian higher education evaluation system* (Recontextualización de la responsabilidad y el aprendizaje mediante la evaluación: Perspectivas provenientes del sistema de evaluación de la educación superior italiana). *Evaluation*, 26(2), 147-165.

“estructura” a veces se utilizan de manera indistinta. Pueden consultarse más detalles en [Introduction to Systems Thinking](#) (Introducción al pensamiento de sistemas).

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.

SUMINISTRO

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

VÍNCULOS/REDES

Los vínculos o redes horizontales (p. ej., cooperativa de agricultores) o verticales (p. ej., cadena de suministros) pueden incluir *personas, comunidades, grupos, instituciones, organizaciones, sociedades anónimas 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](#).

VOZ DE LOS TRABAJADORES

La voz de los trabajadores es la capacidad de los trabajadores de unirse, expresar colectivamente sus exigencias y buscar mejores condiciones laborales. Es un principio fundamental de las relaciones laborales. La libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva son derechos propicios básicos que son esenciales para expresar con eficacia la voz de los trabajadores¹⁷.

¹⁷ Consulte más detalles en la página 36 en <https://www.dol.gov/agencies/ilab/worker-voice>



APÉNDICE B. 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.¹⁸ ILAB anima a los proyectos a usar indicadores de ODS para evaluar el impacto (en lugar de desarrollar indicadores de impacto específicos de ILAB). Eso le permite a ILAB y a sus Adjudicatarios de subvenciones demostrar el aporte al cumplimiento de los ODS y entablar relaciones con el gobierno y otros colaboradores aportantes de fondos para trabajar en miras a metas comunes, usando métricas comunes para medir los buenos resultados. También le permite a ILAB usar recursos de MEA con inteligencia mediante el uso de datos que otras personas tienen el compromiso de recopilar y rastrear. La TDCs de ILAB está alineada con una amplia variedad de indicadores de impacto de ODS. La siguiente tabla podría ser una herramienta útil para los directores de proyecto de ILAB y los Adjudicatarios de subvenciones al seleccionar los indicadores que mejor midan el impacto de las actividades del proyecto.

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 data-bbox="292 1354 760 1417">Libertad de asociación y negociación colectiva</p>	iODS 8.3.1 Proporción de empleo informal en el empleo total, desglosada por sector y sexo
	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
	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
	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
	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
iODS 16.10.1 Cantidad de casos verificados de asesinato, secuestro, desaparición forzada, detención arbitraria y tortura de sindicalistas y defensores de derechos de los trabajadores en los 12 meses anteriores	

¹⁸ Para conocer más detalles sobre los ODS, visite <https://unstats.un.org/sdgs/>.

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)