

**CONSULTORIA EVALUACION EXTERNA DE PROYECTO
EJECUTADO POR LA ASOCIACION ORGANIZACIÓN DE MUJERES SALVADOREÑAS
POR LA PAZ (ORMUSA)
CON APOYO DE BRÜCKE LE PONT**

TÉRMINOS DE REFERENCIA

LA ORGANIZACION ORMUSA
Pone a licitación la siguiente consultoría:

Evaluación externa del proyecto “DERECHOS LABORALES – FASE V”
ejecutado por LA ORGANIZACIÓN DE MUJERES SALVADOREÑAS POR LA PAZ (ORMUSA) con el
apoyo de Brücke Le Pont.

El Salvador, San Salvador, agosto del 2023.

1. PRESENTACIÓN Y ANTECEDENTES

Brücke Le Pont es una agencia no-gubernamental Suiza de cooperación internacional, fundada en 1956, con el fin de apoyar a personas desfavorecidas. A través de su programa de desarrollo “Trabajo con Dignidad” logra impactar alrededor de 30 proyectos. Coopera a través de organizaciones locales, con personas viviendo en condiciones de marginalización en África (Togo y Benín), América del Sur (Brasil) y América Central (El Salvador y Honduras). Los enfoques del programa son: Fortalecimiento de las competencias profesionales; Generación de ingresos; Fortalecimiento de los derechos laborales.

Los temas transversales Género y Fortalecimiento Institucional se toman en cuenta en todos los proyectos. El tema transversal regional Cultura de Paz (prevención de la violencia y resolución de conflictos) se toma en cuenta en todos los proyectos del Programa Regional Centroamérica.

El Programa Trabajo en Dignidad se desarrolla en El Salvador, en el Departamento y Municipio de San Salvador. En este contexto, con el apoyo financiero de Brücke Le Pont, ORMUSA requiere contratar una Consultoría para realizar la Evaluación Externa del proyecto “DERECHOS LABORALES – FASE V” 2022 - 2023, cuyo objetivo estratégico es contribuir al fortalecimiento de tutela de derechos laborales incluida la violencia laboral de personas trabajadoras de los sectores público y privado.

La Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA) es una organización feminista, no religiosa y sin fines de lucro. Sus orígenes se encuentran en el año 1983, cuando mujeres campesinas, obreras y profesionales de diferentes municipios del país como San Salvador, Olocuilta y Candelaria se reunían de manera voluntaria para llevar a cabo actividades de promoción de los derechos humanos de las mujeres; potenciando de forma simultánea su desarrollo económico y social. En 1985, con la inauguración de la primera casa taller, se autodenominaron Mujeres Salvadoreñas por la Paz, el 2 de septiembre de 1993, se constituyeron como asociación, y el 24 de junio de 1994 publicaron sus estatutos en el Diario Oficial.

ORMUSA ha trabajado a favor del desarrollo sostenible desde el enfoque de género y derechos humanos, facilitando la construcción de condiciones de empoderamiento y equidad entre mujeres y hombres. En este marco ha fortalecido capacidades institucionales en la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres, a través de procesos formativos y el desarrollo de herramientas para la transversalización del derecho a la igualdad y a una vida libre de violencia; a nivel local ha fortalecido capacidades de municipalidades para la incorporación del enfoque de género en la gestión del desarrollo local, a través de procesos formativos y la formulación e implementación de herramientas como planes de igualdad, planes de prevención de violencia contra las mujeres, políticas y ordenanzas de desarrollo económico.

En el ámbito laboral, impulsa el respeto y ejercicio de los derechos, así como el acceso a la justicia, a través de estudios que evidencian las brechas de género y la discriminación en la participación en el empleo y en el uso y decisión sobre los recursos productivos, la violencia laboral, la falta de cumplimiento de las normativas de protección y las dificultades lograr la justicia; presenta propuestas para la creación y modificación de legislación; fortalece la incorporación del enfoque

de género en el funcionamiento de la institucionalidad que garantiza el cumplimiento de los derechos de las mujeres trabajadoras.

El proyecto “DERECHOS LABORALES – FASE V” es ejecutado por ORMUSA y la Procuraduría General De La República (PGR) con el apoyo financiero y técnico de Brücke Le Pont. El proyecto a evaluar tiene como antecedente el inicio de una fase de proyecto en el 2013 con una primera fase de 24 meses la cual se ha ido renovando cada dos años, las propuestas pretendían dar respuesta a una serie de necesidades identificadas en la Unidad de Defensa de los Derechos Laborales de la Procuraduría General de la República, lo cual afectaba directamente en el acceso a la justicia laboral de mujeres y hombres que acuden a estas instancias debido a la vulneración de sus derechos, entre ellas el poco presupuesto asignado a la institución. **La evaluación requerida corresponde a la fase del periodo 2022 - 2023 de proyecto “Derechos Laborales”.**

Los objetivos de las distintas fases han sido:

Fase	Objetivo Estratégico de Desarrollo
I Fase (2013 – 2014)	Contribuir a la garantía de la justicia laboral desde la perspectiva de género y derechos humanos.
Proyecto “CONSTRUYENDO JUSTICIA LABORAL”	
II Fase (2015 – 2016)	Contribuir a la creación de una cultura de respeto y cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres y la población trabajadora en general, desde la perspectiva de género y derechos humanos.
III Fase (2017 – 2018)	Contribuir a la mejora del acceso a la justicia laboral mediante una Defensa Pública que promueva el respeto de los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras desde una perspectiva de género.
Proyecto “DERECHOS LABORALES”	
IV Fase (2019 -2021)	Contribuir a la mejora de administración de justicia laboral en El Salvador.
V Fase (2022 – 2023)	Contribuir al fortalecimiento de tutela de derechos laborales incluida la violencia laboral de personas trabajadoras de los sectores público y privado.

En el 2021 se realizó una evaluación de la Fase IV, algunas de las recomendaciones para las tres partes involucradas fueron:

- Continuar con una nueva fase del proyecto, porque se generan beneficios en términos justicia para la población de menores recursos, de mayor igualdad de género y de fortalecimiento de la institucionalidad tiene el apoyar los procesos de administración de justicia laboral.
- Apoyar procesos de capacitación del personal de Defensoría Pública Laboral, porque siempre hay nuevos desafíos y cambios en marcos legales. Se identifica el tema del derecho administrativo. El personal de ejecución de embargo identifica como temáticas intervención de caja y de negocio.

- Continuar con el fortalecimiento del trabajo conjunto entre la Unidad Institucional de Atención Especializada para las Mujeres y la Unidad de defensa de derechos laborales.
- Mejorar el flujo de atención, introduciendo cambios como las citas en líneas o el llenado de formularios en línea.
- Abordar las notificaciones a personas trabajadoras, ya que la empresa que daba el servicio de mensajes de voz ha decidido no continuar prestándolo.
- Continuar proporcionando equipo informático y mobiliario, especialmente para el personal que ejecuta embargos.
- Trabajar manuales de puestos y de procesos para el personal que ejecuta embargos.
- Construir malla curricular junto con el Centro de Formación, Investigación y Análisis (CEFAI) y acompañar las primeras implementaciones.
- Diseñar estrategias para aumentar la vinculación con otros actores del sector justicia, por ejemplo, invitar personas académicas o jueces o juezas de otros países con reconocida trayectoria.
- Establecer convenios con otras instituciones del sector público que pueden facilitar la prestación de servicios de la PGR, como el ISSS, el CNR, SETRASEN, Registro de Comercio y la Superintendencia del Sistema Financiero (puede otorgar números de cuentas bancarias y peritos para el establecimiento de valores).
- Actualizar el formato de demanda.
- Ampliar la duración del programa radial.
- Continuar con campañas informativas de los derechos laborales e incluir los procesos que se siguen en el acceso de la justicia laboral.
- Tener más cercanía con el personal operativo, ya que expresaron que perciben que el proyecto ahora se ejecuta más desde las jefaturas.

2. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN.

La evaluación consistirá en medir y valorar el alcance de los resultados y los posibles impactos generados por el proyecto, en relación con los objetivos planteados, los componentes, las metas propuestas, resultados obtenidos, tomando de base los criterios incluidos en estos Términos de Referencia. Esto permitirá establecer conclusiones y recomendaciones para futuras intervenciones o los enfoques temáticos del Programa.

La unidad de análisis u objeto de estudio para esta evaluación es el Proyecto mencionado, entendido como el grupo de componentes, resultados, productos, actividades e insumos detallados en los documentos del proyecto **“DERECHOS LABORALES – FASE V” periodo 2022-2023** y en las modificaciones realizadas durante su ejecución. Esta evaluación se orientará hacia la consecución de los siguientes objetivos específicos:

1. Valorar hasta qué punto el proyecto logro comprender las dinámicas contextuales nacionales y locales, y ha contribuido a atender las necesidades prioritarias y retos identificados en el análisis original articulado en la fase de diseño del proyecto.
2. Evaluar el grado en que se alcanzaron los objetivos, analizando a nivel global y de forma independientemente los resultados del proyecto, centrándose en los efectos y el impacto de las acciones realizadas en relación con los objetivos previstos.
3. Analizar el grado de cooperación entre las instituciones, actores y otros socios.
4. Identificar obstáculos y limitaciones en la implementación del proyecto, extrayendo las principales lecciones aprendidas de la intervención, analizando los efectos no previstos y proponer recomendaciones y ajustes estratégicos relevantes para mejorar su efectividad, sostenibilidad.
5. Valorar el grado de impacto positivo o negativo que el proyecto ha tenido en la vida de la población sujeta.
6. Identificar y valorar las buenas prácticas en temas específicos con respecto a los enfoques temáticos de ORMUSA y/o Brücke Le Pont, a fin de apoyar la sostenibilidad del proyecto o de alguno de sus enfoques.

3. PRINCIPALES USUARIOS/AS DE ESTA EVALUACIÓN

Brücke Le Pont oficina Sede en Suiza y oficina de Coordinación Local en El Salvador, entes financiadores de los proyectos, ORMUSA como coparte administradora y ejecutora en El Salvador, PGR como coejecutora y población meta del proyecto.

4. POBLACIÓN META, AMBITO DE ACCION Y ACTORES CLAVES.

Entre la población meta del proyecto se cuenta con varios públicos en primer lugar, las usuarias y usuarios de los servicios que presta la Unidad de Defensa de los Derechos de Laborales y dentro de este grupo prioritariamente las personas atendidas por los/las Ejecutores de Embargo, que para los últimos dos años ha sido de:

AÑO	Categoría	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2021	Usuarias/-os UDDL	16,833	8,535	25,368
	personas atendidas por Ejecutores de Embargo	277	442	719
2022	Usuarias/-os UDDL	17,187	9,854	27,041
	personas atendidas por Ejecutores de Embargo	329	702	1,031
2023 ¹	Usuarias/-os UDDL	9,360	5,616	14,976
	personas atendidas por Ejecutores de Embargo	602	440	1,042

¹ Hasta junio 2023.

Por lo que la población meta del proyecto se considera aproximadamente que un 40% serán mujeres y 60% hombres.

En segundo lugar, se plantean como grupos meta los siguientes:

- **83 personas de la Defensoría Pública Laboral.** La Unidad de Defensa de Derechos Laborales, tiene como función general proveer asistencia legal en materia laboral a las personas trabajadoras y asociaciones conformados por éstas, que lo soliciten en forma verbal o escrita.

Corresponde a la Unidad de Defensa de Derechos Laborales las siguientes funciones:

- a) Promover, representar e intervenir judicial y extrajudicialmente en procesos o diligencias a favor de personas trabajadoras o asociaciones conformadas por éstas.
 - b) Realizar asesorías técnicas en materia laboral que le formulen las personas trabajadoras o asociaciones conformadas por éstas.
 - c) Las demás funciones que la persona titular y otras leyes le confieran.
- **14 personas de la Defensoría del Servicio Público.** Le corresponde a la Unidad de Defensa de los Derechos Laborales de la Persona Servidora Pública, brindar atención legal a todas las personas servidoras públicos. La Unidad de Defensa de los Derechos Laborales de la Persona Servidora Pública tiene las funciones siguientes:
 - a) Brindar atención legal a todas las personas trabajadoras del servicio público en la defensa
 - b) de sus derechos laborales o asociaciones conformadas por estos.
 - c) Proveer la defensa técnica en los juicios de cuentas.
 - d) Proveer asistencia técnica en los procedimientos administrativos derivados del Tribunal de Ética Gubernamental e Instituto de Acceso a la Información Pública.
 - e) Proveer la defensa técnica en Procedimientos Disciplinarios Administrativos y sancionatorios a los servidores públicos desde el inicio hasta su finalización excepto al personal de la Procuraduría.

5. ENFOQUE METODOLÓGICO

La consultoría de evaluación debe desarrollar una propuesta técnica y metodológica que conlleve a la presentación de un informe inicial y un informe de evaluación final. Esta propuesta debe contener, como mínimo, información sobre los instrumentos utilizados para la recopilación y análisis de datos, ya sean documentos, entrevistas, visitas de campo, cuestionarios o técnicas participativas y cronograma de ejecución. **Se valorará especialmente propuestas metodológicas con enfoque de género, derechos humanos y propuestas innovadoras que consideren escenarios de recopilación de información alternativos en el contexto actual.**

La propuesta metodológica tendrá una extensión **máxima** de 10 páginas, propondrá un marco conceptual, los métodos, fuentes y procedimientos a usarse para la recolección de datos, también incluirá plan de trabajo, cronograma de actividades propuestas y presentación de los resultados intermedios y finales.

Esta propuesta deberá incluir una matriz que muestre cada criterio de evaluación, las preguntas y sub-preguntas que la evaluación debe responder, y los datos que serán recabados para cada pregunta, así como el **método de muestreo y las técnicas** que se utilizarán para recopilar los datos (entrevistas, observación directa, análisis de los informes, etc.). Debe mostrar la comprensión del/la evaluador/a sobre lo que va a evaluar y por qué, proponiendo una serie de preguntas de evaluación, métodos de evaluación, las fuentes de información y los procedimientos de recolección de datos. Se detallarán en esta propuesta las responsabilidades del Consultor/a o equipo evaluador/a y los y las involucrados/as.

Fases de la evaluación:

La metodología de evaluación será de carácter participativa, utilizando técnicas de recopilación de información mixtas, coordinando en el proceso con el personal técnico asignado, implementando el proceso con las personas sujetas del proyecto. Tomará en cuenta fuentes de información cuantitativa y cualitativa, primaria y secundaria, ajustándose al propósito y objetivos de esta, tomando en cuenta las siguientes técnicas de investigación:

a) Análisis de Fuentes Primarias

Se espera que el equipo de evaluación haga uso de entrevistas, encuestas, estudios de caso o cualquier otra herramienta relevante cuantitativa o cualitativa, como medios para recopilar los datos pertinentes para la evaluación. La evaluación se asegurará de que sean tomadas en cuenta las voces, opiniones e información de las organizaciones, instituciones, y personas beneficiarias participantes en el proyecto, **con muestras representativas de cada población meta.**

Otras técnicas recomendadas:

- Grupos Focales, con grupos de personas usuarias.
- Entrevistas en profundidad, con representantes de la PGR
- Encuestas y/o cuestionarios

b) Análisis de Fuentes Secundarias

- Análisis Documental relevante:

Se espera que el equipo de evaluación analice todas las fuentes de información pertinentes, tales como: informes semestrales y anuales, documento del programa de Brücke Le Pont, propuesta del proyecto aprobado, informes técnicos internos, productos documentales o audiovisuales, estudios y consultorías externas realizadas sobre las iniciativas generadas por el Proyecto y cualquier otro documento que pueda aportar evidencia de las cuales se pueda formar opiniones

(ORMUSA hará referencia a listado de documentación inicial tentativa, específica de los documentos a proporcionar).

c) Diseño de los Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos correspondientes a las técnicas metodológicas de recolección de información, primaria y secundaria serán diseñados por el equipo de consultoría y aprobados por el personal designado ORMUSA y Brücke Le Pont.

e) Aplicación del proceso de evaluación

Se realizará en coordinación con el personal que ORMUSA designe para apoyar en convocatorias y contactos. También las personas ORMUSA podrán ser sujeto de entrevistas según lo determine la evaluación.

f) Elaboración de Informe Inicial y Final

Realizada la fase de **análisis de fuentes documentales se espera un informe inicial** de la evaluación. **Una vez realizado todo el proceso de recolección y análisis de información de fuentes primarias y secundarias se emitirá el informe final.** Ambos productos (informe inicial y final) serán presentados a la Dirección de ORMUSA y personal que sea designado, tanto de ORMUSA como de PGR, a la representante de Brücke Le Pont en El Salvador y al coordinador regional del Programa Trabajo en Dignidad de la sede en Suiza. De acuerdo con el contexto actual deberá plantearse la modalidad más pertinente que se considere necesaria.

6. NIVEL, CRITERIOS Y PREGUNTAS DE EVALUACIÓN

Los criterios y las preguntas de evaluación definen la información que se debe generar como resultado del proceso de evaluación. Las preguntas están agrupadas de acuerdo con los criterios (pertinencia, relevancia, eficiencia, apropiación, eficacia, impacto y sostenibilidad) que deben utilizarse para evaluar y responder a ellos. Estos criterios son, a su vez, agrupados según los dos niveles de análisis: diseño y resultados. Se espera que la consultoría responda al menos a las siguientes preguntas:

6.1 Nivel de Diseño:

Pertinencia y relevancia: Medida en que los objetivos de la intervención son congruentes a las necesidades de la organización, población meta, comunidades y las necesidades del país. Adecuación de los resultados y los objetivos de la intervención al contexto en el que se realiza.

- a) ¿El proyecto respondió a los problemas identificados originalmente y que dieron lugar a él?
- b) ¿Cuánto y de qué manera ha contribuido el proyecto para hacer frente a las necesidades y problemas identificados en la etapa de diseño?
- c) ¿Fueron relevantes los objetivos y el diseño del proyecto dado el contexto político, económico y social?
- d) ¿Responden los resultados a las necesidades locales y nacionales?
- e) ¿En qué medida la coparte y los asociados/as del proyecto aportaron un valor agregado para resolver los problemas planteados en el proyecto?
- f) ¿En qué medida el proyecto consideró los problemas, necesidades e intereses de toda la población en forma diferenciada? ¿En qué medida el proyecto consideró las necesidades, potenciales e intereses de las mujeres en la población meta?, ¿En qué medida se resolvieron?
- g) ¿Los datos e información disponible pueden ser desagregada por pertenencia a un sector, población y por sexo?
- h) ¿Existe una estrategia o sistema de seguimiento y monitoreo diseñado para el proyecto?

6.2 Nivel de Resultados:

Eficacia: Grado de consecución de los objetivos inicialmente previstos, valoración de la intervención en función de su orientación a resultados.

- a) ¿Se aplicaron correctamente los criterios de elegibilidad previstos para las personas trabajadoras como población meta de las acciones del proyecto?
- b) ¿En qué medida el proyecto ha ejecutado las actividades previstas para el periodo correspondiente?
- c) ¿En qué medida (cualitativa y cuantitativa) se han logrado los indicadores? ¿Valore si se han alcanzado satisfactoriamente la mayoría de los resultados previstos? ¿En qué medida y de qué manera las actividades ejecutadas han contribuido al logro de los objetivos del proyecto?
- d) ¿Cuál ha sido el aporte del proyecto en cuanto a la coordinación interinstitucional para potenciar el logro de los resultados?
- e) ¿En qué medida fueron las metas y resultados del proyecto sinérgicos y coherentes para producir los resultados? ¿Qué tipo de resultados se alcanzaron? ¿El proyecto ha tenido resultados no previstos (positivos o negativos)?
- f) ¿En qué medida las metodologías aplicadas contribuyeron al alcance de los resultados?
- g) ¿Cómo se valora la calidad de la formación en derechos laborales u otros temas relacionados? ¿Cuáles son las recomendaciones para posibles adaptaciones?
- h) ¿Qué factores internos y externos afectaron de manera positiva o negativa a la consecución de las metas y contribuciones a los resultados? ¿Qué aspectos han facilitado u obstaculizado la ejecución?
- i) ¿La intervención se quedó estancada en alguna de sus fases” repitiendo más de lo mismo” o ha ido proporcionando nuevos avances?
- j) Cómo ha sido el desempeño **ORMUSA y PGR** en cuanto a los indicadores planteados y responsabilidades acordadas con respecto a la ejecución del

proyecto? ¿Son adecuadas las variaciones presupuestarias producidas desde el momento de formulación?

- k) ¿En qué medida el programa de Brücke Le Pont tuvo un impacto en la organización coparte ejecutora en forma diferenciada acorde a sus necesidades e intereses específicos?
- l) ¿Cuáles son las recomendaciones para posible mejoramiento y futuras necesidades en cuanto al fortalecimiento institucional de la organización?
- m) ¿Se capitalizó sistemáticamente sobre las lecciones aprendidas de cada proceso, se ha adaptado y/o modificado para mejorar? ¿Se han identificado buenas prácticas, casos de éxito, lecciones aprendidas o ejemplos transferibles? ¿Están considerados dentro de las buenas prácticas los avances en el cumplimiento de derechos laborales, equidad de género, empleabilidad, incidencia, gestión del conocimiento? Por favor, describirlos y documentarlos.
- n) ¿Qué aprendizajes más importantes considera la población meta que ha obtenido durante los procesos formativos?

Eficiencia: Estudio y valoración del uso de los recursos (personales, financieros, materiales, tecnológicos, entre otros), en el proceso de ejecución para el logro de los objetivos y resultados del proyecto.

- a) ¿El proyecto ha alcanzado el número esperado de beneficiarias o población involucrada?
- b) ¿El grado de cumplimiento de los resultados es suficiente, o es necesario continuar procesos para garantizar la mejoría de beneficios para la población meta?
- c) ¿Los involucrados e involucradas están satisfechos y satisfechas con la calidad y la entrega de los servicios?
- d) ¿En qué medida el modelo de gestión del proyecto (es decir: instrumentos; recursos económicos, humanos y técnicos; estructura organizacional; flujos de información, ¿toma de decisiones en la gestión) fue eficiente en comparación con los resultados alcanzados?
- e) ¿Justifican los productos alcanzados los gastos realizados?
- f) ¿En qué medida la gestión del fondo a nivel de proyecto (copartes ORMUSA y PGR), a nivel donante (Brücke Le Pont) contribuyó a la eficiencia y la eficacia del proyecto? ¿Permitieron la gestión eficiente y eficaz para el cumplimiento de metas, resultados con calidad?
- g) ¿Qué tipo de metodologías de trabajo, instrumentos financieros y prácticas conjuntas uso la coparte en la ejecución para aumentar la eficiencia?
- h) ¿Qué tipo de obstáculos (administrativos, financieros, recursos humanos y de gestión) enfrentó el proyecto y en qué medida ha afectado esto a su eficiencia?
- i) ¿En qué medida el proyecto aportó en la generación de oportunidades para hombres y mujeres de manera equitativa?
- j) ¿Se consideraron recursos financieros específicos u otros recursos para implementar el enfoque de género o acciones específicas hacia las mujeres?

Impacto: Efectos generados por la intervención, positivos o negativos, esperados o no, directos e indirectos, colaterales o inducidos.

- a) ¿Identifican y son conscientes las personas usuarias y beneficiarias de los efectos conseguidos o potencialmente alcanzables con el proyecto?
- b) ¿Ha contribuido la intervención alcanzar el objetivo global propuesto?
- c) ¿Se han producido impactos negativos no previstos sobre las y los beneficiarios?
- d) ¿Qué impactos positivos o negativos a nivel individual, grupal o institucional, fueron alcanzados con la ejecución del proyecto?
- e) ¿Qué cambios se han identificado en el personal que participa en los procesos de formación? ¿se han aplicado alguna estrategia vista en las formaciones?

Sostenibilidad y apropiación en el proceso: Probabilidad de la continuidad de los beneficios de la intervención en el largo plazo. Continuidad en el tiempo de los efectos positivos generados con la intervención una vez retirada la ayuda. El ejercicio efectivo de liderazgo proveniente de la coparte que intervienen en el proceso.

- a) ¿En qué medida la población meta, coparte y personal involucrado, se apropiaron del proyecto con un sentido de pertenencia sobre el mismo, desempeñando un rol efectivo y activo en él?
- b) ¿Qué maneras de participación (liderazgo) y otros factores han impulsado el proceso de apropiación?
- c) ¿Qué roles asumieron los diferentes actores en distintas etapas (población meta, copartes, ¿personal)? ¿Cuáles son las recomendaciones para el futuro desarrollo de estos roles?
- d) ¿En qué medida y de qué manera la apropiación o la falta de ella, ha impactado en la eficiencia y la eficacia del proyecto?
- e) ¿La apropiación alcanzada aporta a la sostenibilidad de los resultados y efectos logrados?
- f) ¿Es probable que los logros del proyecto se mantengan después que se retire el apoyo externo (coparte, donante)? ¿Qué estrategias se identifican para ello?
- g) ¿Cuáles son las estrategias del proyecto para que los cambios en las personas usuarias y beneficiarias permanecen en el tiempo?
- h) ¿En qué medida, los órganos de toma de decisiones y las contrapartes involucradas en la ejecución, han llevado a cabo las decisiones necesarias y la línea de acción para garantizar la sostenibilidad de los efectos del proyecto?
- i) ¿En qué medida las instituciones nacionales y/o locales han apoyado al proyecto?, ¿Se han construido alianzas? ¿Mostraron estas instituciones capacidad técnica y compromiso de liderazgo para seguir trabajando con el proyecto o ampliarlo?
- j) ¿Han sido creadas y/o reforzadas capacidades de funcionamiento en las contrapartes?
- k) ¿Tienen los socios la suficiente capacidad financiera para mantener los beneficios producidos por el proyecto?
- l) ¿En qué medida serán las buenas prácticas del proyecto replicables o ampliables a nivel internacional, nacional o local?

7. Productos esperados:

La persona evaluadora o equipo es responsable de presentar los siguientes productos a la organización **coparte ORMUSA** y Brücke Le Pont:

Informe inicial de evaluación (se entregará en un plazo de 20 días hábiles a partir de la firma de contrato y realizada revisión documental)

El informe inicial tendrá una extensión de 15 a 20 páginas. Contendrá un informe ejecutivo que incluya una breve descripción del proyecto, su contexto y su situación actual, el propósito de la evaluación, su metodología resumida y sus principales hallazgos, conclusiones y recomendaciones preliminares. Las recomendaciones se enfocarán en posibles adaptaciones respecto a la planificación de la próxima fase del proyecto (**2024-2025**). El informe debe ser validado en una reunión-taller en el que participarán las personas del grupo de referencia para la evaluación a fin de recoger sus comentarios y sugerencias. Este informe contendrá las mismas secciones que el informe final, descrito a continuación en los anexos. Se valorará modalidad adecuada según el contexto actual.

Informe de evaluación final (se presentará en un **plazo de no más de 30 días** a partir de la recepción del informe inicial con comentarios).

El informe final tendrá una extensión máxima de **40 páginas**, incluirá en forma integral los resultados de la evaluación del proyecto, contendrá un **informe ejecutivo de no más de 5 páginas**, que incluya una breve descripción del proyecto, su contexto y su situación actual, el propósito de la evaluación, su metodología y sus principales hallazgos, lecciones aprendidas, buenas prácticas, conclusiones y recomendaciones. El informe debe ser validado en una Reunión-Taller en el que participarán el equipo de referencia de la evaluación para recoger sus comentarios y sugerencias. Se valorará modalidad adecuada según el contexto actual.

El informe final debe tener los más altos estándares en redacción y estilo y debe estar listo para su difusión.

Una vez aprobado, este informe deberá ser entregado **en formato impreso y digital** y debería contener anexo un archivo con material fotográfico levantado por el personal de la evaluación, con fotografías de alta calidad (por lo menos 12 megapíxeles).

8. Tareas y responsabilidades principales dentro de la Consultoría

Habrán dos niveles de actores/as principales involucrados/as en la evaluación:

Coordinadora Local/Representante de Brücke Le Pont

Tendrá las siguientes funciones en la evaluación:

- Definir y aprobar juntamente con la coparte, términos de referencia, propuesta metodológica de la evaluación, propuesta económica recibida de parte del Consultor/a o equipo evaluador/a.
- Revisión y aprobación de los informes inicial e informe final de la evaluación.
- Proveer a la persona evaluadora o equipo los documentos y la información relacionada al **programa regional** de Brücke Le Pont en El Salvador.
- Hacer seguimiento y retroalimentar sobre la calidad del proceso de evaluación, al igual que la de los productos de evaluación (comentarios y sugerencias sobre los productos finales de la evaluación).

Coparte:

Tendrán las siguientes funciones en la evaluación:

- Firma el contrato de Consultoría con la persona evaluadora o equipo seleccionado.
- Proveer los documentos aprobados del proyecto a evaluar tales como propuesta aprobada, marco lógico, POAs, presupuestos e informes técnicos y financieros anuales.
- Se encarga de facilitar el trabajo de campo junto entre la persona evaluadora o equipo y las actoras/es involucrados en el proyecto.
- Facilitar el acceso de la persona evaluadora o equipo a toda la información y documentación pertinente a la intervención del proyecto, así como a las personas claves e informantes que deben participar en entrevistas, grupos focales u otros métodos de recopilación de información con la población meta y las personas involucradas,
- Garantizar y facilitar la comunicación y contacto entre el Consultor/a o equipo evaluador/a con sus altos/as directivas u otras personas interesadas clave de la evaluación, funcionarios/as clave, colaboradores/as estratégicos/as u otras personas clave y garantizar un enfoque incluyente y transparente para la evaluación,
- Facilitar el contacto entre el Consultor/a o equipo evaluador/a y el personal Directivo/Técnico de la coparte ejecutora del proyecto objeto de la evaluación.
- Apoyar la coordinación del trabajo de campo.
- Convocar y coordinar las Reuniones-Taller para la validación de los resultados de la evaluación.
- Revisión y aprobación de los informes de avance e informe final de la evaluación.
- Hacer el seguimiento y retroalimentar sobre la calidad del proceso de evaluación, al igual que la de los productos de evaluación (comentarios y sugerencias sobre los productos finales de la evaluación).
- Hacer del conocimiento del consultor/ra y su equipo, los términos de la Política de Protección a la Niñez y el Código de Ética de Brücke Le Pont en los procesos de consulta especialmente en el conocimiento y uso de información muy personal de la historia de cada persona involucrada y participante del proyecto.
- La coparte pone a disposición del equipo de consultoría:
La infraestructura con la que cuenta en sus distintas sedes para el proceso de consulta. Facilitar cuanta información, documentación, contactos, entre otros, sean necesarios y relativos a la ejecución del proyecto.
Apoyar la gestión de reuniones o convocatorias que se consideren necesarias para el buen desarrollo de la evaluación.

9. Tiempos, ubicación geográfica y honorarios

La consultoría durará como máximo 40 días, iniciando cuando se firme el contrato y se desarrollará en la ciudad de **San Salvador y en las Procuradurías Auxiliares** donde se ha implementado el proyecto. El presupuesto para esta Consultoría podrá ser hasta un **máximo** de US\$3,500.00 (impuestos incluidos), acordado entre Brücke Le Pont, coparte y la persona o equipo de consultoría para esta evaluación.

Los pagos serán desglosados así:

- 20% Primer pago a la firma del contrato y aprobación del plan de trabajo.

- 30% El segundo, tras la entrega del primer borrador del informe de evaluación.
- 50% El tercero, y último pago, se hará ante entrega definitiva del documento final de la evaluación y aprobación por parte del equipo de la coparte y Brücke Le Pont.

La empresa, persona o equipo de evaluación deberá aportar factura por cada desembolso que se le haga. **La entidad contratante ORMUSA** y los diferentes pagos se realizarán contra la presentación de facturas a su nombre.

10. Consideraciones generales: Los aspectos logísticos y económicos deberán estar incorporados en el monto global de la consultoría.

Es responsabilidad de la persona o equipo de evaluación un manejo adecuado de sus tiempos, de tal manera que se garanticen los productos y resultados del trabajo con la mejor calidad y en el tiempo previsto.

11. Perfil requerido de la persona o equipo de evaluación

- Licenciatura y/o educación superior en materias relacionadas con el ámbito social, con formación en la normativa de El Salvador para la defensa de los derechos humanos de las mujeres, prevención y atención de violencia de género, derechos laborales y con conocimiento comprobable en evaluación de proyectos de cooperación.
- Amplia experiencia (de al menos 5 años) en el diseño, implementación y evaluación de programas y proyectos de desarrollo que promuevan los derechos laborales desde una perspectiva de género.
- Experiencia en trabajo participativo con instituciones y población trabajadora. Se valorará altamente experiencia de trabajo con enfoque de género y derechos humanos.
- Conocimiento y dominio de la metodología del marco lógico y familiarizado/a con organizaciones gubernamentales, privadas y no gubernamentales vinculadas con la tutela de derechos laborales.
- La persona o equipo evaluador contratado estará libre de potenciales conflictos de intereses con la organización ejecutora.
- Experiencia comprobable en la elaboración de informes o publicaciones (compartir link de documento publicado)
- Contar con experiencia en el diseño, aplicación, procesamiento y análisis de datos cualitativos, cuantitativos y su sinergia analítica con la estadística.
- Habilidad para trabajar en equipo, bajo presión y cumplir con plazos cortos.
- Enviar información solicitada según apartado “Como Aplicar y documentos de respaldo”.

12. Principios éticos y premisas de evaluación

La evaluación final del proyecto se llevará a cabo de acuerdo con los principios y las normas establecidas por Brücke Le Pont:

- **Anonimato y confidencialidad.** La evaluación debe respetar los derechos de las personas que proporcionen información, garantizando su anonimato y confidencialidad.
- **Responsabilidad.** El informe deberá mencionar cualquier controversia o diferencia de opinión que puedan haber surgido entre el Consultor/a y la organización ejecutora del

proyecto en relación con las conclusiones y/o recomendaciones. El equipo debe corroborar todas las afirmaciones o desacuerdos.

- **Integridad.** La persona o equipo de evaluación será el responsable de destacar cuestiones no mencionadas específicamente en los Términos de Referencia, en caso de que esto sea necesario para obtener un análisis más completo de la intervención.
- **Independencia.** La persona o equipo de evaluación debe garantizar su independencia de la intervención que se examina, y no deberá estar asociada con su manejo o cualquier elemento de la misma.
- **Incidentes.** Si surgen problemas durante el trabajo de campo, o en cualquier otra etapa de la evaluación, deben ser reportados inmediatamente a la organización contratante. Si esto no se cumple, la existencia de tales problemas no se podrá usar de ninguna manera para justificar la no obtención de los resultados establecidos en estos términos de referencia.
- **Validación de la información.** La persona o equipo de evaluación será responsable de asegurar la exactitud de la información recopilada durante la preparación de los informes y será en última instancia, responsable de la información presentada en el informe de evaluación.
- **Derechos de autor y divulgación-** Se aclara que todo derecho de autor es de la organización contratante y Brücke Le Pont. La persona o equipo de evaluación deberá presentar toda la documentación que respalde el trabajo de campo (fotografías, listas de asistencia, audios, videos, vaciados) al personal de la organización contratante, en formato digital o impreso según corresponda en los anexos de informe.
- **Propiedad intelectual.** Respecto al manejo de las fuentes de información. El o la evaluador/a o equipo evaluador deberá respetar los derechos de propiedad intelectual de la organización y grupos meta que son objeto de examen.
- **Régimen sancionador-** en caso de retraso en la entrega de los informes o en el supuesto en que la calidad de los informes entregados sea manifiestamente inferior a lo pactado, serán aplicables las penalizaciones y arbitrajes establecidos por la organización contratante conforme al contrato privado establecido con el equipo de consultoría evaluador.

13. Cómo Aplicar y documentos de respaldo.

Las personas y equipos interesados en participar deben enviar carta de expresión de interés con los documentos de respaldo detallados a continuación, a las siguientes direcciones de correo electrónico: carmen.urquilla@ormusa.org y admon.bruckelepont@gmail.com indicando en el asunto "APLICACION EVALUACION PROYECTO "Derechos Laborales" de ORMUSA a más tardar en **fecha 15 de septiembre del 2023.**

Documentos de respaldo a presentar:

- ✓ Curriculum de la persona consultora individual, principal en caso de equipo y/o empresa.
- ✓ Curriculum vitae del total de personal a participar en el proceso.
- ✓ Documentos que acrediten experiencia en evaluación de proyectos.
- ✓ DUI, NIT y registro de IVA.

- ✓ Documentos que acrediten la formalidad del consultor o de la empresa o institución proponente.
- ✓ Presentación de Oferta Técnica y económica según contenido mínimo requerido.

14. Presentación de la oferta técnica y económica (contenido mínimo requerido)

Con base en los presentes términos de referencia, el proponente deberá presentar los siguientes puntos desarrollados en su **propuesta técnica y económica**:

PROPUESTA TECNICA

- ✓ Introducción
- ✓ Antecedentes y Objetivos de la evaluación.
- ✓ Metodología detallada/ Métodos y Herramientas técnicas a ser utilizadas, incluyendo matriz de evaluación.
- ✓ Plan de trabajo (incluyendo cronograma de actividades y tiempos correspondientes) con fechas de entregables.
- ✓ Responsabilidades de trabajo del personal involucrado para el servicio de consultoría.

PROPUESTA ECONÓMICA

- ✓ Presupuesto (global y detallado). La propuesta económica debe considerar precios facturados.
- ✓ La validez de la propuesta técnica del consultor deberá ser de 90 días hábiles.

La propuesta técnica propondrá las líneas iniciales de evaluación sobre el proyecto. La propuesta será utilizada como un punto inicial de acuerdo y entendimiento entre la persona o equipo evaluador, Brücke Le Pont y coparte. La propuesta técnica y metodológica será validada en reunión en la que participará el personal designado la coparte y Brücke Le Pont.

15. Esquema de los informes inicial y evaluación final

Portada

1. Resumen ejecutivo (máximo 5 páginas)
2. Introducción:
 - 2.1. Antecedentes
 - 2.2. Objetivo de la evaluación
 - 2.3. Descripción resumida del proyecto evaluado: referencia al contexto en que se desarrolla el proyecto, objetivos específicos, resultados, indicadores y expectativas de cumplimiento en el momento final del proceso de ejecución del proyecto, la organización, gestión y actores implicados.
3. Enfoque metodológico y técnicas aplicadas en la evaluación. Matriz de evaluación.
4. Restricciones y limitaciones en el estudio llevado a cabo.
5. Resultados de Evaluación:
 - 5.1. Análisis de la información recopilada y evidencias, conforme a las preguntas de evaluación enunciadas.
 - 5.2. Descripción y valoración sobre productos obtenidos (o no), los resultados alcanzados y el desempeño del proyecto.

- 5.3. Hallazgos por niveles de análisis: Criterios de evaluación y preguntas (todas las preguntas incluidas en los Términos de Referencia deberán ser abordadas y contestadas)
6. Conclusiones de la evaluación, en relación con los criterios establecidos.
7. Lecciones aprendidas a partir de las conclusiones generales que puedan ser retomadas en próximos proyectos (priorizadas, estructuradas y claras).
8. Buenas prácticas que permitan proyectar la sostenibilidad de los resultados del proyecto.
9. Recomendaciones (derivadas de la evaluación, mencionar a quien va dirigida de manera particular la recomendación).
10. Anexos, que incluirán:
 - TDR.
 - Plan de trabajo
 - Metodología propuesta, técnicas y fuentes utilizadas para recopilar la información. Incluida toda la información utilizada para el análisis e interpretación, recopiladas de las fuentes primarias.
 - Revisión documental: listado de fuentes secundarias utilizadas.
 - Entrevistas: listado de informantes, guion de entrevista, transcripciones y notas.
 - Encuestas: modelos, datos brutos recopilados y análisis estadístico.
 - Anexo fotográfico de hitos relevantes del proceso de evaluación.