

Sesión 2

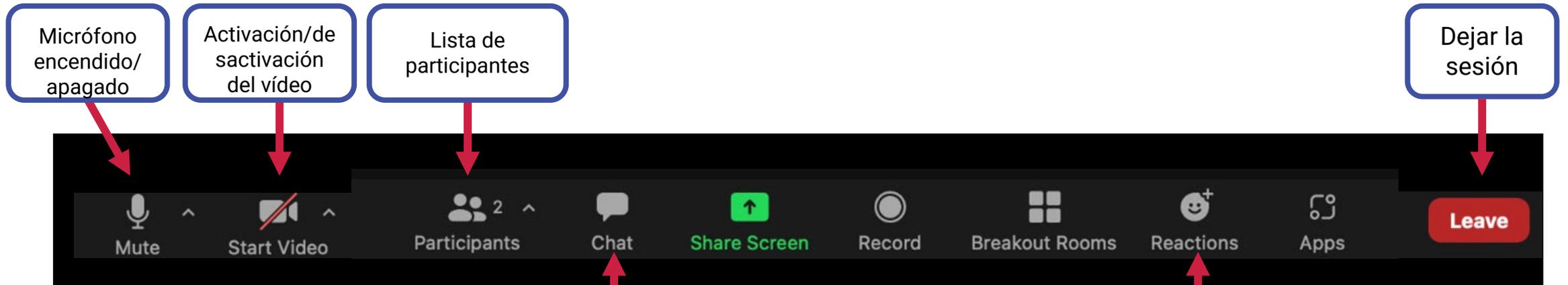
ILAB - Aprendizaje para adaptación y rendición de cuentas

Junio 2023



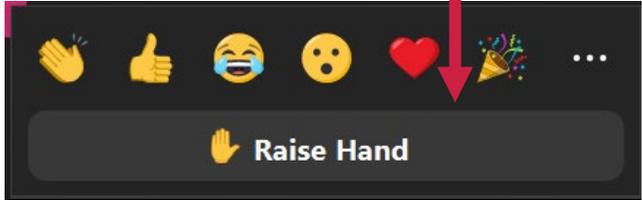
BUREAU OF INTERNATIONAL LABOR AFFAIRS

Funciones de Zoom Meeting



Ver Chat

Reacciones / Levantar la mano



Abandonar: Si hace clic en "Abandonar" en cualquier momento durante las sesiones plenarias o de grupo, abandonará la formación. Vuelva a su calendario para reincorporarse.

Reacciones/Arriba la mano: Al hacer clic, el símbolo de la mano aparecerá en la parte superior izquierda de tu pantalla.



Join at
slido.com
#2569 569



Image by Pexels

¿Desde qué país nos acompaña?



☰ Active poll

0 👤



Join at
slido.com
#1719 280



 Image by Pexels

¿Qué tan familiarizada(o) se considera con metas del aprendizaje para la acción?

Soy experta(o)

0%

Tengo una sólida formación

0%

Tengo conocimientos básicos

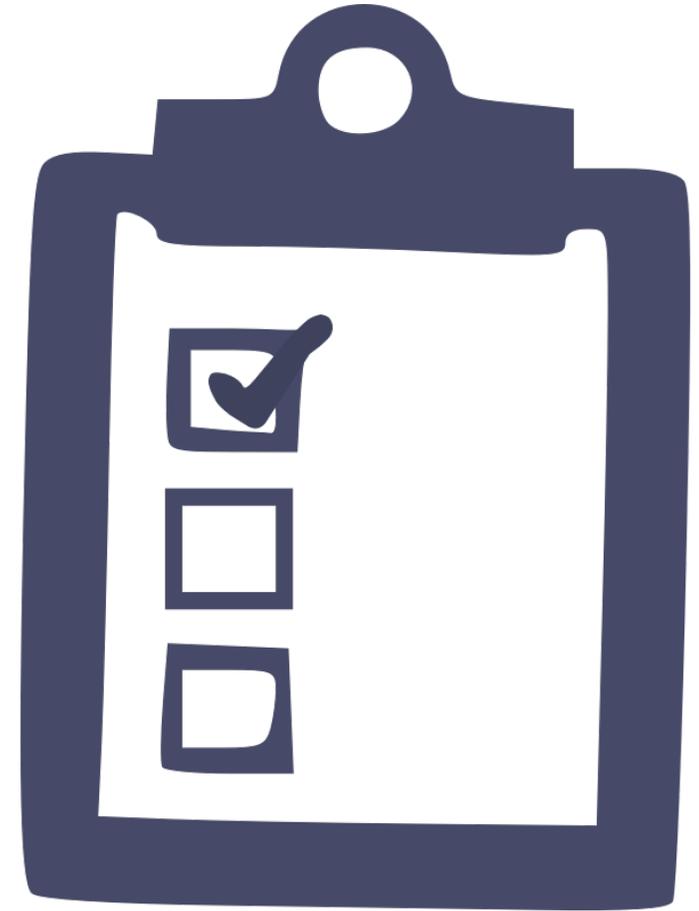
0%

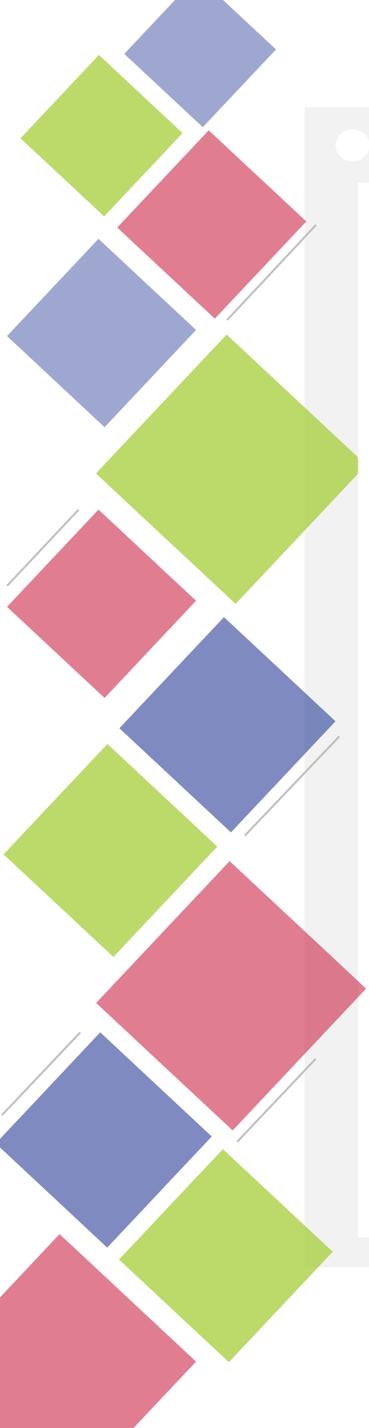
Objetivos de la sesión de hoy

- Conocer los **objetivos del aprendizaje para la acción a nivel de proyecto**
 - Describir qué son los objetivos del aprendizaje para la acción y su aplicación en los proyectos de ILAB
 - Describir los componentes de los objetivos de aprendizaje para la acción
 - Identificar los pasos para desarrollar objetivos de aprendizaje para la acción
- Comprender los **indicadores de resultados estándar de ILAB**
 - Comprender la importancia de los indicadores de resultados estándar de ILAB para el seguimiento de los resultados a nivel de cartera de ILAB.
 - Comprender cómo los indicadores del proyecto pueden contribuir a los indicadores de resultados estándar de ILAB.
 - Comprender cómo seleccionar y adaptar los indicadores para el seguimiento de los resultados a nivel de proyecto.

Normas de este taller

1. Disfruta de cada día. **Diviértete.**
2. **Participe activamente** compartiendo sus conocimientos, opiniones y preguntas.
3. Teléfonos móviles y dispositivos electrónicos **apagados** o en modo vibrar.





Módulo 1

Entender los objetivos del aprendizaje para la acción a nivel de proyecto

Junio 2023



BUREAU OF INTERNATIONAL LABOR AFFAIRS

Agenda

- 1 Fundamentos del aprendizaje para la acción

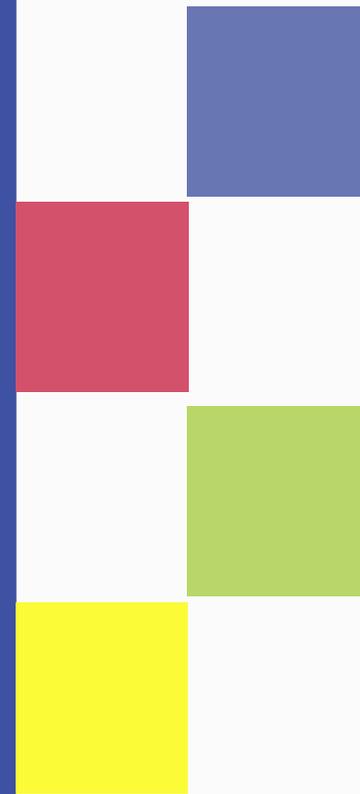
- 2 Pasos para desarrollar los objetivos de aprendizaje para la acción

- 3 Incluir principios de complejidad en los objetivos del aprendizaje para la acción

- 4 Ejercicio



Sección 1: Fundamentos del aprendizaje para la acción



¿Qué es el aprendizaje para la acción?

- Es el proceso de:
 - Identificar preguntas / lagunas de conocimiento / suposiciones / resultados emergentes que puedan impedir el diseño y la ejecución de programas con conocimiento de causa.
 - Determinar la forma de colmar esas lagunas de conocimiento.
 - Especificar cómo utilizar los conocimientos adquiridos

¿Es útil el aprendizaje para la acción?

- Fomenta el éxito de los programas identificando y priorizando los conocimientos necesarios para tomar decisiones informadas sobre los programas.
 - *¿Qué? y ¿por qué?*
- Informa los planes MEA, plan de monitoreo de desempeño (PMP) y planes de evaluación para que proporcionen información que sirva para la toma de decisiones.
 - *¿Cómo?*



Componentes de un objetivo de aprendizaje para la acción

- **Pregunta de aprendizaje**
 - La pregunta que se desea responder
- **Actividad(es) de aprendizaje**
 - Cómo encontrar la respuesta
- **Acción(es) de aprendizaje**
 - Cómo se documentará y utilizará la respuesta
 - Quién utilizará la información y cómo



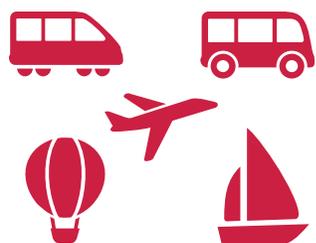
¿Cómo se integra el aprendizaje para la acción en la planificación de MEA?

- Las preguntas de aprendizaje para la acción pueden responderse a través de:
 - Datos de seguimiento
 - Desarrollar indicadores y planes de recogida y uso de datos para responder a las preguntas.
 - Evaluación intermedia o final del programa
 - Incluir las preguntas en el plan de evaluación
 - Garantizar que el diseño de la evaluación pueda responder a esas preguntas
 - Otras actividades de aprendizaje
 - Diseñar y planificar las actividades, junto con planes para el uso de los datos.
 - Cualquier combinación de las anteriores

En resumen



Establece una intención: Las metas de aprender para la acción marcan la dirección y el plan de uso



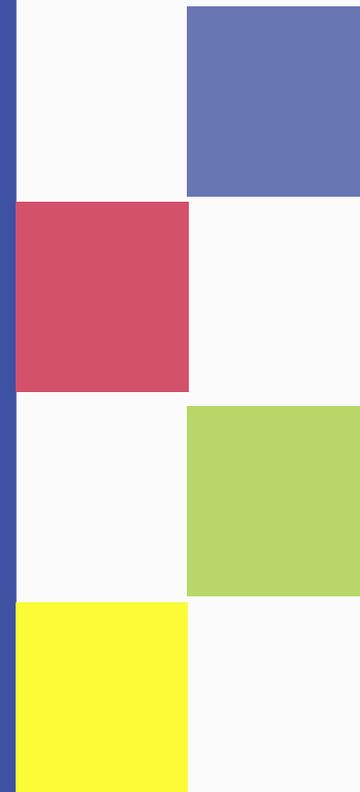
Ponte práctico: Los planes de seguimiento, evaluación y otros especifican cómo y cuándo se recopilará la información.



Aprender para actuar: Los **Objetivos de Aprender para la Acción** describen cómo se utilizan los datos de MEL y de otras fuentes para la toma de decisiones



Sección 2. Pasos para desarrollar los objetivos del aprendizaje para la acción



Colaborar con las partes interesadas

- ¿Qué actores deben participar?
 - Identificar a las partes interesadas mediante ejercicios periódicos de mapeo de los actores clave.
 - Incluir a las partes interesadas en varios niveles (por ejemplo, no sólo líderes comunitarios, sino también a los miembros de la comunidad).
 - Buscar información de diversas perspectivas (directa o indirectamente)



Colaborar con las partes interesadas

- ¿Cuándo involucrar a las partes interesadas?
 - En cada etapa de los objetivos del aprendizaje a la acción
- ¿Cómo involucrar a las partes interesadas?
 - Taller de aprendizaje para la acción con múltiples partes interesadas
 - Obtenga retroalimentación a través de interacciones individuales





Desarrollar y priorizar preguntas de aprendizaje

- ¿Qué hace que una pregunta sea buena?
 - Aborda una carencia específica de conocimientos
 - Las respuestas serán relevantes/útiles para la gestión del proyecto
 - Puede ser contestada con los recursos disponibles* y en el contexto dado



Desarrollar y priorizar preguntas de aprendizaje

- Tipos de preguntas:
 - Preguntas que te gustaría que hiciera un evaluador sobre su programa
 - Preguntas sobre la teoría del cambio/causalidad del programa
 - Preguntas de la base de pruebas técnicas
 - Preguntas que tienen en cuenta la complejidad





Desarrollar y priorizar preguntas de aprendizaje

- Dar prioridad a
 - Limite el número de preguntas a lo que sea razonable responder con los recursos de que dispone.
- Cómo priorizar las preguntas:
 - Exigido por los donantes/gestión del proyecto
 - Lo más crítico para el éxito/adaptación del programa
 - Tienen un impacto significativo en la comunidad (por ejemplo, resultados emergentes, riesgos, inclusión)



Desarrollar y priorizar preguntas de aprendizaje



- Plan para un aprendizaje ágil:
 - Examinar y revisar las preguntas de aprendizaje para reflejar las necesidades de información a medida que evolucionan.



Enfoque(s) de diseño para responder a las preguntas de aprendizaje

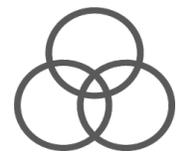
- Determine cuándo se necesitan las respuestas
 - Periódicamente a lo largo del proyecto: monitoreo de datos
 - A mitad o al final del programa: datos de evaluación
 - En otros momentos especificados: datos de otras actividades de aprendizaje
- Determine cómo se utilizarán las respuestas y quién lo hará
- Determine el tipo y la calidad de los datos necesarios y cómo se recopilarán.
 - Depende del uso de los datos
- Determine los recursos que se utilizarán para responder a la pregunta
 - Presupuesto, tiempo, personas
- Determine cómo se desglosarán las respuestas

Enfoque(s) de diseño para responder a las preguntas de aprendizaje

- 
- Plan para un aprendizaje ágil:
 - Asignar los recursos para que las necesidades de aprendizaje evolucionen a medida que cambian el proyecto y su contexto.

Responder a las preguntas de aprendizaje

- Aplicar el enfoque de aprendizaje para la acción a fin de proporcionar datos cuando los responsables de la toma de decisiones los necesiten.



- Planifique un aprendizaje ágil: Pueden ser necesarios algunos ajustes de calendario
- Analizar los datos para responder a la(s) pregunta(s)
- Centrar la presentación de las conclusiones en la finalidad y el uso previstos

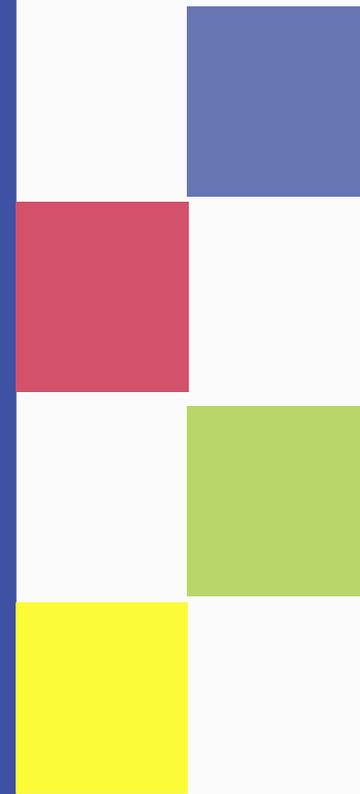


Facilitar la acción basada en evidencia

- Volver a las metas de Aprender para la Acción a modo de superar las barreras del "último jalón" para el uso de los datos
- Compartir con los actores interesados, ajustándose a sus preferencias sobre cuándo y cómo compartir la información.
 - Compartir con ILAB en los reportes de avance técnico
 - Compartir con el personal del programa - puntos de decisión de gestión
 - Compartir con los actores interesados
- Reflexionar en colaboración sobre lo aprendido
- Documentar las decisiones adoptadas con base en datos y el seguimiento a las medidas adoptadas



Sección 3. Incluir la complejidad en los objetivos del aprendizaje para la acción



El MEA consciente de la complejidad ayuda a dirigir los proyectos de forma adaptativa



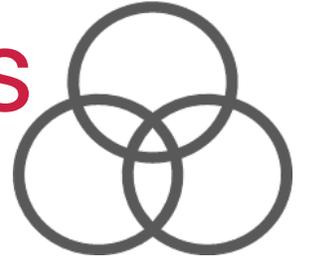
¿Dónde y cómo toma su proyecto en cuenta la complejidad? ¿Dónde y cuándo hay que aprender y adaptarse?

Cuatro preguntas del MEA conscientes de la complejidad

1. ¿Qué **factores contextuales** pueden influir positiva o negativamente en alcanzar los resultados deseados?
2. ¿Cómo **perciben y valoran** los demás la situación y el proyecto? ¿Cómo influirá eso en sus interacciones con el proyecto?
3. ¿A qué **resultados emergentes (imprevistos)** contribuye el proyecto?
4. ¿Cuál es el **ritmo del cambio**? ¿Qué nuevas oportunidades o limitaciones pueden surgir en respuesta a los cambios del contexto?



Integración de CAMEL en los objetivos del Aprendizaje para la Acción



1. Colaborar con las partes interesadas

- Involucrar a las partes interesadas a lo largo del proceso de Aprendizaje para la Acción sobre cómo el contexto influye en el proyecto de maneras complejas.
- Buscar información de diversas perspectivas (directa o indirectamente)

2. Desarrollar y priorizar preguntas de aprendizaje

- Revisar el modelo de marco lógico mejorado con consciencia de complejidad y formular 4 preguntas MEL consciente de la complejidad para desarrollar y priorizar las preguntas de aprendizaje
- Determinar en dónde el modelo de marco lógico del proyecto es sensible al cambio y cuándo será útil la información.
- Planea para un aprendizaje ágil: Examinar y revisar las preguntas de aprendizaje para reflejar las necesidades de información a medida que evolucionan.

Modelo de marco lógico de SFWI

Actividades/resultados del proyecto

El proyecto:

1. Creará e implementará una línea directa para denunciar condiciones de trabajo inseguras
2. Llevará a cabo actividades de concientización
3. Argumentará casos en los que las condiciones de trabajo sean inseguras
4. Abogará por la intervención del gobierno en casos que emerjan de la línea directa

Alcances y dominios de alcances

- Los trabajadores llaman a la línea directa para denunciar condiciones inseguras
- Los trabajadores exigen condiciones de trabajo seguras a sus empleadores
- Los trabajadores exigen que el gobierno haga cumplir las normas de seguridad

→ Mayor demanda de servicios

- El gobierno realiza más inspecciones laborales
- El gobierno hace cumplir mejor las normas de seguridad

→ Mayor suministro de servicios

- El gobierno institucionaliza la línea directa y las inspecciones laborales en relación al proyecto

→ Mejor uso de servicios

Cambio sostenido

- Mayor demanda de servicios
- Los trabajadores continúan llamando a la línea directa para informar sobre condiciones inseguras, según sea necesario
- Los trabajadores continúan exigiendo condiciones de trabajo seguras a sus empleadores
- Los trabajadores continúan exigiendo que el gobierno haga cumplir las normas de seguridad
- Mayor suministro de servicios
- El gobierno sigue realizando más inspecciones laborales
- El gobierno sigue haciendo cumplir mejor las normas de seguridad

Impacto

- Mejores condiciones laborales
- Los empleadores logran mejorar sus condiciones de trabajo

Área de control (intervención)

Área de influencia

Área de interés

Aspectos complejos

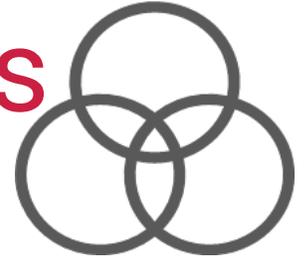
Resultados del proyecto/ actividad

Alcances y dominios de alcances

Camio sostenido

Impacto

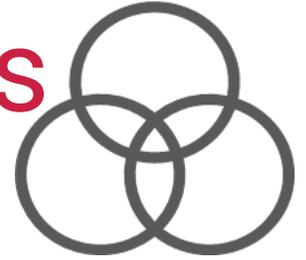
Integración de CAMEL en los objetivos del Aprendizaje para la Acción



3. Enfoque(s) de diseño para responder a las preguntas de aprendizaje

- **Dar seguimiento a la influencia de la complejidad en el proyecto.** Supervisa y evalúa dónde y cómo el proyecto es sensible a la complejidad. Utiliza las 4 preguntas para integrar la complejidad en el seguimiento y la evaluación.
- La elección de los métodos debe darle **prioridad a la puntualidad y al uso** cuando hay que decidir sobre la calidad de los datos.
- **Planifique un aprendizaje ágil:** Asigne recursos para que las necesidades de aprendizaje evolucionen a medida que cambia el proyecto y su contexto.

Integración de CAMEL en los objetivos del Aprendizaje para la Acción



4. Responder a las preguntas de aprendizaje

- **Monitorear y evaluar** aspectos complejos del proyecto y el contexto
- **Planificar un aprendizaje ágil:** puede ser necesario ajustar el calendario para garantizar su uso

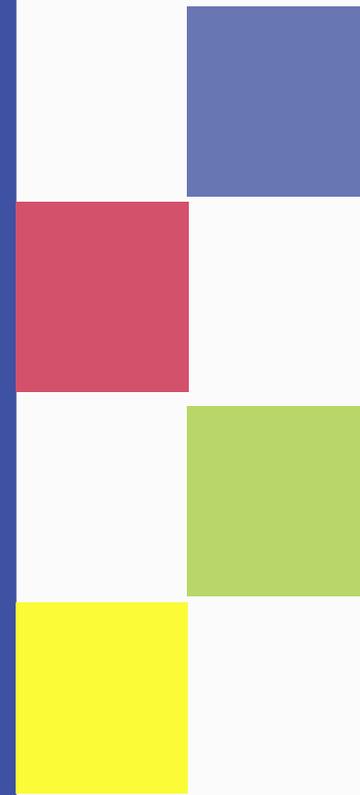
5. Facilitar la acción basada en evidencia

- **Utilizar los datos** para la gestión adaptativa del proyecto

¿Preguntas?



Sección 4. Ejercicio





Iniciativa para la seguridad de los trabajadores agrícolas (SFWI)

- Antecedentes
 - Localización: Otlandia
 - Sector: Agricultura
 - Problemas abordados por SFWI:
 - Largas jornadas
 - Bajos salarios
 - Normas de seguridad inadecuadas
 - Causas profundas:
 - Falta de cumplimiento de las normas de seguridad laboral por parte de las autoridades
 - Disminución de la demanda de condiciones de trabajo seguras por parte de los trabajadores



Iniciativa para la seguridad de los trabajadores agrícolas (SFWI)

- Intervención
 - Poner en marcha una línea directa para que los trabajadores agrícolas denuncien condiciones de trabajo inseguras
 - Realizar sesiones informativas con los trabajadores agrícolas sobre sus derechos a condiciones de trabajo seguras y a la existencia de la línea de atención telefónica para ayudarles si se viola ese derecho.
 - Compartir informes mediante presentaciones y mesas redondas sobre condiciones de trabajo inseguras (a partir de los datos de la línea directa) con los inspectores laborales y abogar por su intervención para hacer cumplir las normas de seguridad.

Instrucciones para ejercicios en grupos pequeños

- Cada grupo recibirá un Jamboard con la descripción de SFWI y una lista de roles.
- Cada miembro del grupo elegirá un papel para representar en el ejercicio y leerá la tarjeta del rol correspondiente.
- Trabajen juntos para identificar y priorizar 3-4 preguntas de aprendizaje para el proyecto SFWI. Cada miembro del grupo deberá interpretar el rol que haya elegido durante el debate.

Instrucciones para ejercicios en grupos reducidos

- Prepárense para compartir de vuelta:
 - ¿Cómo mejoró el debate la presencia de diversas partes interesadas? ¿De qué manera creó desafíos?
 - ¿Qué otros retos experimentaron durante el debate?
 - ¿Cuál fue el momento "¡eureka!" que experimentaron durante el debate?

Posibles roles

- Líder de monitoreo, evaluación y aprendizaje de la SFWI
- Personal del programa SFWI
- Representante(s) de los trabajadores agrícolas
- Representante(s) de los inspectores laborales
- Personal de otras organizaciones comunitarias centradas en los derechos de los trabajadores
- Una vez que haya seleccionado su función, lea su tarjeta de funciones (diapositivas 4-8)

Tarjeta de rol: Líder MEA de la SFWI

- Facilite el debate:
 - Empieza repasando las diapositivas sobre "¿Qué es una buena pregunta?" y "Tipos de preguntas".
 - Pida a los miembros del grupo que sugieran cuestiones de aprendizaje para la acción que sean de su interés y facilite el debate, asegurándose de que todos los miembros del grupo tengan la oportunidad de participar.
 - Una vez que el grupo haya hecho una lluvia de ideas de 2 a 4 preguntas de aprendizaje para la acción, dirija la conversación para priorizar las preguntas, pidiendo a los demás miembros del grupo que opinen sobre cuáles deberían ser las más prioritarias.
 - Transcurridos unos 15-20 minutos, interrumpa el debate sobre las preguntas de aprendizaje para la acción. (No pasa nada si el grupo no ha terminado de priorizar las preguntas. El objetivo es sólo experimentar el proceso). Pregunta a los participantes:
 - ¿Cómo mejoró el debate la presencia de diversas partes interesadas? ¿De qué manera creó desafíos?
 - ¿Qué otros retos experimentó durante el debate?
 - ¿Cuál fue tu momento "¡eureka!" durante el debate?

Tarjeta de rol: Personal del programa SFWI

- Sus principales intereses son:
 - Determinar si el programa funciona
 - En caso afirmativo, determinar cómo funciona el programa y para quién
 - Identificar los posibles obstáculos para el éxito del programa, a fin de determinar cómo abordarlos.

Tarjeta de rol: Representante(s) de los trabajadores agrícolas

- Sus principales intereses son:
 - Garantizar que el programa beneficie realmente a los trabajadores agrícolas
 - Garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores agrícolas
 - Garantizar una distribución equitativa de los riesgos y prestaciones entre todos los tipos de asalariados agrícolas.

Tarjeta de rol: Representante(s) de los inspectores laborales

- Sus principales intereses son:
 - Garantizar que el programa no ejerza una presión indebida sobre la inspección laboral, dados sus recursos existentes.
 - Garantizar la seguridad y el bienestar de los inspectores laborales

Tarjeta de rol: Personal de otras organizaciones comunitarias que trabajan por los derechos de los trabajadores

- Sus principales intereses son:
 - Garantizar que el programa beneficie realmente a los trabajadores
 - Garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores
 - Garantizar una distribución equitativa de riesgos y beneficios entre todos los tipos de trabajadores

Compartir al grupo



Gracias