Organización Internacional del Trabajo

Oficina Regional para América Latina y el Caribe

Revisión del Programa de País República Dominicana 2008 - 2011

Equipo de revisión:

Evelyn Zamora Serrano, Consultora Externa

Sabas Monroy, Oficial de Monitoreo y Evaluación, Oficina Regional Lima

Walter Romero, Oficial de Programación, ETD/OP San José

Noviembre 2011

Índice de contenidos

Índice de contenidos 2
Lista de anexos 3
Lista de tablas 4
Lista de siglas o abreviaturas 5
Resumen ejecutivo 6
1. Contexto y antecedentes del programa de país 12
   a. Breve reseña del contexto social, político e institucional 12
   b. Antecedentes del programa de país 15
2. Alcance y metodología de la revisión 18
   a. Alcance de la revisión 18
   b. Metodología de la revisión 19
3. Principales hallazgos 20
   a. Revisión del diseño, alcance e implementación del programa de país 20
   b. Progreso de los resultados del programa de país 27
4. Conclusiones y recomendaciones 47
   Anexo 1 57
   Anexo 2 63
   Anexo 3 81
   Anexo 4 83

Lista de anexos

Anexo 1 Formato de calificación para resumir los hallazgos del CPR

Anexo 2 Formato de calificación para resumir los hallazgos a nivel de resultados

Anexo 3 Lista de personas entrevistadas

Anexo 4 Términos de referencia

Lista de tablas

Tabla 1 Porcentaje del presupuesto total inicial destinado a asuntos laborales 2005-2009

Tabla 2 Proyectos ejecutados en República Dominicana y su vinculación con los efectos directos del PTD.

Tabla 3 Calificación de los efectos según criterios

Tabla 4 Nivel de ejecución de cada uno de los productos

Tabla 5 Nivel de ejecución de cada uno de los indicadores

Lista de siglas o abreviaturas

CPR	Country Programme Review
END	Estrategia Nacional de Desarrollo de República Dominicana
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional
IPEC	Programa internacional para la eliminación del trabajo infantil
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
ODM	Objetivos de Desarrollo del Mileno
OE	Organizaciones de empleadores
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OPE	Oficina de Proyectos Europeos
OT	Organizaciones de trabajadores
PNETD	Plan Nacional de Empleo y Trabajo Digno
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PTDP	Programa de Trabajo Decente País (Marco de asistencia técnica de la OIT) República Dominicana 2008 – 2010
SET	Secretaría de Estado de Trabajo (desde 2010 toma el nombre de Ministerio de Trabajo)
SIDA	Síndrome de inmunodeficiencia adquirida
SNU	Sistema de Naciones Unidas
TLC	Tratado de Libre Comercio
ETD/OP	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para la América Central, Haití, Panamá y República Dominicana.

Resumen ejecutivo

Antecedentes y contexto

República Dominicana es uno de los países con la tasa de crecimiento del PIB más alta en América Latina, el Caribe y el mundo, durante los últimos 50 años. Su actividad económica se multiplicó por 12. Sin embargo, las ganancias en los sectores sociales han sido muy inferiores a las esperadas para el crecimiento económico, dados los estándares internacionales y la riqueza acumulada por habitante. El país vive una clara paradoja: la pobreza se reduce muy lentamente durante los periodos de crecimiento económico y se incrementa rápidamente durante los brotes coyunturales de crisis económica.

De acuerdo con el Informe sobre Desarrollo Humano publicado en el 2010 por Naciones Unidas, República Dominicana se ubicó, en el año 2000, en la posición número 66 con respecto a otros países del mundo, mientras que para el año 2007 alcanzó la posición número 90, es decir, sufrió un deterioro en durante la década, lo cual sitúa al país con un índice de desarrollo humano superior al de Belice (cuya posición fue de 93) y Jamaica (posición 100) pero con un índice menos favorable con respecto a otros países de América Latina como Costa Rica (54), Panamá (60), Colombia (77), Perú (78) y Ecuador (80).

Según datos disponibles (2010[1]), la fuerza laboral de la República Dominicana está conformada por alrededor de 4 millones de personas (4.370.915); el 61% de ellas corresponde a la zona rural. El 73% de los hombres en edad de trabajar participan del mercado de trabajo, siendo la tasa de las mujeres de un 46%. La tasa de desempleo para el 2010 superó el 14% algo un poco inferior al 14.9% registrado en el 2009, mientras que en el 2008 fue del 16% al igual que en el 2007.

El país es consciente de su necesidad de cumplir y aplicar efectivamente los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, para avanzar en el cumplimiento de los convenios internacionales, así como con los compromisos asumidos por el país en esta materia en los Tratados de Libre Comercio (TLC), particularmente el Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, la República Dominicana y los Estados Unidos, en el que expresamente el país se ha comprometido con el cumplimiento de la legislación laboral y de los Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo de la OIT.

De esta forma, se firmó en el año 2007 entre el Gobierno, organizaciones de empleadores y de trabajadores un acuerdo tripartito conocido como el Programa Nacional de Trabajo Decente (PTDP), mediante el cual se procuraba promover el desarrollo económico y social del país a través de 3 prioridades: a) Promover el cumplimiento efectivo y la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo; b) Fortalecer al gobierno, a las organizaciones de empleadores y a las organizaciones de trabajadores en el desarrollo de sus capacidades para la adopción y ejecución de un Plan Nacional de Empleo y Trabajo Decente; y c) Fortalecer la incidencia del

[1] Ministerio de Trabajo, “Compendio de Estadísticas Laborales 2007-2010”, República Dominicana, 2010

Consejo Consultivo de Trabajo, de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores, en la formulación y ejecución de políticas de desarrollo sociolaboral.

Metodología

Con el objetivo de revisar el diseño, alcance e implementación del PTDP se realizó un ejercicio de autoevaluación denominado Country Programme Review (Revisión del Programa de País), ejecutado por una consultora externa a la OIT, con el apoyo del Oficial de Monitoreo y Evaluación de la Oficina Regional de OIT en Lima y el Oficial de Programación de la oficina de OIT en San José. La consultora tuvo a cargo la recolección, revisión y análisis de la información, así como la redacción de este informe.

Adicional a una revisión de la documentación relevante del PTDP, se realizaron entrevistas en la oficina de San José y una misión en República Dominicana entre el 23 y el 28 de octubre de 2011, durante la cual se realizaron entrevistas a los funcionarios de la OIT en el país, así como a funcionarios del gobierno, de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y del Sistema de Naciones Unidas.

Principales hallazgos y conclusiones

Relevancia del PTDP. El PTDP coincide con los principios de respeto a los derechos laborales internacionales, así como con las políticas nacionales enmarcadas en la Estrategia Nacional de Desarrollo (END), específicamente dentro del componente que propone “más y mejor empleo”. Existe coherencia entre las necesidades del país y el PTDP, pues la mayoría de los proyectos que se ejecutan no sólo responden a la END sino a las necesidades del mismo. Los proyectos que se han ido incorporando por parte de la OIT responden a las condiciones del entorno dominicano y calzan con las prioridades del PTDP.

Sin embargo, hizo falta un seguimiento más oportuno de los productos y resultados del PTDP, para que éste se fuera ajustando a las capacidades y experiencias disponibles en el país y evitar errores como el de la escogencia de la región de Monte Plata para la aplicación de un plan piloto (para el desarrollo de proyectos y acciones a favor de la empleabilidad y el trabajo decente) o monitorear el dinamismo del Consejo Consultivo del Trabajo.

Como marco general, el PTDP se considera útil para impulsar el trabajo decente en República Dominicana. Los constituyentes tienen la expectativa de su renovación, están atentos a una segunda etapa del mismo y aunque aún no se ha realizado ningún ejercicio en camino a ello consideran importante que se desarrolle.

No obstante, el PTDP no ha sido apropiado aún ni por los constituyentes (a excepción del Ministerio de Trabajo) en el país ni por el personal de la OIT, tanto en San José como en República Dominicana, como un instrumento de consulta para diseñar y redefinir las estrategias a desarrollar en el país. Si bien, todos están conscientes de su existencia y concuerdan con que guarda coherencia con las necesidades del entorno, se consulta (en el caso del personal de OIT) para ver dónde calza su proyecto o estrategia dentro del PTDP y no viceversa (definir proyectos a partir de la revisión del PTDP). Como resultado no se le considera un instrumento

de trabajo esencial y no se establece la relación directa entre los resultados que se van obteniendo y los efectos del Programa.

Socios, estrategias y relaciones interagenciales. La OIT ha mantenido buenas relaciones con el gobierno, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores del país. También, se ha relacionado efectivamente con el SNU. Se puede percibir una actitud abierta hacia buena comunicación y solución de conflictos en un marco de respeto y de confianza. Los constituyentes conocen el PTDP y son conscientes de la participación de la OIT, algunos cuentan con una visión más integral y amplia y otros con una visión más general enfocada a capacitación. Por otra parte, los mandantes se responsabilizan de los logros o los no logros alcanzados hasta el momento.

Orientación a gestión para resultados. El PTDP se diseñó siguiendo el modelo del marco lógico en la definición de efectos, productos e indicadores. Sin embargo, con el objetivo de asegurar viabilidad política, no se apegó a toda la rigurosidad metodológica del marco lógico, pues no existe una relación estricta entre indicadores, efectos y productos, no necesariamente coinciden los indicadores con los efectos programados. Más tarde, se definió un plan de implementación con productos y metas más específicos. Además, muchos de los recursos invertidos provienen de proyectos, por lo que se hace difícil la continuidad en los mismos temas, así como la sostenibilidad de los resultados.

Estructura organizacional. Existe experiencia y conocimiento suficiente por parte del equipo de la OIT tanto en San José como en República Dominicana para contribuir a la generación de logros importantes en materia de trabajo decente. Además, la movilización de recursos es eficiente. No obstante, hace falta mayor articulación de los equipos de trabajo internos de la oficina de OIT en San José con los proyectos ejecutados en el país, para contar con una visión más de conjunto y ofrecer estrategias más integradas a los constituyentes.

Diseminación de conocimientos. La OIT produce y comparte mucha información a través de un gran número de publicaciones y materiales que va generando a medida que van avanzando los proyectos. Existe una amplia aceptación de los materiales producidos que se refleja en la gran demanda recibida por parte de los constituyentes. Además, se han creado o fortalecido redes tanto nacionales como regionales que favorecen la diseminación del conocimiento.

Nivel de recursos. No se puede establecer la relación entre los recursos invertidos y los recursos presupuestados para desarrollar el PTDP, puesto que el mismo no cuenta con presupuesto. Sin embargo, *e*n general, se observa una insuficiencia de recursos en la oficina de OIT en el país, en términos de recursos humanos y de recursos para trasporte principalmente, no así en instalaciones físicas, las cuales se notan acordes con la operación actual.

Entrega de productos. Más de la mitad de los productos definidos en el PTDP cuentan con un nivel de avance entre medio y bajo. Sólo el 42% es considerado con avance alto. De los que han alcanzado un nivel de avance bajo, la mayoría corresponden a la ejecución de programas y estrategias tendientes a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, lo cual es parte de la prioridad número 3 del PTDP.

Uso de los productos. Los productos mejor valorados por los constituyentes han sido las estrategias de capacitación realizadas y el apoyo técnico brindado por la OIT para lograr los efectos propuestos en el PTDP. Se percibe que algunos sectores han aprovechado más que otros estos productos, por la naturaleza de su trabajo, tal es el caso de las organizaciones de trabajadores en los temas de justicia laboral, pues su necesidad de capacitación es reconocida más ampliamente que la de otros actores, lo cual motiva a una mayor participación.

Progreso alcanzado rumbo a los resultados esperados. Sólo el 38% de los indicadores obtuvieron un avance alto, los cuales corresponden a las labores realizadas en torno a la inspección del trabajo, en el tema de trabajo infantil y en cuanto al fortalecimiento de las instancias tripartitas. Donde no hubo avance fue en los indicadores que miden la ejecución de políticas, programas y estrategias tendientes a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Recomendaciones

Relevancia del PTD. Se deben ejecutar mecanismos que permitan ajustar el PTDP de acuerdo a las nuevas prioridades, corroborar con los constituyentes si la agenda que se tiene es adecuada o hay que cambiarla. En la programación del próximo bienio se deben considerar los cambios, hacer una lectura adecuada de por dónde llevar la cooperación en el país. Además se sugiere mayor seguimiento técnico, el proceso de asesoría técnica debe ser un poco más extenso, hasta que se logre un punto de sostenibilidad. Es necesario establecer un mecanismo de monitoreo sistemático del PTD (cada tres meses), con devolución a los 3 sectores sobre los avances, con retroalimentación sobre ajustes que sean necesarios, donde la OIT juegue un papel más proactivo, de facilitación.

Socios, estrategias y relaciones interagenciales. Para evitar la atomización de donantes, sería importante buscar un punto de encuentro entre agencias de cooperación (incluidas las del Sistema de Naciones Unidas) para discutir los temas y si es posible un plan de acción de manera conjunta, sino al menos conocer que temáticas se están trabajando, en qué se puede complementar y cómo se pueden canalizar mejor los recursos.

Orientación a gestión para resultados. Se debe trabajar en la consecución de financiamiento de más largo plazo, de forma que se logre cumplir con las expectativas que se crean entre los actores sobre la solución a los problemas en el área del trabajo decente. Es necesario lograr las condiciones para establecer compromisos fuertes en todos los temas y consolidar capacidades enfocadas a obtener mejores resultados, efectos e impactos.

Dado que los proyectos cuentan con una visión global de los actores y pueden aportar una mirada rápida e inmediata, se deben gestionar recursos para que cuenten con un período de ejecución de más largo plazo (como por ejemplo, el proyecto IPEC), pues el tiempo limitado corta los procesos y sus consecuentes efectos. O bien, se deben generar las estrategias que contemplen como las áreas de trabajo de los proyectos serán retomadas por los países. Por otro lado, la estructura actual de OIT debería considerar los mecanismos necesarios para asegurar la coordinación entre proyectos y especialistas y la vía para que estos últimos den continuidad a los esfuerzos de los primeros una vez concluya su plazo. Un elemento clave es la

participación de los especialistas para que cuando los proyectos expiren puedan darle sostenibilidad y memoria histórica, esto podría lograrse con mayor constancia en el acompañamiento a las acciones de los proyectos.

Estructura organizacional. Se recomienda tratar de tener una visión más de conjunto de las intervenciones de OIT en República Dominicana. Uno de los especialistas actúa como punto focal, pero falta mejorar el mecanismo para el intercambio de información entre los diferentes proyectos y otras acciones desarrolladas por los especialistas desde San José, de tal forma que exista retroalimentación constante sobre el avance del país en la materia y sobre las intervenciones que la OIT en su conjunto está desarrollando. Además, se debe avanzar en un mayor nivel de coordinación entre las actividades que se gestionan desde el país y las que se dirigen directamente desde San José.

Diseminación de conocimientos. Las necesidades del país en torno al trabajo decente son tan amplias que se requiere la movilización conjunta de recursos con otras agencias. Diseñar y ejecutar proyectos en conjunto con el Sistema de Naciones Unidas y en alianza con el BID y otros bancos de desarrollo. Pero la colaboración puede ir más allá del alcance de fuentes de financiamiento hasta la atracción de organismos que incluyan dentro de sus puntos de discusión y divulgación los temas que son importantes para la OIT. La diseminación de conocimiento sería más efectiva si se realiza a través de estas alianzas (que incluya no sólo al Sistema de Naciones Unidas sino a otros Organismos).

Nivel de recursos. Para valorar de forma más precisa si los recursos fueron suficientes se debe establecer un vínculo entre la programación de acciones y metas con el presupuesto requerido. Lo cual también permitiría conocer la capacidad de los constituyentes para asumir los compromisos del PTDP.

Entrega de productos. Existen metas por alcanzar y las cuales se deben considerar para acciones futuras, tales como las estrategias para fortalecer la seguridad y salud en el trabajo así como la optimización de las labores de inspección tanto en cantidad como en calidad, lo cual requerirá de inversión en recursos como medios de transporte (por parte de la administración del trabajo) para hacer vigilancia de los derechos laborales. Aunque no sea la OIT la llamada a aportar este tipo de recursos, se debe considerar la necesidad para acciones futuras, así como el desarrollo de capacidades en los constituyentes para mejorar el servicio de inspección. También se debe fortalecer la administración de la justicia, con mayor capacitación e iniciativas de sensibilización para los jueces.

Uso de los productos. El uso de los productos por parte de los beneficiarios se debe profundizar. La actual es una revisión del PTDP, no una evaluación. Otra modalidad más profunda es la llamada evaluación independiente del PTDP. Se requieren otras herramientas como los estudios de caso a profundidad. Sin bien, los proyectos realizan sus propias evaluaciones, haría falta una enfocada en el país y en el uso de los productos.

Progreso alcanzado rumbo a los resultados esperados. Para aminorar la apreciación existente entre los constituyentes de que las acciones desarrolladas en busca del trabajo decente en el país se hubiesen logrado “con o sin PTDP”, se deben desarrollar espacios de revisión y

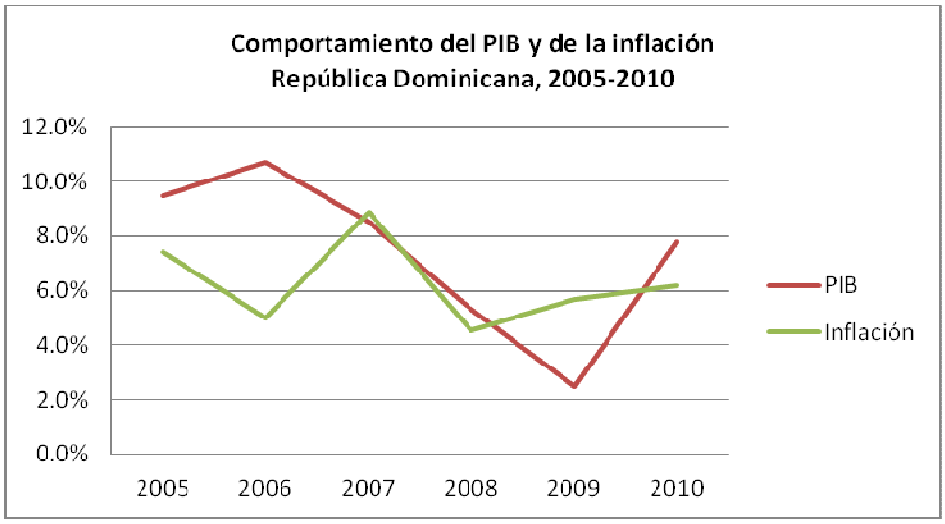
devolución de los productos del Programa de forma más sistemática. Es necesario establecer un mecanismo de monitoreo sistemático del PTD (cada tres meses), con devolución a los 3 sectores sobre los avances, con retroalimentación sobre ajustes que sean necesarios, donde la OIT juegue un papel más proactivo, de facilitación.

Riesgos y oportunidades. Los factores externos a los actores vinculados al Programa son difíciles de controlar, sin embargo, se puede ir trabajando en otros como en la difusión de información sobre la importancia de la formalidad, sensibilizar a las autoridades sobre la necesidad de mejorar las condiciones empresariales, recopilar y difundir historias de éxito para compartir con el sector empleador, etc.

1. Contexto y antecedentes del programa de país

a. Reseña del contexto social, político e institucional

El crecimiento del PIB en el 2010 fue del 7.8%, en el 2009 alcanzó el 2.5%, para el 2008 del 5.3% y en el 2007 del 8.5%. La tasa de inflación en el 2010 llegó al 6.2%, en el 2009 al 5.7%, mientras que en el 2008 fue del 4.52% y en el 2007 del 8.88%. Como puede observarse, a excepción de una clara recuperación de la actividad económica entre el 2009 y el 2010, el país afrontó disminución del PIB entre el 2006 y el 2009, mientras que la tasa inflacionaria aumentó principalmente en el 2007.



En la República Dominicana se observa poca capacidad para generar empleos de calidad, inclusive con altas tasas de crecimiento económico, pues ese crecimiento se fundamenta en sectores que usan capital intensivo, y no mano de obra intensiva. En estos momentos, según cifras oficiales, la tasa de generación de empleos de calidad es de 13% en el país. A ello se agregan los altos niveles de subempleo, casi un millón de trabajadores, y de empleo informal (57%), y en pobreza monetaria los niveles actuales son parecidos a los vigentes dos décadas atrás, 34%.

“Más mujeres trabajan fuera del hogar, pero pocas tienen trabajo decente. Si bien la tasa global de participación femenina en el mercado laboral aumentó, llegando al 43% en el 2008, las tasas de desempleo de las mujeres (22,8%) casi triplican ese mismo año las de los hombres (8.5%). Ante la insuficiencia de empleo formal para la PEA femenina, ésta se ha refugiado en el sector de la microempresa, en muchos casos de subsistencia, que facilita la compatibilización entre el trabajo productivo y reproductivo, aunque a un alto costo para su salud emocional y

física y para sus ingresos."2 Según los últimos datos disponibles (del 2003) los salarios pagados a los hombres superan, en un 30%, los salarios de las mujeres. Estos antecedentes reflejan una alta desigualdad en el empleo por género.

Uno de los problemas más importantes que incide en la calidad del empleo en la República Dominicana es la baja escolaridad. Cerca de un 50% de la población económicamente activa sólo tiene algún grado de escolaridad primaria. Asimismo, un alto porcentaje de la población económicamente activa ocupa empleos en la economía informal, la que alcanza el 43% de la economía total y sigue en crecimiento, lo cual afecta la seguridad y condiciones de trabajo y la vida de la población.

En República Dominicana alrededor de 304.000 mil niñas, niños y adolescentes entre 5 y 17 años trabajan, según la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil incluida en la encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples. Estos se encuentran principalmente en la agricultura, el trabajo infantil urbano y el trabajo doméstico. Igualmente, muchos de estos NNA están atrapados en trabajos peligrosos catalogados por el convenio 182 dentro de Peores Formas de Trabajo Infantil.

Según estimaciones oficiales del 2005, la misma afecta a cerca del 50% de los hogares, y alrededor del 25%% de éstos se les ubica en condición de extrema pobreza.

El proceso de apertura e inserción en la economía mundial que se ha venido desarrollando en la República Dominicana no ha ido de la mano con el desarrollo social, expresado en la generación creciente de empleo de calidad para fomentar la movilidad social ascendente. Es necesario hacer esfuerzos adicionales para mejorar los niveles de competitividad internacional de la producción nacional para facilitar el crecimiento, y desarrollar mecanismos más efectivos de integración social para que los frutos del crecimiento repercutan en el mejoramiento del bienestar de la gente. Lo anterior, no solo por el proceso de apertura e inserción internacional, sino también por los cambios que se están dando en el entorno comercial internacional, relacionado con la presión competitiva a la que está sometida la industria textil de exportación, como consecuencia de la liberalización del comercio mundial de productos textiles, la necesidad de una renovación de las bases competitivas de la industria del turismo y, en general, la necesidad de mitigar la migración de la población dominicana al exterior.

Con respecto a la salud y seguridad en el trabajo, República Dominicana ha evolucionado positivamente a nivel normativo en los últimos años. A partir de la promulgación de la Ley 87/01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, se diseñó un Seguro de Riesgos Laborales orientado a estimular la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Asimismo, se ha reactivado el Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONSSO), organismo tripartito que tiene a su cargo diseñar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y ejecutarla, la cual tendrá como base los resultados de la

[2] OIT, "Ambos a dos: proveer y cuidar el desafío pendiente en una sociedad en evolución"

primera encuesta nacional, la que, con el apoyo técnico de OIT, se está desarrollando en República Dominicana.

A nivel institucional, llama la atención que sea este país el que cuenta con uno de los presupuestos más bajos destinados a asuntos laborales, de los países de la región. Los gastos presupuestados para asuntos laborales representaron 33.42% (en promedio, entre los años 2005 y 2009) del total de gastos presupuestados para el Ministerio de Trabajo. Aún más, si la relación se hace con el presupuesto nacional, se obtiene que el presupuesto para asuntos laborales representa (en promedio) únicamente el 0.13%, poniendo en evidencia que los temas laborales gozan de poca relevancia presupuestaria en el país.

Tabla 1: Porcentaje del presupuesto total inicial destinado a asuntos laborales 2005-2009

Detalle	2005	2006	2007	2008	2009
% respecto al presupuesto del Ministerio de Trabajo	29.9	28.2	48.1	30.6	30.3
% respecto al presupuesto nacional	0.1	0.16	0.15	0.15	0.13

Fuente: OIT, "Los presupuestos de los Ministerios de Trabajo de los países de Centroamérica y República Dominicana"

Legislación laboral y diálogo social: En la República Dominicana se acepta y reconoce la necesidad de avanzar más en la solución de los problemas relativos al cumplimiento efectivo y aplicación de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, establecidos en los convenios de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva, la no discriminación, la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso. Se reconoce, además, que los esfuerzos para el cumplimiento de los convenios no sólo se deben dar en sectores rezagados del mercado laboral, sino también en segmentos de empresas formales y en ciertas actividades económicas, en los que resulta más difícil la presencia y/o efectividad de los servicios de inspección del trabajo. Una buena parte de estos déficits afectan a las mujeres, quienes no obstante sus progresos en la participación laboral, acceden principalmente a las ocupaciones o trabajos más precarios.

Estudios realizados por la OIT han demostrado que los países de la subregión, y República Dominicana no es la excepción, cuentan con legislación laboral razonablemente adecuada y con un número significativo de Convenios Internacionales del Trabajo ratificados. Sin embargo, también es evidente que el gobierno, representado por la SET, las organizaciones de empleadores (OE) y las organizaciones de trabajadores (OT), así como los magistrados y jueces laborales del Poder Judicial pueden fortalecer sustancialmente sus capacidades y conocimientos sobre la legislación laboral y sobre los alcances de las Normas Internacionales

del Trabajo (NIT), con lo que se lograría una mejora significativa en los sistemas de administración de justicia laboral y la solución de conflictos.

Por otro lado, es claro que las sociedades democráticas requieren de procesos de participación democrática y estos necesitan de un diálogo abierto y un compromiso de la sociedad y sus actores. El diálogo social debe ser, entonces, estimulado y reconocido como el camino para procesar diferentes intereses para alcanzar los consensos básicos acerca de cómo construir mejores condiciones sociolaborales que demandan y esperan los ciudadanos.

La institucionalización del diálogo en el país está claramente establecida a través del Consejo Consultivo de Trabajo (CCT), la Comisión Nacional de Empleo (CNE), el Comité Nacional de Salarios (CNS) y el Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONSSO). Estos espacios legítimos de diálogo nacional en materia laboral requieren ser fortalecidos tanto en su operación como en la propia participación de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, de forma que sean efectivamente capaces de fortalecer el sistema democrático y contribuir al desarrollo sociolaboral y productivo del país.

Los antecedentes en materia de legislación laboral y la institucionalidad existente en materia de diálogo social hacen posible lograr el consenso requerido para desarrollar un programa nacional de trabajo decente, como mecanismo para alcanzar mayores niveles de equidad e integración social, que puede ponerse en ejecución con la participación plena de todos los actores sociales, en especial la SET, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en torno a un proyecto nacional que permita generar un sentido de comunidad y que los transforme en actores de primer orden en la búsqueda de soluciones a problemas de la vida nacional.

b. Antecedentes del PTDP

Frente a este escenario, se enmarcan las estrategias de la OIT, que buscan como objetivo el promover a nivel mundial, la creación de trabajo decente como la mejor forma de crecimiento, con empleo de calidad y bienestar, así como lograr una creciente conciencia respecto al trabajo decente en diferentes espacios supranacionales a nivel mundial.

De esta forma, se impulsó en el año 2007 que el Gobierno y los interlocutores sociales de la República Dominicana firmaran su acuerdo tripartito para el Programa Nacional de Trabajo Decente (PTD), mediante el cual se procuraba promover el desarrollo económico y social del país a través de la generación de empleo en un marco de productividad, competitividad y justicia social.

La adopción tuvo lugar en el marco de la Consulta Tripartita que se realizó en Santo Domingo, con el impulso de la Oficina Subregional de la OIT para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana, el 8 de agosto del 2007.

La constitución del programa, acordada por el gobierno, los representantes del sector de los trabajadores y los representantes del sector de los empleadores, se orientó a contribuir a la consolidación de los logros alcanzados en cuanto al respeto y aplicación de la normativa laboral, la generación y creación de empleos de calidad, la protección social y el diálogo social.

Prioridades

Las tres grandes prioridades definidas en el Programa Nacional de Trabajo Decente son:

a) Promover el cumplimiento efectivo y la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo;

b) Fortalecer al gobierno, a las organizaciones de empleadores y a las organizaciones de trabajadores en el desarrollo de sus capacidades para la adopción y ejecución de un Plan Nacional de Empleo y Trabajo Decente; y

c) Fortalecer la incidencia del Consejo Consultivo de Trabajo, de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores, en la formulación y ejecución de políticas de desarrollo sociolaboral.

Además de la definición de los ejes prioritarios, el programa de Trabajo Decente incluye una estrategia para el desarrollo de dichas prioridades así como los indicadores y mecanismos específicos para la evaluación del cumplimiento. El programa fue elaborado tomando en cuenta las necesidades e intereses de país, expresados por los constituyentes dominicanos (gobierno, representantes de los trabajadores y representantes de los empleadores). Una vez adoptado el PNTD, corresponde la elaboración del plan de ejecución con los detalles de la operacionalización del mismo. El programa se ejecutará bajo la responsabilidad técnica de la Oficina Subregional de la OIT para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana.

A continuación se presenta la estrategia para el desarrollo de las prioridades establecidas en el PNTD, así como los efectos directos esperados de su aplicación.

Prioridad 1: Promover el cumplimiento efectivo y la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) para mantener la paz laboral

Efecto directo 1.1:

El país adecua y mejora la aplicación de la legislación laboral nacional, en particular aquella referida a los Convenios Fundamentales y Prioritarios de la OIT.

Efecto directo 1.2:

El Gobierno asume los principios del Convenio Núm. 129 sobre inspección del trabajo (agricultura), en el desempeño de su Sistema de Inspección del Trabajo3.

[3] En función de la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 96 reunión del 2007 sobre la promoción de la ratificación y aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007, en el

Prioridad 2: Fortalecer al Gobierno, a las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en el desarrollo de sus capacidades y competencias para la formulación, adopción, ejecución y seguimiento de un Plan Nacional de Empleo y Trabajo Decente (PNE), tomando en cuenta para dicha formulación el Plan Nacional de Competitividad Sistémica, Plan decenal de Educación, el Plan decenal de Salud; entre otros insumos pertinentes.

Efecto directo 2.1:

Plan Nacional de Empleo elaborado y ejecutado satisfactoriamente, tomando en cuenta la equidad de género en la promoción de pequeñas y medianas empresas, el desarrollo económico local, el uso de metodologías intensivas en mano de obra, la modernización, integración y descentralización de los servicios de empleo, el fortalecimiento del sistema de formación profesional y, de forma particular, el fomento del empleo y trabajo decente para los jóvenes, las poblaciones vulnerables y en especial las mujeres.

Efecto directo 2.2:

El Gobierno y los interlocutores sociales formulan y ejecutan políticas, programas y estrategias tendientes a la reducción del trabajo infantil, teniendo en cuenta el plan estratégico nacional para la erradicación de las peores formas, incluido el Plan contra la explotación sexual y comercial.

Efecto directo 2.3:

El gobierno y los interlocutores sociales formulan y ejecutan políticas, programas y estrategias tendientes a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Prioridad 3: Fortalecer la incidencia de las instancias tripartitas, de las Organizaciones de Empleadores (OE) y de las Organizaciones de Trabajadores (OT), en la formulación y ejecución de políticas de desarrollo sociolaboral.

Efecto directo 3.1:

Las propuestas de las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores son incluidas en la definición y ejecución de políticas, programas y estrategias para el fomento del empleo y trabajo decente.

Efecto directo 3.2:

Las instancias tripartitas nacionales (el Consejo Consultivo de Trabajo - CCT, la Comisión Nacional de Empleo - CNE, el Comité Nacional de Salarios – CNS, y el Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional – CONSSO, Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) y al Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS) formulan y ejecutan un plan de fortalecimiento institucional. El Consejo Consultivo del Trabajo, será la

marco del presente PNTD se promoverá el conocimiento de dicho convenio y las ventajas de su ratificación para el país.

institución local responsable del seguimiento y la coordinación del desarrollo del Programa Nacional de Trabajo Decente (2008-2011).

2. Alcance y metodología de la revisión

Propósito

La Revisión del Programa de País República Dominicana 2008 – 2011 persigue evaluar el diseño, alcance e implementación de las intervenciones de la OIT en el país, al tiempo que identifique y brinde recomendaciones en áreas susceptibles de mejora, especialmente en términos de la gestión basada en resultados. La revisión también considerará qué ha funcionado y qué mejoras pueden implementarse en el Programa de País a futuro, estableciendo qué es factible y qué debe priorizarse a la luz de los marcos de desarrollo nacional, de Naciones Unidas y de la OIT.

Alcance

La revisión cubrirá todo el contenido del Programa de País desde septiembre de 2007 hasta agosto de 2011 de una manera comprehensiva. El alcance de la Country Programme Review (CPR) tiene dos componentes principales. El primero implica la revisión general de la pertinencia y adecuación del diseño del Programa, su alcance y relaciones y el desempeño durante su implementación. Esto se evaluará a la luz de cinco criterios principales:

- Relevancia, coherencia y ventaja comparativa de la OIT en el país
- Socios, estrategias y relaciones interagenciales
- Orientación a la gestión por resultados
- Eficiencia y eficacia de la estructura organizacional de la OIT
- Administración y diseminación del conocimiento

Un segundo componente de la revisión es una evaluación operativa específica de cada resultado (outcome) de país en aras de reportar el progreso hecho en forma de resultados tangibles, consecuencia directa de las contribuciones de la OIT. Los criterios básicos en este sentido son (ver anexo 2):

- Nivel de recursos
- Entrega de productos
- Uso de los productos por los mandantes
- Progreso alcanzado rumbo a los resultados esperados
- Riesgos emergentes y oportunidades

Cada criterio se evalúa acorde a la siguiente escala:

1	2	3	4	5	6

Muy insatisfactorio	Insatisfactorio	Moderadamente insatisfactorio	Moderadamente satisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio

c. Metodología de la revisión

El ejercicio de revisión constituye una evaluación participativa de los cuatro años del Programa de País. La metodología implicó un trabajo de campo en San José e incluye una misión a Santo Domingo por parte del equipo revisor, a fin de recolectar información. El proceso incluyó una serie de entrevistas entre el equipo revisor y los funcionarios de OIT involucrados (tanto en la ETD/OP San José como en Santo Domingo), el gobierno, organizaciones de trabajadores y empleadores, otras agencias de Naciones Unidas, mayores donantes y socios nacionales, según se consideró necesario. Un taller de involucrados se organizó como plataforma para que tanto los clientes internos como externos analizaran y discutieran la labor de la OIT en el país. Algunos involucrados que no se entrevistaron personalmente durante la misión (Ej., funcionarios de la Oficina Regional de la OIT en Lima), fueron contactados por vía telefónica y/o electrónica.

La consultora externa fue la facilitadora del proceso de revisión y la directamente responsable de la recolección y análisis de la información, lo mismo que de la preparación del informe de la revisión. La consultora externa elaboró el borrador del informe basado en la información resultado de la revisión documental y las entrevistas en el terreno. Este borrador es enviado por el director de la consultoría a la ETD/OP San José para su circulación entre los involucrados, a fin de recopilar sus comentarios y remitirlos a la consultora externa para que considere su incorporación a la versión final del informe.

La consultora externa se constituyó en líder del equipo responsable de la revisión y contó con el apoyo del Oficial Regional de Monitoreo y Evaluación, lo mismo que de la Unidad de Programación de la ETD/OP San José, a fin de asegurar que toda la información necesaria pudiese ser recolectada y se realizaran las coordinaciones logísticas necesarias con los involucrados.

3. Principales hallazgos

a. Revisión del diseño, alcance e implementación del programa de país

En esta sección se revisarán los siguientes factores:

- Relevancia coherencia y ventaja comparativa de la OIT en el país
- Socios, estrategias y relaciones interagenciales
- Orientación a la gestión por resultados
- Eficiencia y eficacia de la estructura organizacional de la OIT
- Administración y diseminación del conocimiento

Relevancia, coherencia y ventaja comparativa de la OIT en el país

El PTD se enmarca en el Acuerdo de Santo Domingo para Adoptar una agenda laboral Subregional Tripartita, firmado en mayo del 2002. También es relevante la "Declaración Tripartita para el Fomento del Empleo y el Trabajo Decente en Centroamérica y la República Dominicana" suscrita en Tegucigalpa, Honduras, el 30 de junio del 2005, con motivo del Foro Subregional Tripartito de Empleo. En esa declaración se menciona la necesidad de emprender acciones a favor de la generación de trabajo decente como una herramienta clave en la erradicación de la pobreza y la superación de las desigualdades. En igual sentido, en el marco de la XVI Reunión Regional Americana de la OIT, que tuvo lugar en Brasilia en mayo de 2006, se aprobó la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente de la OIT, que propone políticas para el respeto a los derechos laborales fundamentales en el trabajo, la generación de más y mejores empleos a través del crecimiento sostenido, mayor eficiencia y cobertura de la protección social y la promoción del tripartismo y el diálogo social.

Por su parte, el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo en República Dominicana 2007-2011 (MANUD, por sus siglas en español), firmado entre el Sistema de las Naciones Unidas (SNU) y el Gobierno en abril del 2007 y el que corresponde al 2012-16 firmado en 2011, y los Objetivos del Milenio, (ODM) hacen claramente mención a los temas propios del Mandato de la OIT, en particular las prioridades y resultados del PTDP para la República Dominicana.

La Estrategia Nacional de Desarrollo (END) que surge a partir del mandato de la Ley de Planificación e Inversión Pública, constituye el instrumento de mayor jerarquía del Sistema Nacional de Planificación e incluye el componente de más y mejor empleo dentro de sus objetivos, lo cual guarda coherencia con el PTDP.

Asimismo, el marco general del PNTD es congruente con el Marco Estratégico de la OIT, específicamente con sus cuatro objetivos principales. Por lo anterior, la puesta en marcha de un Programa Nacional de Trabajo Decente es coherente con los mandatos políticos internacionales para su promoción como instrumento para la superación de la pobreza y de las desigualdades.

De esta forma, el Programa de Trabajo Decente en República Dominicana nació con la más alta intención de abordar las prioridades para el trabajo decente en el país. Sin embargo, en uno de sus componentes, se produjo un error de diseño y focalización. No se escogió adecuadamente la población meta en la cual se aplicaría el plan piloto. El Ministerio de Trabajo propuso la aplicación de actividades en una región con mucha pobreza, poca o casi inexistente formalidad laboral, pero que al contar con indicadores socioeconómicos muy bajos calzaba con las características buscadas por los programas a los cuales se les debería prestar atención según los objetivos del milenio. Los otros sectores, tanto el de trabajadores como el de empleadores consideran que la escogencia de Monte Plata no fue discutida lo suficientemente (ver comentarios en anexo 1), pero que hubo una gran motivación por parte de las autoridades gubernamentales en ese momento por impulsar el plan piloto en esta zona del país por lo que finalmente se aceptó. Las razones por las que se cuestionó la escogencia de Monte Plata fue que, siendo un lugar con poca presencia empresarial y ausencia de formalidad del sector laboral, dificulta aplicar acciones que van dirigidas hacia el respeto de los derechos laborales, por ejemplo, no se podía trabajar por el respeto al derecho de sindicalización porque prácticamente no existe población formalmente contratada ni asalariada en el lugar.

En cuanto a la ventaja comparativa de la OIT se tiene que la organización cuenta con un conocimiento muy especializado en su área de trabajo, por lo tanto está en la capacidad de ofrecer experiencia, información y asistencia técnica de alto nivel en los temas de los que son objeto sus proyectos. En este sentido, existe una percepción general de que la organización está muy bien posicionada en el país, incluso a nivel de otras agencias, esto representa una ventaja comparativa de la OIT en República Dominicana.

Flexibilidad de la OIT para responder a cambios: La OIT se ha mostrado flexible a las necesidades del país en la medida en que se van incorporando temas de trabajo y proyectos que buscan responder a las condiciones que del entorno dominicano. Algunos proyectos que se incorporaron mucho tiempo después de que se firmó el PTD, demuestran una respuesta por parte de la OIT a las necesidades contextuales, tal es el caso del Proyecto de Fortalecimiento de la Cadena de Valor del Banano mediante el crecimiento de Mercados Inclusivos, el del Fortalecimiento del Observatorio laboral de Centroamérica y República Dominicana, el de la Promoción de la sensibilidad de género en las políticas laborales de migración y el Fortalecimiento de la competitividad responsable en el sector del azúcar. Si bien, estos no nacen como consecuencia de una demanda realizada directamente por los constituyentes en el país, responden a problemas que obstaculizan el trabajo decente.

Por ejemplo, la iniciativa en torno a la sensibilidad de género, no constituía un tema que se encontrara en la agenda pública, no obstante, luego de promover una campaña y divulgar información se ha provocado una demanda sobre todo por parte de las organizaciones de

trabajadores, específicamente del comité de mujeres trabajadoras para realizar acciones enfocadas a lograr la igualdad efectiva y hacer cumplir el convenio 156 sobre responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, el convenio 183 de protección a la maternidad, el convenio 189 sobre trabajo doméstico. También por parte del sector gubernamental se dio una respuesta puesto que ya se ha iniciado el proceso para la ratificación de estos 3 convenios.

El caso del Proyecto del Banano, nació como una iniciativa conjunta de varias agencias que se pusieron de acuerdo a partir de una idea generada por el PNUD. La OIT se integró en las reuniones técnicas, de reflexión, de análisis, de dialogo, de formulación y logró, a partir de una propuesta que elaboró, formar parte de este importante proyecto.

Con el proyecto de Promoción del diálogo social y fortalecimiento de las instituciones tripartitas se va respondiendo con temas que van surgiendo al ritmo del país, se van incorporando a medida que se van solicitando. Se trata de ajustar a los objetivos del Libro Blanco y del PTDP pero en la medida en que se responda a las necesidades locales.

Socios, estrategias y relaciones entre agencias de cooperación

Tanto desde el punto de vista de la OIT, como de los socios y constituyentes entrevistados existe una relación profesional y cordial entre actores. Entre los constituyentes se puede percibir una actitud abierta hacia mantener buena comunicación y solucionar conflictos en caso de que surjan diferencias (ver anexo 1). Con la OIT también se ha trabajado bajo un marco de respeto y de confianza, de tal forma que cuando se produce una diferencia existe la confianza de llevarla a la mesa de discusión. También se ha desarrollado un buen vínculo con el gobierno el cual se ha mostrado muy dispuesto a colaborar y a desarrollar una muy buena comunicación.

A nivel nacional existen varios organismos trabajando temas que son de interés y prioridad para la OIT, se movilizan recursos desde organismos internacionales que convocan para reproducir asistencia técnica. Aunque en este momento no se están administrando recursos de otras agencias como las de Naciones Unidas, el trabajo que éstas están ejecutando es coherente con la agenda de la OIT. En la medida de lo posible, la oficial del proyecto de IPEC representa a la organización en las reuniones a las que se le invita por parte de UNDAF. Esto permite que fluya información desde y hacia las mesas de encuentro de Naciones Unidas.

República Dominicana es el mejor país para trabajar en diálogo social porque las centrales sindicales actúan con una sola voz, el gobierno goza de la confianza de los grupos, y en general hay clima favorable para el diálogo.

Existe conocimiento de los tres sectores acerca del PTD, y de cómo este ha sido relevante para las necesidades del país. Durante el trabajo de campo realizado por esta revisión, se logró constatar que los constituyentes de OIT en el país, tienen clara la participación de la Organización y sus líneas de acción. Algunos cuentan con una visión más integral y amplia (organizaciones de trabajadores), y recuerdan proyectos específicos como el del Programa internacional para la erradicación del trabajo infantil (IPEC), el de Verificación del cumplimiento

de los acuerdos del Libro Blanco, el proyecto de Diálogo social, el trabajo con equidad de género, y el trabajo realizado para el mejoramiento de la administración del trabajo, mientras que otros lo que más tienen presente es el beneficio recibido en capacitación y en apoyo técnico, de manera general (organizaciones de empleadores). Sin embargo, todos coinciden en el rol de la OIT como asesor y facilitador de los procesos que se debe tener para avanzar hacia el trabajo decente.

Entre las organizaciones gubernamentales se observó un buen nivel de conocimiento del PTDP. Las autoridades del Ministerio de Trabajo consideraron que los objetivos establecidos en el programa han constituido un referente importante para la gestión del Ministerio y que son válidos hasta ahora. Los productos del PTDP que tienen relación con el Ministerio sobre empleabilidad, capacitación y mejora de la inspección resultan parte de la dinámica de trabajo de la institución por lo están conscientes de su importancia.

Orientación a la gestión por resultados

Los resultados programados a nivel de efectos están claramente identificados en el PTDP. En este instrumento se definen los efectos que se desean alcanzar en el país en materia de trabajo decente, estos y sus productos fueron definidos de manera amplia y general con el fin de alcanzar la aprobación de los tres sectores. No necesariamente se determinaron todos los productos con los que se alcanzarían los efectos, debido a esta amplitud, es decir se prefirió restar precisión y rigurosidad metodológica para asegurar viabilidad política. En el plan de implementación se realizó una programación más detallada a la cual se le ha dado seguimiento cada 6 meses solicitando al personal de la OIT que indicaran como iba el avance de los productos.

Los indicadores establecidos miden los resultados alcanzados al nivel de los productos, se trata de indicadores más de corte cuantitativo por lo tanto no capturan mejoras que a nivel global o de efectos podrían estarse generando.

Por otro lado, hay factores que pudieron haberse elaborado mejor durante el diseño del plan: los productos se enunciaron de manera amplia y general, algunos productos no guardan relación con los indicadores. Por ejemplo, para el producto “Documentos elaborados y presentaciones técnicas realizadas sobre el valor y la importancia de los principios contenidos en el Convenio Núm. 129, con el objeto que sean incorporados en su Sistema de Inspección del Trabajo” no existe un indicador que lo pueda medir, el que se definió (“La SET realiza cambios en su Servicio de Inspección a partir de las propuestas técnicas y de la capacitación entregada por la OIT”) responde más a la medición del efecto que del producto. En este sentido existe una combinación de los niveles de medición, algunos indicadores miden efectos y otros productos.

No se ha desarrollado un sistema de monitoreo que determine y de seguimiento a indicadores en cada uno de los niveles, esto es de prioridades, efectos y productos, ni tampoco existe la definición de algunos elementos necesarios para el monitoreo de los mismos, tales como fórmula (para el caso de indicadores cuantitativos), dimensiones (para indicadores cualitativos), frecuencia, medios de verificación, responsables, supuestos o riesgos.

Se cuenta con indicadores que intentan medir dos variables a la vez y que confunden a la hora de tratar de medirlos. Como por ejemplo: “El plan de fortalecimiento de cada instancia tripartita se ejecuta satisfactoriamente y se incluyen acciones concretas para el desarrollo sociolaboral del país, siguiendo las recomendaciones de la OIT” en el cual se refiere al fortalecimiento tripartito pero al mismo tiempo a las acciones concretas para el desarrollo sociolaboral. Por otro lado, no existen mecanismos de seguimiento y revisión tripartita de lo establecido en el PTDP. Hacen falta evaluaciones sumativas intermedias que recojan la opinión de los constituyentes y permitan la implementación de mejoras durante el proceso.

Además, no existe una articulación entre los resultados esperados y los recursos que se invirtieron. En el PTDP no se agrega información sobre los insumos, necesarios para definir el presupuesto. Esto puede deberse a que el sistema de asignación de recursos de la OIT está estructurado de acuerdo al origen de las fuentes de financiamiento, las cuales incluyen aquellos recursos que son presupuestados para el funcionamiento general de la Oficina así como los recursos provenientes de fuentes de cooperación, utilizados generalmente para proyectos. Lo anterior no significa que no se asignen recursos por parte de la OIT y de los constituyentes para la ejecución de las actividades del PTDP, sino que el sistema presupuestario y contable de la OIT no lo refleja. Esta debilidad dificulta el seguimiento de los recursos que se invierten en cada una de las prioridades y efectos directos del PTDP.

Respecto a la existencia de estrategias para asegurar la sostenibilidad de los resultados se encontró que los proyectos de OIT tienen tiempos de ejecución definidos lo que atenta contra la sostenibilidad y memoria histórica de las acciones. Los recursos provienen de proyectos, por lo que en ocasiones no hay continuidad en los mismos temas, ello depende más de los donantes que de la oficina de OIT. Por otro lado, existe un factor de riesgo que podría atentar contra la sostenibilidad de la buena imagen de la organización y contra la sostenibilidad de los resultados de los proyectos, que se refiere al recargo en la oficial del proyecto IPEC con funciones de coordinación y representación de la OIT en el país.

Los PTDP fueron diseñados ante una estructura organizacional de la OIT ya existente, la cual no fue adaptada a la lógica de estos Programas. Esta estructura está organizada bajo la lógica de áreas de especialización (seguridad social, género, actividades con trabajadores, actividades con empleadores, etc.) y con el apoyo de proyectos que vienen a complementar o a agregar la labor de los especialistas. Por esta razón es que no existe una figura que coordine el PTDP en el país, sino que en la oficina local se encuentran los coordinadores de proyectos que contribuyen al alcance de los efectos propuestos en el Programa, pero que no tienen una visión integral del mismo. Aunque se cuenta con un especialista que coordina las estrategias en el país, este se encuentra ubicado en la oficina de San José y la estructura formal en torno a las áreas de especialización es la que determina la dinámica de la organización.

Eficiencia y eficacia de la estructura organizacional de la OIT

Como se mencionó anteriormente, la estructura organizacional de la OIT no está adecuada al funcionamiento de los PTD de cada país. Sin embargo, la experiencia y conocimiento acumulado por parte del equipo de la OIT tanto en San José como en República Dominicana se refleja en logros. Existen 7 proyectos regionales que incluyen a República Dominicana y que

son coordinados desde San José, por lo que el equipo que trabaja a nivel nacional (y que es contratado y pagado por los proyectos regionales), presta asistencia logística a los especialistas de OIT en el desarrollo de actividades planificadas por los especialistas, esto requiere de cierto nivel de organización y de trabajo en equipo. Las percepciones rescatadas en cuanto a la eficacia de la oficina en República Dominicana son positivas (ver anexo 1).

Algunas de las actividades y proyectos que se han desarrollado en República Dominicana son coordinados y atendidos por personal en la oficina del país, otras iniciativas responden a una agenda regional que son coordinadas por especialistas o personal desde la oficina en San José. Esto provoca dos resultados diferentes a nivel eficiencia, pues los proyectos que pasan por la oficina nacional cuentan con la ventaja de ser fortalecidos por una mayor visión de conjunto y mayor trabajo en equipo que los que son dirigidos desde San José.

En la siguiente tabla 1 muestra que en total se encuentran vigentes ocho proyectos en República Dominicana, de los cuales siete son proyectos regionales. Se logró vincular siete proyectos directamente a alguno de los efectos establecidos en el PTDP. El proyecto de Fortalecimiento de la competitividad responsable en el sector del azúcar no se encuentra tan claramente relacionado con un efecto en específico, pero si hubiera que ubicarlos podría contribuir al efecto 2.1.

Tabla 2
Proyectos ejecutados en República Dominicana y su vinculación con los efectos directos del PTD

Código	Nombre del proyecto	Efecto directo
Proyectos regionales		
RLA/05/03M/USA	Verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco para Centroamérica y República Dominicana	1.1
RLA/05/53P/SPA	Programa internacional para la erradicación del trabajo infantil en América Latina	2.2
RLA/08/11M/USA	Promoting social dialogue and strengthening tripartite institutions in Central America and the Dominican Republic	3.2
RLA/09/07/SPA	Fortalecimiento de Sistemas integrados de Formación, Orientación e Inserción Laboral	2.1
RLA/10/01/SPA	Fortalecimiento del Observatorio laboral de Centroamérica y República Dominicana	2.1
RLA/09/05M/ECC	Promoting Gender-sensitive Labour Migration Policies	2.1
RLA/11/01M/CAN	Fortalecimiento de la competitividad responsable en el sector del azúcar	-
Proyectos nacionales		
DOM/09/50/UND	Fortalecimiento de la Cadena de Valor del Banano mediante el crecimiento de Mercados Inclusivos	2.1

La mayoría de los proyectos en ejecución en República Dominicana son regionales y cuenta con un equipo de coordinación y apoyo administrativo en San José así como con personal en los países. La oficina en San José tiene además del Director y Director Adjunto además un equipo de especialistas que brinda apoyo en temas específicos al país (en las áreas de: seguridad social, normas internacionales del trabajo, empleo, actividades con empleadores, actividades con trabajadores, capacitación vocacional, género y, diálogo social y leyes laborales). No se cuenta con especialistas de OIT en República Dominicana. La oficina local cuenta con cuatro coordinadoras a nivel de proyectos y una oficial administrativa.

En cuanto a la movilización de recursos se puede afirmar que se hace de manera efectiva debido a que a diferencia de otros países, la OIT en Dominicana cuenta con un sistema para las transacciones de forma tal que no se tiene que hacer una transferencia de fondos vía Bancos. Además, para aquellos proyectos que son gestionados desde la oficina en República Dominicana, se trata de optimizar recursos puesto que cuando se tiene que realizar una actividad de un proyecto, se aprovecha para avanzar con la agenda de otros proyectos que convoquen a la misma población, por lo tanto, se utilizan los mismos recursos y coordinación logística para cumplir con varios resultados a la vez.

Sin embargo, se han producido algunas excepciones, a las cuales se les debe prestar atención para evitar que se vuelvan recurrentes. Para un proyecto en particular se han presentado atrasos en la aprobación de los contratos por servicios y por ende, en el pago que les corresponde. Se ha enviado el trámite de aprobación y pago a las oficinas de la OIT en San José, sin recibir respuesta en los cinco días hábiles posteriores, sino mucho tiempo después (hasta de un mes), lo cual no ha perjudicado la imagen de la OIT ante consultores o instituciones externas debido a que la coordinadora del proyecto en República Dominicana ha costeado algunos de los gastos para no interrumpir las actividades programadas. Por ejemplo: gastos de talleres, transporte y adelantos a consultores.

Administración y diseminación del conocimiento

La información está siendo compartida y es accesible para los socios nacionales en la medida en que la OIT ha sido considerada como fuente de información confiable en los temas que atiende. Se han publicado un gran número de materiales que se han difundido entre los constituyentes y otros actores y que se han utilizado en los procesos de capacitación.

Además, la OIT fortalece las redes nacionales y bases para la diseminación del conocimiento. En formación profesional la experiencia dominicana ha sido aprovechada por Panamá en la creación de la unidad de certificación de competencias laborales. También en empleos verdes, INFOTEP tiene muy desarrollado el tema de tratamiento de aguas residuales que ha compartido con la región, la práctica en indicadores de gestión se ha puesto a disposición del resto de Institutos de formación de la Región. Se diseñó un curso regional de evaluación y certificación de competencias laborales y se impartió en El Salvador y Guatemala, se formaron cuatro funcionarios de cada país y se va a disponer en el sitio web para que cada país lo replique.

Como parte de las actividades desarrolladas en el marco del Proyecto de Fortalecimiento de la Formación Profesional y la Intermediación Laboral, se creó un portal de empleo que está disponible para que los servicios de empleo pongan la documentación y compartan con otros países. En los procesos de intermediación laboral también se ha dado apoyo entre los algunos institutos y hay transferencias de buenas prácticas entre los Ministerios de Trabajo.

En el proyecto que se trabaja con INFOTEP sobre intermediación y servicios de empleo, homologación de normas técnicas de competencia laboral, se facilita el reconocimiento de certificados de competencias en diferentes países, se desarrolla un manual o catalogo de indicadores de eficiencia de los Institutos de formación (para ayudarles a medir indicadores de gestión e indicadores de procesos), para lo cual se estableció una Red y se hace uso de la TICs como una herramientas de formación a distancia.

b. Progreso de los resultados del programa de país

Luego de haber recibido comentarios de los socios y del personal de la OIT (ver anexo 2), se realizó un ejercicio de calificación de cada uno de los efectos del PTDP, según los criterios de evaluación previamente definidos, y se obtuvo que, el efecto mejor calificado, a nivel general, fue el de la formulación y ejecución de políticas, programas y estrategias tendientes a la reducción del trabajo infantil, el cual alcanzó 25 puntos de 30, es decir, un 83% de la meta. Mientras que el efecto con calificación más baja correspondió a la formulación y ejecución de políticas, programas y estrategias tendientes a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con 11 puntos, es decir, un 36,6% del puntaje total a alcanzar. Por otro lado, los criterios con menor puntaje a través de todos los efectos correspondieron al de nivel de recursos y progreso de los resultados.

Tabla 3: Calificación de los efectos según criterios

	Efecto 1.1	Efecto 1.2	Efecto 2.1	Efecto 2.2	Efecto 2.3	Efecto 3.1	Efecto 3.2
Nivel de recursos	4	3	3	5	2	3	4
Entrega de productos	5	4	3	5	2	4	5
Uso de los productos	4	3	4	5	3	4	5
Progreso de resultados	3	4	4	5	1	3	3
Riesgos y oportunidades	4	5	4	5	3	3	3
Calificación total	**20**	**19**	**18**	**25**	**11**	**17**	**20**

Elaboración propia

- **Nivel de recursos**

En general, se observa una insuficiencia de recursos en la oficina de OIT en el país, que limita la capacidad para tener presencia en espacios de discusión y de apoyo relacionados al tema de Trabajo Decente. Ejemplo: falta de vehículo, falta de una figura de representación en todos los temas y proyectos. Es muy probable que si se invierte en contratar a una persona que sirva

de enlace y coordinación de los proyectos en el país y que además represente los intereses de la organización en diferentes instancias, se concreten más procesos de cooperación y apoyo por parte de otras agencias.

La OIT ha hecho grandes esfuerzos para impulsar proyectos e inyectar recursos en República Dominicana, desde el 2008 se han aumentado los fondos de cooperación internacional. Por parte del sector gobierno, se han invertido muchos recursos para desarrollar las actividades que le correspondían tanto por mandato institucional como en apoyo al PTDP.

Sin embargo, no se puede establecer si en relación a este Programa el uso de los recursos fue eficiente, puesto que cuando se diseñó el PTDP no se definió el nivel de recursos que abarcaría cada prioridad, efecto o producto. Se concibió al Programa de Trabajo Decente como un marco global que luego sería operativizado mediante el Plan de Trabajo. Ello dificulta establecer la relación entre los recursos invertidos y los recursos presupuestados. Además, refleja una seria limitación para medir el nivel de compromiso económico que en su momento firmaron todas las partes involucradas.

El tema presupuestario pareciera ser desconocido incluso a nivel interno por parte de quienes ejecutan proyectos en el país, se tiene a disposición el documento de proyecto, con las metas y actividades programadas pero no con los montos relacionados a las mismas (ver anexo 2). Esto puede provocar una menor eficiencia que la que se lograría si quienes trabajan en el país pudieran recomendar un uso diferente del presupuesto a partir de aquellas necesidades que surgen de inmediato.

Además, el sector sindical, principalmente, reconoce la existencia de limitaciones económicas para abordar los distintos temas como el de tercerización, flexibilidad laboral, salud en el trabajo sobretodo en el sector minero, precarización laboral y otros como la negociación colectiva por rama, los cuales no se pueden atender porque los recursos son escasos.

- **Entrega de productos y avance de efectos directos**

Para medir el nivel de entrega de los productos y el avance de los efectos se realizó una revisión de cada uno de ellos. A continuación se describen los alcances encontrados.

Prioridad 1: Promover el cumplimiento efectivo y la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) para mantener la paz laboral

Efecto directo 1.1: el país mejora el cumplimiento de la legislación laboral nacional, en particular aquella referida a los convenios fundamentales y prioritarios de la OIT.

> Con el apoyo y la asesoría técnica de a OIT, los constituyentes han desarrollado acciones para lograr este efecto directo. Se hicieron propuestas para adecuar la legislación nacional a los convenios ya ratificados, se aprobó la Ley 41-08 de Función pública y creación de la Secretaría de Estado de Administración Pública (enero 2008), así como el Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública y se ha

dado monitoreo mediante el proyecto de verificación en cuanto al cumplimiento de los acuerdos definidos en el Libro Blanco.

Producto 1: Proyectos y documentos de propuesta elaborados para la adecuación del marco normativo laboral a las NIT, y concertados en el Consejo Consultivo del Trabajo

La OIT apoyó la elaboración de propuestas para adecuar la legislación nacional a los convenios ya ratificados. Desde el Ministerio de Trabajo se han desarrollado reformas como la aprobación del Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública. También se han establecido modificaciones en materia de Trabajo Infantil como la formulación del listado de trabajo peligroso, el Código de Niñez y Adolescencia que incorpora los compromisos de los Convenios de la OIT no. 138 y 182, la propuesta de modificación al Código de Trabajo para fortalecer la protección del trabador adolescente, apoyo la propuesta de reforma a la Ley contra la Trata de Personas y el Tráfico ilícito de Migrantes, apoyo a la propuesta de reforma al Código Penal para incluir tipos penales vinculados a la explotación sexual de personas menores de edad, apoyo a la elaboración del Reglamento de la Ley contra Crímenes Electrónicos.

Producto 2: Programa de capacitación integral a diversos niveles elaborado y ejecutado sobre la aplicación efectiva, en particular, de los Convenios Fundamentales y Prioritarios de la OIT.

Se han ofrecido programas de difusión y capacitación sobre los Convenios Fundamentales de la OIT dirigidos a los tres sectores. Se ha dado capacitación en derechos fundamentales, prevención y erradicación de trabajo infantil, creación de sindicatos, negociación colectiva, prevención y combate de la explotación sexual comercial de niños y se ha hecho una gran difusión de los derechos laborales a nivel general.

Producto 3: Programa de mejoramiento de aptitudes, habilidades conductuales y destrezas técnicas, elaborado sometido a consideración del Poder Judicial y ejecutado, que contribuya a la eficiencia del proceso judicial laboral.

Con el Poder Judicial se han realizado talleres de capacitación. Se ha ofrecido asistencia técnica en la parte de sistematización de información. Los tres sectores han participado en los talleres de verificación. Con el departamento de asistencia legal gratuita del Ministerio de Trabajo se han llevado a cabo talleres de capacitación, reuniones de intercambio de experiencias donde cada uno muestra su buena práctica, además, la OIT ha apoyado la asistencia técnica por medio del proyecto de verificación.

Con apoyo del IPEC las Escuelas Nacional de la Judicatura y del Ministerio Publico desarrollaron un proceso de formación de formadores que produjo la formación de magistrados docentes, una Guía de Formación, una Guía de Aplicación de la Ley, la revisión de la currícula sobre los Convenios no. 138 y 182 todo a fin de fortalecer la aplicación de la ley contra el trabajo infantil y sus peores formas

Producto 4: Documentos elaborados con propuestas para la mejora y el fortalecimiento de la administración de justicia laboral, presentados al Poder Judicial y a otras instituciones.

Se contrató un experto para levantar información sobre la situación de la Administración de la justicia laboral, se desarrolló una publicación sobre estadísticas de los tribunales competentes en materia laboral. El sector Justicia ha participado en los procesos de verificación. Se han capacitado con apoyo de otras instancias.

Con el apoyo del IPEC, Jueces, fiscales, inspectores de trabajo, policía, personal del sistema de protección vinculado a la administración de justicia, han participado en procesos de formación. Estos sectores son miembros de las comisiones nacionales y locales contra el trabajo infantil y contra la explotación sexual comercial de niños.

Una Guía de Formación para administradores de Justicia y una Guía para la aplicación de la Ley contra el Trabajo Infantil y sus peores formas y la Protección del Adolescente Trabajador producidas con apoyo de IPEC.

Producto 5: Mecanismos de evaluación y seguimiento creados y en funcionamiento en el seno del Consejo Consultivo de Trabajo, sobre los avances de la SET en cuanto al cumplimiento de sus compromisos para mejorar y aplicar efectivamente la legislación laboral nacional y su adecuación a las NIT.

El Consejo Consultivo del Trabajo no se ha reunido sistemáticamente. El año en el que más se reunió fue en el 2009 y 2010, casi mensualmente. Se desarrollaron varios talleres tripartitos de análisis de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

Efecto directo 1.2: El Gobierno asume los principios del Convenio Núm. 129 sobre inspección del trabajo (agricultura), en el desempeño de su Sistema de Inspección del Trabajo[4].

Hubo cierto grado de avance para cumplir con los principios del Convenio 129 en la medida en que tanto el número de inspectores como el de inspecciones ha aumentado y la Inspección del Trabajo fue dotada de equipos de cómputo y vehículos. Según los datos de los informes de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco se observa un proceso de modernización de la inspección del trabajo durante los últimos cinco años, aunque pese al aumento en el número de inspecciones, el porcentaje de población ocupada comprendida por las visitas inspectivas se redujo de 11% en 2005 a 8,1% en 2009.

Producto 6: Documentos elaborados y presentaciones técnicas realizadas sobre el valor y la importancia de los principios contenidos en el Convenio Núm. 129, con el objeto que sean incorporados en su Sistema de Inspección del Trabajo.

El Ministerio ha elaborado documentos sobre la unificación de criterios apoyados por la OIT.

[4] En función de la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 96 reunión del 2007 sobre la promoción de la ratificación y aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007, en el marco del presente PNTD se promoverá el conocimiento de dicho convenio y las ventajas de su ratificación para el país.

Producto 7: Programa de capacitación integral y de asistencia técnica elaborado y ejecutado sobre el Convenio Núm. 129 dirigido al Sistema de Inspección del Trabajo de la SET, así como a representantes de las organizaciones de empleadores, de las organizaciones de trabajadores y otras instituciones involucradas en el tema.

Con el proyecto de verificación se han llevado a cabo talleres de capacitación sobre la difusión de derechos laborales, metodologías de enseñanza. A nivel de las regiones se han hecho 3 talleres sobre la inspección del trabajo. En todos los informes de verificación hay listados de capacitación recibidas sobre inspección del trabajo. A los inspectores se les ha capacitado en el tema de sensibilidad de género, se han dado a conocer publicaciones sobre este tema y se han desarrollado talleres tripartitos sobre equidad. Del 2008 al 2009, 30 representantes de los trabajadores, técnicos y profesionales del sector agropecuario fueron capacitados sobre la adopción de prácticas seguras en el trabajo agrícola.

Prioridad 2: Fortalecer al Gobierno, a las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en el desarrollo de sus capacidades y competencias para la formulación, adopción, ejecución y seguimiento de un Plan Nacional de Empleo y Trabajo Decente (PNE), tomando en cuenta para dicha formulación el Plan Nacional de Competitividad Sistémica, Plan decenal de Educación, el Plan decenal de Salud; entre otros insumos pertinentes.

Efecto directo 2.1: Plan Nacional de Empleo elaborado y ejecutado satisfactoriamente, tomando en cuenta la equidad de género en la promoción de pequeñas y medianas empresas, el desarrollo económico local, el uso de metodologías intensivas en mano de obra, la modernización, integración y descentralización de los servicios de empleo, el fortalecimiento del sistema de formación profesional y, de forma particular, el fomento del empleo y trabajo decente para los jóvenes, las poblaciones vulnerables y en especial las mujeres.

Aunque la Política Nacional de empleo se encuentra en fase de discusión, se ha trabajado en una propuesta técnica tanto de ésta como del plan de acción para el empleo juvenil y el Ministerio de Trabajo está trabajando en un programa de capacitación para jóvenes.

Producto 8: Propuesta técnica que contribuya en la elaboración tripartita del PNE

Se reactivó la comisión de empleo y en este momento la comisión está revisando la política nacional de empleo. Se hizo la propuesta técnica. Se realizó un diagnóstico, basado en primeras impresiones de OIT, luego se consultó con los constituyentes.

Producto 9: Política Nacional de Empleo diseñada y consensuada.

Se está trabajando para tener una política, se han dado pasos como el observatorio, reactivación del departamento de investigación, se hacen las ferias de empleo, pero aún no se cuenta con la política de empleo firmada. La política está en una fase de discusión.

Producto 10: Propuesta específica para el componente de fomento del empleo para jóvenes.

Se realizó una propuesta del plan de acción de empleo juvenil, la cual sigue en un proceso consultivo. Existe un proyecto sobre Juventud y empleo financiado por el BID para colocar a los jóvenes egresados de ese programa. Está en desarrollo un proyecto de desarrollo juvenil llamado “Santiago Trabaja”. Desde el Proyecto de Fortalecimiento de la Formación Profesional y la Intermediación Laboral se ha trabajado con instancias regionales, red de institutos de formación profesional, la dirección de empleo y el servicio nacional de empleo en orientación e inserción al empleo. Se ha trabajado el reglamento para la regulación de agencias privadas de colocación.

Producto 11: Programa de capacitación y de asistencia técnica elaborado y ejecutado, dirigido a la SET, sobre funciones de coordinación, seguimiento y evaluación del PNE.

Se ha desarrollado un programa de capacitación en el marco del proyecto “Santiago Trabaja” y a través del Servicio Nacional de Empleo.

Producto 12: Programa de capacitación y de asistencia técnica elaborado y ejecutado, dirigido a la SET, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores sobre énfasis identificados tripartitamente.

Se fortalece CONAEMPLEO (Comisión nacional de empleo) donde están sindicatos, empleadores y gobierno. La propuesta sobre capacitación y asistencia está en espera de que el CONAEMPLEO la apruebe.

Efecto directo 2.2: El Gobierno y los interlocutores sociales formulan y ejecutan políticas, programas y estrategias tendientes a la reducción del trabajo infantil, teniendo en cuenta el plan estratégico nacional para la erradicación de las peores formas, incluido el Plan contra la explotación sexual y comercial.

Se han dado avances importantes en la lucha contra el trabajo infantil, para erradicar las peores formas y luchar contra la explotación sexual comercial a través de la Hoja de Ruta, el Plan Estratégico Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil 2006- 2016, Plan Nacional contra el Abuso y la Explotación Sexual Comercial 2001-2012, Plan contra la Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes 2008, y los lineamientos de la Política de Protección Integral de Niños, Niñas y Adolescentes en situación de calle 2007-2012. Estas estrategias han contribuido a una reducción de 59 mil niños y niñas en riesgos y/o victimas del trabajo infantil, en relación con el año 2000. Se ha trabajado en conjunto con organizaciones de cooperación, de la sociedad civil, empleadores y trabajadores, para la divulgación, sensibilización y capacitación en torno a la prevención y atención del trabajo infantil y se han generado inspecciones específicas en esta materia.

La Oficina nacional de Estadísticas ha realizado la segunda encuesta nacional sobre trabajo infantil en el marco de la Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples (ENHOGAR 2009-10). Fue apoyada por la OIT (IPEC y SIMPOC).

El Ministerio de Trabajo ha realizado 4 reuniones regionales (Sur, Noroeste y en el norte) con actores claves y comités para promover la implementación a nivel local de la Hoja de Ruta contra el Trabajo Infantil.

Los ministerios de Salud, Educación, Trabajo, Mujer, Sector Justicia, Gabinete de Políticas Sociales (a través del Programa Monetario de Transferencias Condicionadas-Solidaridad) y el Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia definieron acciones contra el trabajo infantil en el marco de la programación de la Hoja de Ruta 2010-12.

Producto 13: Programa de asistencia técnica al Comité Directivo Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil elaborado y ejecutado.

Se programó para 2011 la incorporación de la UTI al organigrama del Ministerio de Trabajo como un departamento. De los 11 funcionarios que laboran en esta unidad, 6 laboran en régimen de carrera administrativa. Por medio de la programación de la Hoja de Ruta se continúan implementándo los planes relativos al trabajo infantil y sus peores formas (Plan Estratégico Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil 2006- 2016, Plan Nacional contra el Abuso y la Explotación Sexual Comercial 2001-2012, Plan contra la Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes 2008, y los lineamientos de la Política de Protección Integral de Niños, Niñas y Adolescentes en situación de calle 2007-2012). Ninguno de estos planes ha sido evaluado hasta el momento.

El presupuesto devengado del Ministerio de Trabajo dedicado al trabajo infantil sumó RD$2.678.118 en 2010, no siendo comparable con años anteriores por cambios en la estructura presupuestaria. El tema de trabajo infantil se incluyó en el anteproyecto de ley Estrategia Nacional de Desarrollo 2010-2030. El ministerio de trabajo ha avanzado en la conformación de estructuras locales contra el trabajo infantil logrando conformar 42 comités locales. Además con el apoyo de IPEC ha capacitado al comité, a los inspectores de trabajo y difundido a nivel local la Hoja de Ruta. El Ministerio de Trabajo publicó la “Colección Buenas Prácticas II para la Prevención y Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil en República Dominicana”. Se realizaron 7 talleres y se presentó el primer informe sobre Índice de Cumplimiento de los Derechos de la Niñez, desarrollado por el Observatorio del Cumplimiento de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia.

Producto 14: Programa de focalización de programas sociales para la prevención y erradicación del trabajo infantil elaborado y ejecutado.

El Ministerio de Trabajo en conjunto con organizaciones de cooperación, de la sociedad civil, empleadores y trabajadores, ha desarrollado gran cantidad de acciones de divulgación, sensibilización y capacitación para la prevención y atención del trabajo infantil.

Producto 15: Propuestas técnicas para la generación de información nacional sobre trabajo infantil.

El CDN celebró acuerdos sobre la inclusión de indicadores de trabajo infantil en la Estrategia Nacional de Desarrollo y la publicación de los resultados de la II Encuesta Nacional sobre Trabajo Infantil aplicada en 2009, entre otros temas y en el UNDAF 2012-16. En la programación de la Hoja de Ruta, más de 10 instituciones gubernamentales comprometieron acciones tendentes a prevenir y erradicar el trabajo infantil.

La Encuesta sobre fuerza de Trabajo del Banco Central incluye la medición de TI, la ENHOGAR 2009-10 incluye medición de TI. El Consejo Nacional para la Niñez y Adolescencia (CONANI) implementa el DEVinfoLAC, sistema de indicadores sobre explotación sexual comercial de personas menores de edad.

Producto 16: Programas de intervención en comunidades rurales, turísticas y en aquellas con presencia significativa de migrantes elaborado y ejecutado.

Entre septiembre y noviembre de 2010, se realizaron 393 visitas de inspección específicas en esta materia. El Ministerio de Trabajo reportó 2 casos de personas menores de edad retiradas del trabajo infantil y sus peores formas (3 en total en 2010).

Del 2006 al 2009 se ejecutaron 10 programas de acción contra el trabajo infantil y sus peores formas focalizados en zonas rural, urbana. A raíz del terremoto en Haití se trabajo con el Ministerio de Trabajo en reuniones y 3t talleres de capacitación a personal de oficinas de trabajo de municipios fronterizos con Haití.

Producto 17: Programa de asistencia técnica a las OE y a las OT elaborado y ejecutado.

Varios CDL realizaron acciones de coordinación con representantes del sector sindical, organizaciones locales y provinciales y el Ministerio de Trabajo, así como un encuentro regional con el objeto de sensibilizar y socializar las experiencias de los actores involucrados en la materia.

Efecto directo 2.3: El gobierno y los interlocutores sociales formulan y ejecutan políticas, programas y estrategias tendientes a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

En materia de seguridad y salud en el trabajo no se obtuvieron muchos resultados por lo que se considera que su nivel de avance es bajo. Si bien, a nivel del Ministerio de Trabajo se pudieron haber generado algunas iniciativas, éstas no han sido aún apoyadas o promovidas por la OIT. Cuando se diseñó el Programa se contaba en la OIT con una especialista en seguridad en el trabajo, pero al irse, no quedó ningún especialista que le diera seguimiento al tema. Hasta ahora se está hablando del tema en el Ministerio, es uno de los temas prioritarios del nuevo Ministro, en el tema de salud ocupacional. Se están formando los comités de higiene y salud en los centros de trabajo con el proyecto de verificación en el proyecto piloto de Bavaro conjuntamente con el Ministerio y la asociación de hoteles de Bavaro, se dio asistencia técnica para formarlos. Ahora se les va a llevar capacitación y se está incluyendo en las actividades de inspección del Ministerio.

Producto 18: Documento de evaluación y recomendaciones sobre el contenido de la legislación, reglamentación e institucionalidad de la seguridad y salud en el trabajo.

No se reportan avances.

Producto 19: Política Nacional de Salud y Seguridad en el trabajo, sobre la base de los resultados de un diagnóstico nacional que defina los programas y acciones para mejorar las condiciones en la materia, con prioridad en aquellas actividades, ramas y categorías ocupacionales más expuestas a riesgo.

No se reportan avances.

Producto 20: Sistema piloto de recolección de estadísticas de siniestralidad laboral y enfermedades profesionales para su eventual incorporación en el Observatorio Laboral Regional.

No se reportan avances.

Producto 21: Elaboración de un sistema nacional de notificación y registro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que incorpore información estadística donde estén involucrados la SET y la Seguridad Social.

No se reportan avances.

Producto 22: Programa de capacitación elaborado y ejecutado, dirigido a los funcionarios de las entidades gubernamentales responsables de las políticas y programas de salud y seguridad en el trabajo, así como a representantes de las organizaciones de empleadores empleadores y de las organizaciones de trabajadores, a fin de mejorar sus competencias en el desempeño de sus funciones en la materia trabajadores, a fin de mejorar sus competencias en el desempeño de sus funciones en la materia.

No se reportan avances.

Prioridad 3: Fortalecer la incidencia de las instancias tripartitas, de las Organizaciones de Empleadores (OE) y de las Organizaciones de Trabajadores (OT), en la formulación y ejecución de políticas de desarrollo sociolaboral.

Efecto directo 3.1: Las propuestas de las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores son incluidas en la definición y ejecución de políticas, programas y estrategias para el fomento del empleo y trabajo decente.

Se considera un nivel de avance medio para este efecto, puesto que sólo se registra la elaboración de una guía-manual para inspectores (capacitación en inspección) por parte de las OE. Se han desarrollado seminarios sobre libertad sindical y jornadas de trabajo para el Consejo Consultivo del Trabajo, con el objetivo de fortalecer su capacidad técnica. Además, se han producido materiales y documentos que contribuyen al fortalecimiento de las organizaciones.

Producto 23: Programa de apoyo técnico y de capacitación para el fortalecimiento de las OE y de las OT, a fin de desarrollar sus capacidades de propuestas en temas específicos de su interés, elaborado y ejecutado.

> Las organizaciones sindicales han estado trabajando desde el 2009 para fortalecer capacidades en seguridad social, en los derechos fundamentales y normas internacionales del trabajo. Se ha realizado el taller sobre capacitación sobre las normas internacionales del trabajo con el proyecto de verificación. En el 2011 se han hecho 3 talleres con las centrales sindicales sobre seguridad social y sobre el convenio 102, taller sobre espacios de acción en el tema de seguridad social, con el proyecto SOS y también con fondos de la oficina subregional, sobre libertad sindical también se dio capacitación. Se ha capacitado a las centrales sindicales sobre equidad de género en noviembre del 2010 y en mayo 2011 respecto al convenio 189. Capacitación sobre elementos de comunicación y herramientas como la internet para promover los derechos fundamentales: se crearon dos blocs con este fin. Se han hecho talleres tripartitos en los que los empleadores han participado, en las actividades de verificación. Un taller sobre libertad sindical, sobre salarios y jornadas en estos tres eventos participaron los empleadores.

Producto 24: Documentos y materiales para el fortalecimiento de las OE y de las OT, a fin de desarrollar sus capacidades de propuestas en temas específicos de su interés.

> Se desarrolló el Plan unitario de las tres centrales, que se elaboró en el 2010 a partir de un proceso apoyado por la OIT. Las centrales tienen dentro de su plan de acción el apoyo al PNTD. Se hizo una declaración de compromiso de la mesa sindical para el trabajo decente. Hay algunas publicaciones en camino sobre la libertad sindical y negociación colectiva y otro sobre discriminación. Se publicó con el proyecto de verificación “Conocer los derechos fundamentales en el trabajo” que es un Kit. Se cuenta con la publicación sobre “Legislación y Jurisprudencia comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres”. “Promover los derechos laborales desde los medios de comunicación”. Se elaboró el Plan de Comunicación de las centrales sindicales que se incorporó en el plan estratégico general. Se publicaron los informes de verificación de cada semestre. El apoyo técnico se dio también en la protección de trabajo juvenil. Se han reeditado: “Guía de los derechos de los trabajadores” y “El que no sabe es como el que no ve”.

Efecto directo 3.2: Las instancias tripartitas nacionales (el Consejo Consultivo de Trabajo - CCT, la Comisión Nacional de Empleo - CNE, el Comité Nacional de Salarios – CNS, y el Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional – CONSSO, Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) y al Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS) formulan y ejecutan un plan de fortalecimiento institucional. El Consejo Consultivo del Trabajo, será la institución local responsable del seguimiento y la coordinación del desarrollo del Programa Nacional de Trabajo Decente (2008-2011).

> Se considera el alcance de un nivel bajo en cuanto al seguimiento y la coordinación del desarrollo del Programa Nacional de Trabajo Decente, puesto que aparte del apoyo

recibido por el proyecto de Verificación, el Consejo Consultivo se ha reunido de forma irregular.

Producto 25: Diagnóstico y propuestas para el fortalecimiento de las instancias tripartitas nacionales.

No se reportan avances.

Producto 26: Programa de seguimiento técnico y capacitación, elaborado y ejecutado, para el apoyo en el fortalecimiento las instancias tripartitas nacionales, especialmente en su capacidad para proponer políticas y estrategias que contribuyan al desarrollo sociolaboral y productivo del país.

Desde el proyecto de Verificación se ha dado asistencia técnica para el fortalecimiento institucional de los 3 sectores. Programas de capacitación, en las planificaciones estratégica, la planificación de los sindicatos también se ha apoyado. En el tema de inspección, sindicalización, negociación colectiva, conciliación y formación se trabajó con los 3 sectores. En el plan piloto en Bávaro sobre administración de trabajo, se ha dado asistencia técnica. Se identificó el sistema de monitoreo que se va a llevar a cabo para dar seguimiento al POA del Ministerio de Trabajo. Se da seguimiento al presupuesto: se hacen recomendaciones sobre los montos presupuestados en el Ministerio de Trabajo. En el tema de comunicación se ha apoyado creado redes de comunicación a nivel nacional y en las instituciones públicas para que sean éstas las que asuman y pongan en agenda el tema de los derechos laborales. Se ha capacitado, tanto a sindicatos como a los directores de comunicación del Ministerio. Se han creado dos redes una a nivel nacional y otra a nivel de las instituciones del gobierno. Sin embargo, no ha habido seguimiento sistemático por parte del Consejo Consultivo.

A continuación se presenta una tabla que resume el nivel de avance en la ejecución de cada uno de los productos.

Tabla 4
Nivel de ejecución de cada uno de los productos

Nivel de avance	Número de identificación de los productos	Total N	Total %
Alto	1, 2, 3, 7, 8, 13, 14, 15, 16, 17, 23	11	42%
Medio	4, 6, 9, 24, 26	5	19%
Bajo	5, 10, 11,12, 18, 19,20,21, 22, 25	10	38%
Total		**26**	**100%**

Elaboración propia

Un 42% de los productos definidos en el PTDP cuentan con un nivel de avance alto, lo cual no es muy significativo pues quiere decir que más de la mitad de los productos se encuentran entre nivel medio o bajo y un porcentaje muy parecido (el 38%) son productos cuyo resultado ha sido bajo, de estos, la mayoría corresponden a la ejecución de programas y estrategias tendientes a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, lo cual es parte de la prioridad número 3 del PTDP.

- **Uso de los productos por parte de los mandantes**

Las estrategias de capacitación realizadas y el apoyo técnico brindado por la OIT para lograr los efectos propuestos en el PTD, han sido valoradas positivamente por parte de los constituyentes (ver anexo 2). Se han desarrollado una serie de capacitaciones en diferentes temas (salarial, jornadas de trabajo, seguridad y salud ocupacional, trabajo infantil, comunicación, normas internacionales del trabajo, sensibilidad de género, etc.) y con diferentes sectores, que han resultado valiosas para la gestión de conocimiento entre los socios.

Sin embargo, no todos los beneficios esperados se obtuvieron, pues en el tema de empleabilidad y trabajo decente que se buscó activar en la región de Monte Plata no se desarrolló, en tanto que se trató de una región donde la actividad económica es limitada por lo que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no contaron con los socios necesarios para trabajar. En cuanto a las políticas, programas y estrategias tendientes a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo no se dieron mayores avances, a pesar de ser un tema prioritario para el gobierno no se ha provisto de un buen seguimiento técnico al tema por parte de la OIT.

No todos los constituyentes han aprovechado en la misma medida los productos del PTDP, por ejemplo, las estrategias tendientes a reducir el trabajo infantil no están tan directamente relacionadas con el ámbito de acción del sector empleador y podría resultar no ser una prioridad en la medida en que el trabajo infantil se genera más en el sector laboral informal. No obstante, se percibe como un comportamiento esperado, en tanto que cada sector tiene su propia necesidad, así, el grupo sindical se interesa más los temas de salarios, seguridad y justicia laboral.

- **Progreso alcanzado rumbo a los resultados esperados**

El sistema de monitoreo de la OIT no ha incluido el seguimiento de los indicadores propuestos en el PTDP. No se cuenta con este tipo de información de manera metódica o sistemática. Sin embargo, se realizó un ejercicio de revisión bibliográfica y se lograron identificar avances publicados en el Informe de Verificación de la implementación de las recomendaciones del libro blanco que pueden brindar un parámetro del progreso alcanzado en función de los indicadores.

Efecto directo 1.1

Indicador 1: 3 Reformas legislativas previamente concertadas tripartitamente, publicadas en el diario oficial

Se aprobó la Ley 41-08 de Función pública y creación de la Secretaría de Estado de Administración Pública (enero 2008), en la cual se indica el deber de reglamentar "las modalidades para la constitución y organización de las asociaciones de servidores públicos, así como la federaciones y confederaciones de las mismas". En julio de 2009 se aprobó el Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública, al que se remite la Ley 41-08, sin embargo, no se modificó el requisito de contar con al menos 40% de los empleados para constituir una asociación de servidores públicos. No se reportan resultados significativos respecto a la modificación de los requisitos para la negociación colectiva ni para la reforma al artículo 407 del Código de Trabajo relativo al porcentaje de miembros de un sindicato necesarios para apoyar la huelga.

Indicador 2: Incremento de las sentencias de los jueces y magistrados que se fundamentan o hacen referencia a las NIT's (20% de aumento en el primer año de ejecución del PNTD y 10% en los siguientes años (con respecto al anterior)

No se encontró información sobre las sentencias, pero si las demandas sirven como alguna referencia se tiene que: "El número de demandas presentadas en los juzgados de primera instancia registró un crecimiento sostenido, pasando de 14.005 casos en 2005 a 17.543 en 2009. En 2005, se realizaron 10.415 audiencias de conciliación, de las cuales el 15.7% terminó con un acuerdo conciliatorio. En 2009, la cantidad de audiencias aumentó a 12.677. Lográndose acuerdos de conciliación en el 8.8% de los casos.

Indicador 3: Observaciones por parte de los Órganos de Control de la OIT, indicando puntos de progreso en la eliminación de contradicciones entre la legislación nacional y los convenios Fundamentales y Prioritarios, así como en los conflictos de aplicación.

Existe el documento de la Comisión de expertos.

Indicador 4: Grado de avance en el cumplimiento de la SET sobre sus compromisos, reflejados en el plan de implementación, relacionado con la aplicación efectiva de los derechos laborales.

Los inspectores de trabajo han participado en gran cantidad de eventos de capacitación, la mitad de los cuales ha tenido como objetivo la unificación de criterios a nivel nacional sobre diversos temas de la aplicación de la legislación laboral. A partir de 2006, se asignaron 3 funcionarios a las labores de mediación y conciliación colectiva en la sede central del Ministerio de Trabajo. En el resto del país, los representantes locales de trabajo están facultados para intervenir en los conflictos colectivos que surgen en sus respectivas localidades. Entre 2005 y julio 2010 se dotó a la conciliación de 16 equipos de cómputo y se habilitaron 4 salas de conciliación. El número de casos de conciliación colectiva atendidos por el Ministerio de Trabajo se ha incrementado en los últimos 5 años (24 en 2005, 36 en 2006, 54 en 2007, 34 en 2008 y 59 en 2009), con una tasa de resolución superior al 62%, a excepción de 2009, año en que el porcentaje bajó a 39%. En materia de capacitación sobre mediación y conciliación laboral, se realizaron 27 eventos dirigidos a funcionarios del Ministerio de

Trabajo, y 25 actividades para empleadores y trabajadores. En marzo de 2009 se presentó una propuesta al CCT para la creación de un sistema de conciliación laboral individual en sede administrativa.

Efecto directo 1.2:

Indicador 5: La SET realiza cambios en su Servicio de Inspección a partir de las propuestas técnicas y de la capacitación entregada por la OIT.

La Inspección del Trabajo fue dotada de equipos de cómputo y vehículos. En julio de 2010, el Ministerio de Trabajo contaba con una red de 264 computadoras y 10 automóviles. Además, 13 representaciones locales de trabajo se habían conectado al Sistema de Información del Trabajo, ubicado en la sede central. El número de inspectores de trabajo se incrementó de 169 funcionarios en 2005 a 203 en julio de 2010.

Indicador 6: Las organizaciones de empleadores, las organizaciones de trabajadores y otras instituciones involucradas en temas de inspección proponen acciones que implican incorporar los Principios del Convenio Núm. 129 en los Servicios de Inspección del país.

El número de inspecciones aumentó de 46.867 en 2005 a 86.816 en 2009, mientras que la cantidad de infracciones levantadas en ese período, pasó de 1.446 (2005) a 2.814 (2009), con un porcentaje de infraccionalidad de 3,1% y 3,2% respectivamente. Pese al aumento en el número de inspecciones, el porcentaje de población ocupada comprendida por las visitas inspectivas se redujo de 11% en 2005 a 8,1% en 2009. Se ha mantenido la inspección permanente del sector azucarero, registrándose 233 visitas de inspección entre febrero de 2008 y julio de 2010, en las cuales se levantaron 5 actas de infracción.

Efecto directo 2.1.

Indicador 7: Grado de participación de la SET, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en la formulación de propuestas técnicas para el PNE.

En febrero de 2010 se inició un plan piloto de fortalecimiento del sistema de administración del trabajo en la localidad de Bávaro, en el marco del cual se realizó un diagnóstico de la comunidad y se elaboró un plan de trabajo con participación de diversos actores sociales. Se inauguró el Portal del Observatorio del Mercado Laboral Dominicano OMLAD (www.omlad.gob.do) que servirá de base para la formulación de políticas de empleo.

Indicador 8: Acta de la CNE donde se establece la adopción tripartita del PNE.

No se encontró información disponible.

Indicador 9: Porcentaje de acciones del PNE ejecutadas satisfactoriamente. Meta: El 70% de las acciones anualmente son ejecutadas como previsto.

No se encontró información disponible.

Indicador 10: Plan nacional de empleo para los jóvenes funcionando satisfactoriamente, y con énfasis en las mujeres.

No se encontró información disponible.

Efecto directo 2.2.

Indicador 11: Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y sistema de seguimiento, formulado y ejecutado incorporando las recomendaciones de la OIT.

Se elaboró un diagnóstico de necesidades del Ministerio de Trabajo en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil, y se han efectuado acciones de capacitación dirigidas a los funcionarios de la Unidad de Trabajo Infantil (UTI). Se formuló y está en implementación el Plan Estratégico Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil 2006 – 2016, así como los lineamientos de la Política de Protección Integral de Niños, Niñas y Adolescentes en situación de calle en República Dominicana 2007-2012. Además, existe un Plan de Acción Interinstitucional 2008-2009 del Comité Directivo Nacional (CDN), elaborado con la participación de representantes de gobierno, empleadores, trabajadores, sociedad civil y agencias de cooperación. El presupuesto inicial del Ministerio de Trabajo asignado al programa de erradicación del trabajo infantil pasó de RD$2,4 millones en 2005 a RD$21,1 millones en 2009, reduciéndose de nuevo a RD$2,7 millones en 2010. Estas variaciones en los montos no corresponden al gasto real asignado a las acciones de la UTI, sino a la ubicación de montos en el presupuesto de la institución, con fines administrativos. La Constitución Política de República Dominicana de 2010, declaró del más alto interés nacional la erradicación del trabajo infantil y estableció la protección del Estado respecto a los trabajos riesgosos y toda forma de violencia y explotación de niños, niñas y adolescentes. En noviembre de 2009 se presentó la Hoja de Ruta para la eliminación del trabajo infantil en República Dominicana y se firmó el Acuerdo entre el Estado de Bahía de Brasil y el Gobierno Dominicano sobre temas laborales en general, con énfasis en la erradicación del trabajo infantil. La erradicación del trabajo infantil fue incluida entre las metas de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2010-2030, que fue sometida a Consulta Nacional por parte del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

Indicador 12: Número de niñas y niños retirados del trabajo infantil siguiendo la metodología y las competencias técnicas transferidas por la OIT.

En el año 2000, en República Dominicana se registraron 436.302 personas de 5 a 17 años que trabajaban, lo que equivalía a una tasa de incidencia de 18.1. De estas personas menores de edad, el 64% tenía de 5 a 14 años. En 2009, la Oficina Nacional de Estadística inició la II Encuesta Nacional sobre Trabajo Infantil cuyos datos fueron presentado en el mes de noviembre e informan que 304, 000 niños trabajan los que representan un 12.% de la población entre 5 y 17 años de edad de estos el 56%

(212,000) realiza trabajos considerados peligrosos, esta cifra representa un 8%. de la población menos de edad en el país.

La segunda fase del programa de Duración Determinada para la Prevención y Eliminación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas ejecutado del 2006-2009 tuvo una meta de 4900 niños y la sobre paso alcanzando 5,400 niños.

Como para del PC-Banano las Asociaciones de productores de Banano previenen el trabajo infantil a través de la educación auspician 6 salas de tareas que benefician 150 niños de Azua, Valverde y Montecristi hijos de productores pobres.

Indicador 13: Inclusión de módulos de TI en los instrumentos estadísticos nacionales según metodologías desarrolladas por OIT-IPEC.

Se encuentra en funcionamiento el Sistema Nacional de Monitoreo del Trabajo Infantil (SINAM OTI) en 6 oficinas locales.

Banco Central incluye medición del trabajo infantil en la Encuesta de Fuerza de Trabajo (EFT) que realiza cada cuatro meses, esto a partir de gestiones de OIT IPEC.

La Oficina Nacional de Estadísticas incluye en la ENHOGAR 2009-10 un cuestionario con 45 preguntas sobre trabajo infantil con la asistencia técnica del SIMPOC e IPEC.

El Consejo Nacional para la Níñez y la Adolescencia implementa el DEVinfoLAC, sistema regional de indicadores sobre explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes. Este proceso ha contado con el apoyo del IPEC.

Indicador 14: Agendas, programas u otras acciones sistemáticas para la erradicación del TI emprendidas por las OE y las OT.

Se conformaron 42 comités locales de prevención y erradicación de las peores formas de trabajo infantil (CDL). El Ministerio de Trabajo en conjunto con organizaciones de cooperación, de la sociedad civil, empleadores y trabajadores, ha desarrollado gran cantidad de acciones de divulgación, sensibilización y capacitación para la prevención y atención del trabajo infantil.

Como para del PC-Banano las Asociaciones de productores de Banano previenen el trabajo infantil a través de la educación auspician 6 salas de tareas que benefician 150 niños de Azua, Valverde y Montecristi hijos de productores pobres.

En el marco del Programa Banano ejecutado por 7 agencias del Sistema de las Naciones Unidas (UNFPA, PMA,FAO,OPS,ONUSIDA,OIT,PNUD) 7 Asociaciones de Productores de Banano se incluyo en los criterios de selección de los Beneficiarios en compromiso de no utilizar mano de obra infantil.

Efecto directo 2.3

Indicador 15: La política nacional para mejorar las condiciones de salud y la seguridad en el trabajo, se ejecutan como estaba previsto, siguiendo las recomendaciones entregadas por la OIT.

No se encontró información disponible.

Indicador 16: Se impulsan políticas, estrategias, programas y/o proyectos para la prevención en sectores más peligrosos y/o prioritarios definidos, siguiendo las recomendaciones entregadas por la OIT

El Ministerio de trabajo implementa la Resolución 52-2004 sobre trabajos peligrosos e insalubres para personas menores de 18 años.

El Ministerio de Trabajo cuenta con un Departamento de Seguridad, Salud e Higiene Ocupacional

Indicador 17: Reducción en el porcentaje de accidentes y enfermedades del trabajo, a partir de la ejecución de las políticas y acciones mencionadas (largo plazo).

No se encontró información disponible.

Efecto directo 3.1

Indicador 18: Aumento en el número absoluto y relativo de propuestas e iniciativas presentadas por la SET, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores que son consensuadas, aprobadas y ejecutadas satisfactoriamente por las instancias tripartitas de diálogo social. Meta: 2 propuestas hechas anualmente por cada Sector.

Con el proyecto de diálogo social se están fortaleciendo a las instancias tripartitas y a cada actor por separado, se realizan discusiones en las comisiones tripartitas, se trabaja sobre el clima del diálogo, negociación colectiva, así como con el diálogo bilateral entre empresas y sindicatos.

Indicador 19: Grado de participación de la SET, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, reflejado en las actas de las instancias tripartitas

El diálogo social ha permitido adoptar acuerdos bipartitos, como el de salarios mínimos en la zona franca entre empleadores y sindicatos, en noviembre de 2009.

Efecto directo 3.2

Indicador 20: El plan de fortalecimiento de cada instancia tripartita se ejecuta satisfactoriamente y se incluyen acciones concretas para el desarrollo sociolaboral del país, siguiendo las recomendaciones de la OIT. Meta: 60% de las acciones anualmente se ejecutan satisfactoriamente

Con el proyecto de Verificación se dio asistencia técnica para el fortalecimiento institucional de los 3 sectores y se desarrollaron programas de capacitación.

Desde el Programa IPEC se han apoyado 2 Mini programas para el fortalecimiento de los Comités Intersindical contra el trabajo infantil a nivel nacional.

Indicador 21: Aumento en el número de acuerdos tripartitamente consensuados y ejecutados, dirigidos a proponer políticas y estrategias para el desarrollo sociolaboral del país. Meta: 2 acuerdos por año.

Desde 2007, el CCT se reactivó como espacio de diálogo social, estableciendo subcomisiones de trabajo. Entre los temas analizados en dicho espacio se encuentran el Programa Nacional de Trabajo Decente, las reformas legales sugeridas por el CEACR, el Plan de Desarrollo de la Inspección y el sistema de resolución alterna de conflictos. El CCT no sesionó durante el período agosto a diciembre de 2010, habiéndose reunido los comités en 4 ocasiones y el pleno en 1 durante todo el año 2010.

Según puede observarse en la tabla número 3, sólo el 38% de los indicadores obtuvieron un avance alto, los cuales corresponden a las labores realizadas en torno a la inspección del trabajo, en el tema de trabajo infantil y en cuanto al fortalecimiento de las instancias tripartitas. Donde no hubo avance fue en los indicadores que miden la ejecución de políticas, programas y estrategias tendientes a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Si se hace un cruce sobre el avance obtenido entre indicadores y productos, se obtiene que los resultados son muy similares, la mayor debilidad en la entrega de resultados se encuentra en el tema de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 5
Nivel de ejecución de cada uno de los indicadores

Nivel de avance	Número de identificación de los indicadores	Total N	Total %
Alto	4, 5, 7, 11, 13, 14, 18,19	8	38%
Medio	1,2, 6, 12, 20, 21	6	29%
Bajo	15, 16, 17	3	14%
ND	3, 8 9, 10,	4	19%
Total		**21**	**100%**

Elaboración propia

- **Riesgos emergentes y oportunidades**

Aún a pesar de que el PTDP no cuenta con un análisis de riesgos y supuestos que permita prever los riesgos emergentes y contar con un plan de acción para atenderlos, se rescatan algunos que fueron identificados por los constituyentes en el país. Por ejemplo, se reconoce el aumento del sector laboral informal como un riesgo. La informalidad aumenta entre otras razones porque el país cuenta con un costo salarial de hasta un 60% superior con respecto a otros países, eso no beneficia ni al propio trabajador ni al empleador. La empresa formal tiene una serie de compromisos fiscales y salariales y espera un resultado a cambio, como en servicios públicos de eficiencia, al no darse, el empresario no cuenta con la motivación de crear empleos formales.

La informalidad resulta en un riesgo para el avance hacia el trabajo decente en el país (ver anexo 2), puesto que por un lado se genera un deterioro del mercado laboral en la medida en que se trata de empleos de baja productividad y que presionan al sistema de seguridad social. Por otro lado, el trabajo informal no genera el espacio para desarrollar prácticas que mejoren las condiciones de trabajo, de empleo y de defensa por los derechos laborales. En un marco de informalidad no existe la institucionalidad necesaria para ejecutar proyectos, se hace difícil la organización de trabajadores que velen por sus derechos, así como de empleadores que estén dispuestos a garantizar la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo. Además, en este marco, no es posible hacer efectivas las estrategias del sistema de administración del trabajo, como por ejemplo, las del servicio de inspección laboral. Por consiguiente, la mayoría del apoyo que se podría brindar en fortalecimiento a las instancias tripartitas se ve muy limitado y el Programa de Trabajo Decente reduce su capacidad para lograr los efectos y las prioridades deseadas en el país.

La continuidad de los compromisos puede verse amenazada por cambios políticos y económicos. El proceso electoral puede poner en riesgo que el gobierno entrante no le preste continuidad a los compromisos adquiridos. Además, en casos de crisis económica, el desarrollo se estanca y por consiguiente el empleo, generando nuevas y mayores demandas.

Por otra parte, existen oportunidades en términos de temas y áreas de trabajo que se podrían incluir para futuras intervenciones, entre ellas se rescatan: la oportunidad de canalizar los esfuerzos de los trabajadores hacia capacidades efectivas de emprendedurismo, generación de nuevas empresas o de innovación en algunas áreas ya existentes, como las agropecuarias. El apoyo y asesoría técnica para lograrlo sería un aporte no sólo a favor del trabajo decente sino a favor de la generación del empleo formal.

La anuencia de otras agencias como las del Sistema de Naciones Unidas para trabajar a favor de la situación laboral de algunas poblaciones minoritarias como las de los migrantes, es una oportunidad para emprender proyectos conjuntos en ésta área. Además, este es un tema que también preocupa a las autoridades del gobierno, principalmente en cuanto a los mecanismos de registro de la población migrante.

Debido a que los sectores están conscientes de las consecuencias negativas sobre la cantidad y la calidad de empleos que puede provocar la desaceleración económica, existe disposición a llevar a la mesa de discusión temas como el de competitividad o el de una política nacional de empleo.

A pesar de que no fue un tema adecuadamente abordado en el PTDP, los constituyentes consideran importante la posibilidad de formular y ejecutar políticas, programas y estrategias tendientes a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, por lo que se debe aprovechar esta anuencia como una oportunidad de trabajo.

Conclusiones y recomendaciones

A continuación se presentan las conclusiones y recomendaciones de esta revisión del Programa de Trabajo Decente.

Relevancia del PTDP

Conclusiones:

Como se mencionó anteriormente, el PTDP guarda coherencia con el instrumento de mayor jerarquía del Sistema Nacional de Planificación del país, el cual incluye el componente de "más y mejor empleo" dentro de sus objetivos.

Sin embargo, se percibe como un error la escogencia de la región de Monte Plata para la aplicación del plan piloto, ya que al estar constituido casi en su totalidad por el sector informal limita la capacidad de acción (ver comentarios en anexo 1). Aunque se reconoce que se entregaron algunos productos como la instalación de una oficina regional del Ministerio, una oficina del servicio nacional de empleo y una que otra acción de capacitación, se presentó otro factor que provocó el poco éxito del piloto, como lo fue el cambió de administración en el Ministerio, así como la crisis económica entre el 2008 y 2009 que trajo consigo reducciones al presupuesto del Ministerio, lo cual limitó sus acciones incluidas las dirigidas a Monte Plata.

Por otra parte, representantes de los empleadores consideran que el PTDP es una réplica de un modelo aplicado a otros países (Acuerdo de Santo Domingo 2002 y Declaración de Tegucigalpa 2005) y que por lo tanto no recoge las necesidades específicas de República Dominicana, sino que mantiene los mismos lineamientos aplicados a nivel regional.

Opinión contraria mantienen personeros de la OIT quienes sí encuentran coherencia entre las necesidades del país y el PTDP pues aseguran que el Programa de Trabajo Decente ayuda a orientar mejor la cooperación y lograr más recursos. La OIT avanzó de tener un programa subregional a uno por país, lo cual provoca más cultura y capacidad interna para promover el trabajo decente por país. También reconocen que, la agenda de trabajo para República Dominicana se diseña a partir de las prioridades por las que éste atraviesa. Cuando los diferentes sectores presentan una solicitud a la OIT que se encuentra vinculada a los objetivos o prioridades del PTDP, se trata de satisfacer, por lo tanto, la mayoría de los temas que se ejecutan no sólo están relacionados a una agenda del país sino a las necesidades del mismo.

El PTDP es lo suficientemente amplio como para incluir ajustes que contribuyan a las prioridades, si hay un tema que no esté incorporado, los ajustes se dan a lo interno de la programación. Sin embargo, la falta de seguimiento del Programa no contribuyó a que se realizaran cambios oportunos, como fuera necesario en el caso de plan piloto en Monte Plata.

Tampoco se estuvo de cerca para monitorear el constante funcionamiento del Consejo Consultivo del Trabajo. Si bien, el PTDP incentivó la reactivación de este Consejo, luego de estar inactivo desde el año 2001, su reactivación no fue inmediata, sino hasta febrero del 2009 cuando se da también como respuesta a la crisis económica mundial. No obstante, en la

actualidad lleva un año de no reunirse (según referencias de representantes sindicales). Es decir, no se ha dado seguimiento al PTDP de forma directa, no se han monitoreado sus los alcances ni por parte del Consejo Consultivo, el cual era el llamado a hacerlo, ni por parte de la OIT. Tampoco los constituyentes como los sindicatos y los empleadores han demandado el seguimiento, por lo tanto, se reconoce como una responsabilidad de todos, esta deficiencia.

Recomendaciones:

La escogencia la zona de ejecución de cualquier proyecto de trabajo decente se debe dar de acuerdo a ciertos criterios de selección, entre los que se incluya la factibilidad de llevar a cabo el proyecto de acuerdo a los objetivos de trabajo decente. Antes de escoger la población con la cual se trabajará, se deben establecer en conjunto con los tres sectores, los criterios que guiarán la escogencia como por ejemplo: factibilidad, alcance, nivel de incidencia, coherencia, etc.

El PTDP debe transformarse en un instrumento más dinámico, para lograrlo se debe monitorear más regularmente de tal forma que incluya las necesidades del momento, se revisen los productos y se firmen modificaciones periódicamente de forma tripartita, pues el contexto cambia y con él los temas a tratar y las estrategias a seguir. El momento para adecuar, proponer y llegar a acuerdos debe ser escogido con cuidado a fin de que sean tiempos oportunos y que no se produzcan choques o dificultades por cambios políticos o administrativos.

Socios, estrategias y relaciones interagenciales

Conclusiones:

La coordinadora residente de Naciones Unidas afirma que ha seguido de cerca el PTDP de tal forma que ha fomentado el desarrollo de áreas de acción entre agencias, que concuerden con sus objetivos. Sin embargo, está consciente de las limitaciones que se producen para que exista participación al 100% por parte de la OIT en todos los equipos de trabajo a los que se le convoca, debido a la limitación de personal (ver anexo 1). Esta limitación debilita, según su criterio, a todo el sistema, porque si el gobierno dice que necesita apoyo pero la organización llamada a hacerlo no tiene presencia, se da un desequilibrio. Existen temas como por ejemplo, empleo femenino o acceso al mercado laboral de migrantes, que al no contar con la representación de la OIT reduce no sólo la visibilidad, sino el acceso a recursos. Algunos proyectos se optimizarían si se presentaran y se ejecutaran de forma conjunta, tal es el caso del proyecto que está proponiendo el PNUD para el registro y la entrega de documentación a población haitiana o el de Responsabilidad Social Empresarial.

Con respecto a otras agencias de cooperación, se observa falta de coordinación y existencia de atomización entre donantes. Se han identificado trabajos de otras organizaciones en los mismos temas, como por ejemplo del BID (un proyecto que desarrolla con el servicio de empleo del Ministerio), con los cuales sería provechoso coordinar para no duplicar esfuerzos. Además, ya se ha mencionado que la falta de recurso humano disponible para representar a la OIT en

todas las mesas de conversación, como por ejemplo en Naciones Unidas, afecta la coordinación incluso con donantes.

El Programa de Trabajo Decente se ha posicionado dentro del accionar de los constituyentes, los cuales se responsabilizan de los logros o los no logros alcanzados hasta el momento. El Ministerio de Trabajo por la naturaleza de sus funciones trabaja en concordancia con las prioridades del PTD. Las organizaciones de empleadores manifestaron la importancia que le dan a los temas, al participar de las mesas de discusión y al estar dispuestos a mantener un acercamiento positivo con los otros actores, todo con el propósito de que los problemas socio-laborales se resuelvan. Por su parte, las organizaciones de trabajadores han retomado la anuencia a apoyar los proyectos y se auto-responsabilizan de los resultados alcanzados en el país relacionados al PTD.

Recomendaciones:

Para demostrar el nivel de prioridad con la que cuenta el país en el tema de trabajo decente se puede invertir más en recursos humanos que puedan hacer frente a todas las demandas de participación en espacios de diseño y planificación con otras agencias como Naciones Unidas.

Orientación a gestión para resultados

Conclusiones:

Cuando se trata de hacer una valoración general de los resultados obtenidos, se percibe que ésta no es enteramente positiva. Para el sector de empleadores no se han logrado todos los resultados esperados, se ha avanzado en el fortalecimiento de un acercamiento y diálogo más recurrente entre los sectores, no obstante, existe poca claridad sobre el logro de indicadores y metas del PTD. Algunos representantes de las organizaciones de trabajadores le han llevado el pulso más de cerca a los productos del PTD, en la medida en que se han involucrado en los informes de seguimiento del proyecto de verificación, pero no todos los actores de los diferentes sectores han participado de una verificación de resultados.

Representantes del sector de empleadores manifestaron su disconformidad por utilizar, según su criterio, criterios estándares para la construcción de los PTD en todos los países. Consideran que la OIT tiende a elaborar propuestas muy parecidas en todos los países, sin apegarse a un diagnóstico actualizado de las necesidades del país, lo cual afecta la consecución de los resultados esperados.

Los proyectos tienen una función y una estructura que ayuda mucho. Demuestran alta capacidad operativa y gran eficiencia, por lo que la existencia de proyectos es muy importante para asegurar buenos resultados tanto a nivel nacional como regional, sin embargo, viven amenazados por su presencia en el tiempo.

La revisión demostró que el 67% de los indicadores obtuvieron un alcance entre medio y alto, esto puede sugerir que tal vez sea necesario ser más realista en la programación y en el diseño

de indicadores. Además, algunos indicadores se elaboraron sin guardar todas las características técnicas adecuadas.

Recomendaciones:

La OIT debería estudiar otros modelos de organizarse que obedezcan mejor al marco de cooperación que se ha establecido vía PTDP, con mayor presencia y recursos en los países y no únicamente en las regiones. Sería importante incluir indicadores más cualitativos que midan efectos y prioridades y disminuir el número de indicadores al nivel de productos. Por ejemplo, es posible que los constituyentes se sientan fortalecidos aunque no se hayan alcanzado los indicadores que a este respecto se diseñaron. Se tiene muy claro que se espera de la OIT en productos medibles, pero no define como medir los efectos, en un proyecto muy dirigido es fácil ver la causalidad, pero al hablar de países y en temas multidimensionales esa causalidad se pierde (la que los resultados sumen para medir efectos).

También sería importante desarrollar evaluaciones intermedias y establecer sistemas de monitoreo más de corte participativo en el que se convoque a los constituyentes para que definan los avances alcanzados, así como las medidas correctivas.

Estructura organizacional

Conclusiones:

Desde la oficina de OIT en Dominicana se percibe la realización de procesos de forma eficiente, las actividades se realizan de forma ordenada, se destaca la experiencia en el manejo de proyectos. El personal es independiente, proactivo y tienen una dinámica de trabajo en equipo. Las acciones que realizan están muy bien conectadas a nivel político, muy estratégicas por lo que se alcanzan buenos resultados.

Cada proyecto aporta para sostener los gastos de la oficina, debido a que se trabaja con mayores limitaciones económicas que épocas anteriores en las que la oficina era más grande, se ha optado por mayor uso de los recursos electrónicos, alianzas con otras instituciones para compartir gastos como el de transporte, materiales, etc., y el aporte que más se valora no es tanto el de dinero sino el de de buenas ideas.

Sin embargo, hace falta mayor articulación de los equipos de trabajo internos de la oficina de OIT en San José para compartir y apoyarse, puesto que en algunas ocasiones el personal de los proyectos ha llegado al país con una agenda específica, pero surgen preguntas por parte de los constituyentes en torno a otro tema (desarrollado por otros compañeros de la oficina) del cual no cuentan con información. Además, cuando se trabaja desde dos o más frentes se suele saturar a las contrapartes y constituyentes, pues sus representantes son los mismos en todas las mesas de discusión o de contacto.

Los socios con los que trabaja la OIT requieren un poco más de apoyo para que entiendan con mayor claridad las actividades a las que refiere el PTDP. En el ejercicio de sus funciones, prevalecen las responsabilidades a las que se debe hacer frente día con día, más que los acuerdos que se suscriben. Por lo tanto, es necesario un mayor acompañamiento.

En cuanto a la movilización de recursos se hace de manera efectiva debido al sistema existente para las transacciones de forma tal que no se tiene que hacer una transferencia de fondos vía Bancos.

Recomendaciones:

Para mejorar los niveles de coordinación se puede proceder desde varios frentes. Uno opción puede ser que desde la oficina de programación se establezca un mecanismo de comunicación para compartir cómo se proyectan en el año las actividades en el país. Que se establezca un mecanismo que enlace todos los proyectos y estrategias y que se trabaje en la comunicación entre oficinas y proyectos. Actualmente, existe el plan de implementación, que funciona para establecer esa sinergia entre productos y efectos, sin embargo, no todos son conscientes del mismo, porque entre las responsabilidades cotidianas no queda mucho espacio para compartir.

También se pueden aprovechar las reuniones de coordinación técnica, programadas una vez al mes, para compartir entre especialistas y coordinadores de proyectos y revisar el ajuste de acciones estratégicas en conjunto.

Otro mecanismo puede ser uno semejante al establecido por el Proyecto de Verificación, que facilite un seguimiento más continúo y más cercano a los constituyentes para que estos sean conscientes del nivel de avance de los compromisos adquiridos en el PTDP. El mecanismo no sólo debe incluir el completar una plantilla que incluya resultados, metas, indicadores y nivel de avance, como es lo tradicional de un sistema de monitoreo, sino visitas al país para provocar el encuentro y el diálogo en el que se expliquen los resultados alcanzados o no alcanzados y que provoque los cambios que sean necesarios.

Debe existir mayor organización de los tiempos, sobre todo cuando se trata de las visitas al país por parte del personal de San José, programar las misiones e intervenciones en conjunto con Daveida (oficial del proyecto de IPEC) quien está asumiendo funciones de coordinación en el país, no porque esté nombrada en un puesto que lo requiera, sino que debido a la ausencia de una figura de coordinación las ha asumido. Al programar junto con Daveida las misiones y de forma más oportuna, se puede retroalimentar sobre el mejor momento para realizarlas, considerando las agendas de las contrapartes y del personal de la oficina en Dominicana. Se debe mejorar la coordinación de las actividades en general, desde la oficina regional (SJO), ya que tienen que coincidir tanto los tiempos de los Directores y los especialistas así como de las contrapartes.

Por parte de la oficina en República Dominicana debe insistirse más con el personal de San José para hacer llegar los pagos en un tiempo oportuno, de tal forma que se solicite control cruzado si es posible con otros personeros de la institución para que consulten sobre el avance en la aprobación de contratos o de pagos.

Diseminación de conocimientos

Conclusiones:

La OIT ha logrado ganar su prestigio como fuente de información para los temas que atiende. Los constituyentes la valoran como un recurso importante cuando se necesita asesoría o desarrollo de capacidades. El desarrollo de un gran número de publicaciones y materiales es utilizado posteriormente para ser entregado a los diferentes actores y en forma especial para retroalimentar a los constituyentes. La aceptación de los materiales producidos es medida en tanto se recibe una gran demanda. Cada proyecto distribuye material en sus actividades de capacitación o se comparte en las reuniones de trabajo con otros socios. Existe algún grado de diseminación del conocimiento por parte de algunos proyectos como el de Verificación, el de Fortalecimiento de la Formación Profesional y la Intermediación Laboral, el de IPEC, etc. Otro esfuerzo para la creación y el fortalecimiento de redes nacionales se da mediante encuentros desarrollados con comunicadores sociales en todas las regiones del país para hablar sobre los derechos laborales, con el fin de que los comunicadores se convirtieran en multiplicadores de estos derechos en el resto de la sociedad.

Recomendaciones:

Además, de la difusión de materiales y publicaciones entre los constituyentes se sugiere compartir con estos información sobre el PTDP en su conjunto para que se cuente con una visión integral de lo que en esta materia se está desarrollando en el país, por ejemplo, el envío de un boletín electrónico de forma regular, que contenga datos de las actividades realizadas, los productos logrados, que sea conciso e incluya gráficas, imágenes o fotos para hacerlo más llamativo y fácil de comprender en una mirada rápida. También, se puede establecer un bloc en internet, en el que se divulguen noticias y se generen comentarios que complementen las discusiones presenciales. Otra opción en la utilización de algún sistema de documentos compartidos en línea, mediante el cual se puede compartir información entre los constituyentes.

Nivel de recursos

Conclusiones:

A pesar de los esfuerzos realizado por la OIT para conseguir fondos de cooperación y dirigirlos a República Dominicana, la oficina de OIT en el país no cuenta con los recursos humanos suficientes para tener presencia en espacios de discusión y de apoyo relacionados al tema de Trabajo Decente. Hace falta una persona que sirva de enlace y coordinación de los proyectos en el país y que además represente los intereses de la organización en diferentes instancias (ver anexo 2).

Por su lado, ha existido una gran inversión realizada por parte del sector gobierno, para desarrollar las actividades que le correspondían tanto por mandato institucional como en apoyo al PTDP. Sin embargo, no se puede establecer si en relación a este Programa se hizo un uso eficiente de los recursos, puesto que cuando se diseñó el PTDP no se definió el nivel de recursos que abarcaría cada prioridad, efecto o producto. Se concibió al Programa de Trabajo Decente como un marco global que luego sería operativizado mediante el Plan de Trabajo. Lo que si se conoce es que algunos logros no se alcanzaron debido a la limitación de recursos, como por ejemplo en el tema de seguridad y salud ocupacional, que no fue lo suficientemente

promovido por falta de un especialista a cargo, o bien de un proyecto que canalizara recursos en esta materia.

También existe un problema de desconocimiento del presupuesto por parte de quienes ejecutan proyectos en el país, tanto del presupuesto general como del presupuesto de los proyectos.

Recomendaciones:

Se debe dedicar más tiempo y esfuerzo a la planificación y al tema presupuestario de los PTDP de tal forma que se pueda proyectar la factibilidad del Programa en términos económicos, así como que se haga conciencia a nivel de los constituyentes sobre su capacidad de acción y de compromiso. Relacionar el presupuesto al PTDP traería consigo el beneficio de ofrecer una mejor medida de desempeño financiero.

Entrega de productos

Conclusiones:

Se rescatan varios logros importantes que se han dado en el país a nivel de efectos directos del accionar de la OIT, entre ellos se encuentran los resultados del proyecto de verificación, mediante el cual las instituciones se acostumbraron a medir avances, ayudó a empujar los procesos y una cultura de monitoreo (ver anexo 2). Otros logros se han evidenciado en materia de diálogo social, pues con el proyecto de verificación se compartía información cada 6 meses con aproximadamente 60 personas representantes de los tres sectores, lo cual es una muestra de que el proceso era valioso pues la participación se generaba cada vez que se convocaba. Se transformó en una plataforma de discusión, en un espacio para compartir posiciones.

En cuanto a trabajo infantil se ha fortalecido la existencia de comités que luchan en contra del trabajo infantil. Se desarrolló la Hoja de Ruta del país en el tema, de forma tal que en la actualidad se cuenta con 42 comités locales en contra del trabajo infantil, los cuales han sido apoyados incluso por el mismo Ministro de Trabajo. Se ha avanzado mucho en la recolección de estadísticas sobre trabajo infantil y en el funcionamiento de las salas de tarea en las escuelas, como espacios alternativos de prevención al trabajo infantil y las cuales están siendo replicadas en las asociaciones de las comunidades. Esto ha provocado como resultado, no sólo la creación de instancias de lucha sino el posicionamiento de la OIT en el país como autoridad y fuente de conocimiento en el tema. Además, se ha contado con el compromiso de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y con su participación en los procesos emprendidos en esta materia.

Con el proyecto de diálogo social se están fortaleciendo a las instancias tripartitas y a cada actor por separado, se realizan discusiones en las comisiones tripartitas, se trabaja sobre el clima del diálogo, negociación colectiva, así como con el diálogo bilateral entre empresas y sindicatos. La ventaja en República Dominicana es que por su cultura al diálogo los constituyentes trabajan de forma mucho más autónoma que en otros países y no se requiere tanto apoyo continúo.

En cuanto a administración de la justicia laboral, aunque se han dado avances, todavía hay juzgados que no son especializados en la temática, los procesos requieren mucho tiempo, lo cual perjudica al trabajador y se aumentan los costos. Además, las decisiones judiciales en algunos casos son contrarias a los derechos fundamentales de libertad sindical y de no discriminación.

Recomendaciones:

Se debe motivar la réplica del modelo de verificación, ya sea a nivel nacional, donde ya existe capacidad instalada en aquellos mandantes que participaron en el proyecto de verificación, así como a nivel de asesoría y facilitación por parte de la OIT.

Para el sector empleador se podrían explorar temas más empresariales, presentar los derechos laborales desde un punto de vista más empresarial, donde se visualice el valor agregado que puede ofrecer el cumplimiento de estos derechos a las empresas.

Uso de los productos

Conclusiones:

Las estrategias de capacitación realizadas y el apoyo técnico brindado por la OIT para lograr los efectos propuestos en el PTD, han sido valoradas positivamente por parte de los constituyentes. Sin embargo, no todos los beneficios esperados se obtuvieron, pues el proyecto piloto en la región de Monte Plata no se desarrolló. En cuanto a las políticas, programas y estrategias tendientes a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo no se dieron mayores avances.

No todos los constituyentes han aprovechado en la misma medida los productos del PTDP. No obstante, se percibe como un comportamiento esperado, en tanto que cada sector tiene su propia necesidad.

Recomendaciones:

El proceso de asesoría técnica y de seguimiento por parte de la OIT debe ser continúo y de largo plazo, hasta asegurarse que las estrategias y programas están logrando un nivel de avance satisfactorio y que los socios estén usando los productos establecidos en el PTDP. Si existe una buena estrategia y es bienvenida por los constituyentes se pueden lograr efectos importantes, pero para ello es necesaria la verificación y el apoyo técnico constante.

Progreso alcanzado rumbo a los resultados esperados

Conclusiones:

Existe una apreciación por parte de uno de los actores, en cuanto a que, no se han logrado mayores cambios en el país luego de la firma del PTDP, puesto que después de que se presentó el Plan de trabajo decente, no se han logrado comprobar mayores avances.

Se obtuvo una valoración general de que los proyectos y actividades que se han desarrollado en República Dominicana no obedecen necesariamente al PTDP, no por estar ahí es que se han realizado, no ha sido un documento de consulta constante para guiar las actividades, las mismas "se realizarían con PTDP o sin PTDP" (ver anexo 2). Sin embargo, es cierto que las acciones que se han llevado a cabo en el país calzan con las prioridades del Programa.

Además, a partir de la revisión realizada, se estima que aproximadamente el 62% de los indicadores de resultado obtuvieron un avance medio o bajo, sólo el 38% se valora con un avance alto, el cual corresponden a las labores realizadas en torno a la inspección del trabajo, en el tema de trabajo infantil y en fortalecimiento de las instancias tripartitas. Por lo que se estima que el progreso alcanzado en términos de efectos no ha sido satisfactorio.

Recomendaciones:

Cuando las instancias están más informadas y mejor capacitadas se sensibilizan sobre la importancia de los temas tratados, por lo que van surgiendo nuevas y cada vez mayores necesidades de apoyo, a ello puede deberse esa apreciación de pocos progresos, por lo que hay que saber demostrar los alcances mediante encuentros de revisión y devolución de forma más sistemática. La creación de esta demanda requiere de mayor financiamiento por lo que se deben conseguir otras fuentes o bien trabajar en la consolidación de alianzas que den respuesta a la demanda generada.

Riesgos y oportunidades

Conclusiones:

El tema de trabajo decente está vinculado directamente al tema de crecimiento del trabajo informal, hay amenazas, porque la economía dominicana disminuye en su capacidad de ofrecer empleos de calidad a los jóvenes. La mayor parte de empleos que se crean son de mototaxis, que solo transportan una persona, de trabajo doméstico, salones de belleza y comercio al detalle. Esto es la principal amenaza para el trabajo decente y tiene que ver con la estructura. Este deterioro del mercado de trabajo pone en riesgo el sistema de seguridad social. Así, existe la preocupación con la cantidad de empresas en el sector informal.

En la estructura organizacional de la OIT existe una Dirección y un equipo de especialistas así como funcionarios que trabajan para los proyectos de cooperación técnica, algunos de los cuales apoyan a la ejecución de los proyectos desde San José y otros a nivel nacional. En la gran mayoría de los proyectos en ejecución en República Dominicana hay un coordinador de los proyectos (CTA o ATP), oficiales y personal administrativo en San José. Algunos de los proyectos cuentan además con la ayuda de un funcionario a nivel nacional para su ejecución, los cuales no son especialistas en todos los temas y aunque hacen su mayor esfuerzo por responder a las inquietudes de los actores, no siempre lo logran. La mejor forma de ofrecer una asesoría más fundamentada es a través de los especialistas. Sin embargo, la dinámica de trabajo regional no permite que la retroalimentación de los especialistas sea siempre oportuna. Esta situación pone en riesgo la capacidad de una respuesta ágil ante los sectores.

Recomendaciones:

Para lograr un mayor impacto se debe estar cerca de los grupos, una representación oficial de la OIT presente de manera permanente en el país, que cuente con una visión más integral de todas las especialidades, que ofrezca una respuesta más oportuna en los diferentes espacios y que genere mayor visibilidad de la Organización. Dentro de la OIT se deben coordinar las acciones para presentarse con una sola propuesta frente a las contrapartes.

Por otro lado, hay que buscar esa sinergia que propicie el emprendedurismo para que el sistema de seguridad social pueda ser sostenible, esto puede contribuir a la generación de formalidad y se puede promover mediante capacitación y asesoría técnica. Como se mencionó en la sección de riesgos y oportunidades, una forma de contrarrestar los efectos negativos de la informalidad, puede ser la creación de nuevas empresas, pero para ello, es necesario crear las capacidades adecuadas para detectar las oportunidades en el mercado, evaluar fuentes de financiamiento, establecer y saber gerenciar una empresa y con ello generar nuevos empleos y favorecer la economía formal. Se puede utilizar la plataforma del INFOTEP como un mecanismo de formación y de fortalecimiento de habilidades blandas, como las de autonomía y creatividad, necesarias para transformar una idea en un negocio.

Anexo 1

Tabla 1. Formato de calificación para resumir los hallazgos del CPR				
Criterios de desempeño y preguntas de investigación para la revisión general del diseño, alcance e implementación del Programa de País				
Criterio	Calificación	Comentarios OIT	Comentarios Socios	Recomendaciones
A. Relevancia y coherencia	4	"La OIT está muy bien posicionada, en el proyecto somos la única de las 7 agencias que coordina con las contrapartes porque las otras agencias lo que hacen es decirles que ejecuten, solo hacen transferencia". "La agenda se articula de acuerdo a las circunstancias del país, los sectores hacen solicitudes a la OIT vinculantes con los objetivos. Son temas que entran no porque esté en la agenda del país sino porque el país lo requiere". Coincide porque las prioridades establecidas coinciden con las necesidades.	"El PTD se hizo sobre la base de un machote que cambiaba únicamente en términos de localidad y algunas especificaciones del país, pero todo tenía el mismo contenido que el de otros países". "En sentido general, el PTDP no ha sido aplicado. Se hizo un diagnostico sobre Monte Plata, posteriormente, trabajamos una investigación indentificando el movimiento sindical de la zona, pero esto se quedó ahí, solo se hizo un taller de un día en Monte Plata y más nada". "La ejecución del Plan de Implementación del PTDP, estaba a cargo de manera principal del Consejo Consultivo del Trabajo (CCT), esto, junto con el seguimiento de los compromisos del Libro Blanco, fue lo que posibilitó que este organismo reiniciara sus actividades, pues el mismo estuvo inactivo desde el año 2001, pero aún después de la firma del PTDP, su reactivación no fue inmediata sino que la misma se produce ya en el año 2009 cuando reinicia sus actividades tímidamente".	"No empujar los procesos, un tema porque forme parte de la agenda de la OIT no es necesariamente oportuno a la necesidad del país". "Quizás convendría una revisión y adecuación del PTDP y escoger un municipio menos complicado para un proyecto piloto".
Comentarios del evaluador Se van incorporando temas de trabajo y proyectos que buscan responder a las condiciones que del entorno dominicano. Se invierte dinero, se crea expectativa y no se le da seguimiento, esto hace que la agencia pierda credibilidad. Es necesario				

establecer un mecanismo de monitoreo sistemático del PTD (cada tres meses), con devolución a los 3 sectores sobre los avances, con retroalimentación sobre ajustes que sean necesarios, donde la OIT juegue un papel más proactivo, de facilitación.				
B. Socios	5	"En la agenda normal de trabajo hay buenas relaciones con los constituyentes, no hay relaciones de conflictos, se trabaja en un marco de respeto, cada quien respeta el papel de cada quien. Hay relación de confianza, para cuando surge un mal sentir poder expresarlo". "Cuando los organismos internacionales convocan para reproducir asistencia técnica, participamos. El trabajo de UNDAF por ejemplo, es coherente con la agenda de la OIT". "Tenemos un buen vínculo con el gobierno. Buena comunicación". "Los proyectos de OIT se coordinan a nivel interno, pero si existe atomización entre donantes".	"Para nosotros es de suma importancia el PTD. Está dentro de los puntos de discusión, ha ayudado a establecer un acercamiento positivo, en el aspecto sociolaboral. Algunos temas son más difíciles que otros, hemos empezado por las aristas más suaves. Esto nos ayudó, tenemos la confianza de poder discutir temas, ha servido como mecanismo de acercamiento. Se ha retomado con mucha consistencia". "Estamos muy al tanto porque Daveida representa a OIT ante Naciones Unidas". "Cuando no funciona la comunicación es debido a la estructura de la OIT aquí porque en el país es muy limitada, es una pena porque la OIT no puede participar en todo. Esta es la debilidad mayor, sé que no hay recursos, muchas veces es una decisión política porque se mira a República Dominicana como un país de importancia menor. **"** **"**Cualquier puerta que he tocado, he recibido buena disposición de la gente. Hay una esperanza de que los esfuerzos que hacemos den frutos, como sistema tenemos una buena credibilidad, recibimos muchas solicitudes, tenemos que aprovechar	"Se debería considerar a República Dominicana como una prioridad, no se ha medido de manera justa el nivel de prioridad del país para invertir en recursos". "Se necesita una OIT más presente con más recursos". "Traer organismos a discutir temas importantes para la OIT. Convocarse desde el propio Ministerio una mesa de donantes para proponer su plan de acción, la OIT tiene una función de asesoría técnica y apoyo financiero y hay que saber quien más está apoyando esos procesos"

			esto. ”	
Comentarios del evaluador Entre los constituyentes se puede percibir una actitud abierta hacia mantener buena comunicación y solucionar conflictos en caso de que surjan diferencias. Amplio compromiso a nivel político con el desarrollo del PTD. Mucha disponibilidad por parte de las autoridades del Ministerio para apoyar y ejecutar acciones. Expectativas de los mandantes: Mi lectura es que los tres sectores están atentos a la renovación del PTD. Debilidad: Lentitud, porque el diálogo requiere mucho tiempo, los procesos tienden a ser lentos. Ejemplo: proceso de negociación de salario mínimo duró un año				
C. Gestión por resultados	3	“Desde la oficina de San José hizo falta mayor seguimiento”. “En el PTDP La suma de los productos no necesariamente me va sumar efectos, como en el marco lógico, sin embargo tuvimos que abandonar rigurosidad metodológica para asegurar viabilidad política. ” “En el plan de implementación si se cae en lo específico, se da seguimiento cada 6 meses se le pedía a la gente que indicaran como iba el avance a los especialistas y a los ATP, totalmente interno”.	“Se ha cumplido con uno de los resultados esperados como lo era el acercamiento continuo que facilitara el diálogo. Pero a nivel de objetivos directos del PTD hay una especie de nube que imposibilita entregar algún producto específico”. “Las centrales sindicales han hecho mención en diversos documentos de la existencia del PTDP, pero honestamente, tampoco ha habido una acción contundente y sistemática de parte de estas promoviendo su aplicación”. “Hay acciones que el gobierno y los actores han estado haciendo que calzan con las actividades previstas en el plan de implementación, realizada sobre todo en los últimos años (discusión de los lineamientos para la política nacional de empleo, el proceso con miras a la promulgación de la ley de Estrategia Nacional de Desarrollo, el proceso en la implementación del Sistema Dominicano de	“Evitar la segmentación. La dirección de la oficina está tratando de hacer eso, que haya una mayor coordinación entre especialistas, mayor comunicación, que nos conozcamos, acciones más estratégicas en conjunto”.

			Seguridad Social, las acciones emprendidas en el marco de respuesta a la crisis, etc.), pero que no se han desarrollado como tal, en seguimiento del PTDP"	
Comentarios del evaluador El personal de la OIT cuenta con un conocimiento muy especializado en su área de trabajo Hay una parte más conceptual que hay que analizar, definir cuáles son las preocupaciones de los mandantes para que al final se evalúe. Los indicadores establecidos miden los resultados alcanzados al nivel de los productos, se trata de indicadores más de corte cuantitativo por lo tanto no capturan mejoras que a nivel global o de efectos podrían estarse generando. Los recursos provienen de proyectos, por lo que en ocasiones no hay continuidad en los mismos temas.				
D. Estructura organizacional	4	"La OIT tiene una gran cantidad de actividades en el país que no pasan por la oficina. Hay una agenda nacional y proyectos regionales. Los proyectos que estamos aquí coordinamos y trabajamos en equipo". **"**Se da saturación sobre las personas con las que trabajamos, porque son las mismas para todos los proyectos**"**. **"**Cada proyecto aporta para sostener los gastos de la oficina, se optimiza, ahora trabajamos con limitaciones, utilizamos más recursos electrónicos, alianzas con las instituciones, no tenemos dinero pero tenemos buenas ideas, las contrapartes están aportando, ellos imprimen, nos metemos a discutir, ellos ponen el transporte**"**.	**"**Cuál es el lío que tiene la OIT con el país? Tiene diferentes frentes de trabajo**".** **"**Todos nosotros tenemos nuestras propias actividades que requieren de nuestra atención constante, por lo que en ocasiones no se monitorean los compromisos adquiridos, esto no contribuye a la eficiencia de los procesos**"**.	**"**Lo más viable sería desde la programación, compartir cómo se proyectan en el año las actividades en el país. Establecer comunicación, reunir el equipo para ver que tiene la OIT en el país**"**. **"**Que todos los proyectos se enlacen, hacer un solo paquete, una sinergia. Que se vea como nuestro documento diario de trabajo**"**. **"**Hacer el enlace entre lo que hacemos, conocer que se está haciendo en el proyecto tal y tal, Que el país vea a la OIT como un todo**"**. **"**Seguimiento tripartito a nivel local, de forma sistemática.**".** **"**La coordinación interna entre proyectos y especialistas, cada uno tiene su agenda aunque no se contradigan, no estamos totalmente informados y coordinados. Tal vez haga falta una estructura, un

		"Los niveles de comunicación entre la oficina subregional y acá son pobres. **"**Entre las organizaciones prevalecen sus actividades y olvidan lo que han firmado, esto requiere mayor seguimiento a las acciones que ellos mismos suscriben, dar seguimiento sistemático. Debería ser nuestra responsabilidad de dar un seguimiento más de la mano, no dejar el proceso suelto**"**.		canal, una persona que sirva de puente. Uno está en el día a día y a correr con sus propias responsabilidades y no queda tiempo para compartir**"**.
Comentarios del evaluador Cada quien tiene una versión de lo que ocurre en Dominicana desde su área particular. Desde República Dominicana se ejecutan proyectos pero también se brindan asistencia al equipo de San José cuando corresponde, esto requiere de cierto nivel de organización y de trabajo en equipo.				
E. Difusión del conocimiento	4	"Somos una fuente de información, de canalización, hacemos entrega de material en los sectores interesados, además de la información de la página web". "En formación profesional la experiencia dominicana ha sido aprovechada por panamá en la creación de la unidad de certificación de competencias laborales. También en empleos verdes, INFOTEP tiene muy desarrollado el tema de tratamiento de aguas residuales que ha compartido con la región, formación a otros institutos, en indicadores de gestión	"La OIT nos ha entregado material en diferentes temas en las capacitaciones".	"Continuar con la producción de materiales en temas relevantes para el sector empresarial"

		esa práctica la ha puesto a disposición del resto de institutos de formación de la región. ”		
Comentarios del evaluador Se han publicado un gran número de materiales que se han difundido entre los constituyentes y otros actores y que se han utilizado en los procesos de capacitación. Se debe movilizar recursos de forma conjunta con otras agencias. Por ejemplo, el PNUD y el BID para la difusión y generación de conocimiento.				
Calificación total	20			

Anexo 2

Tabla 2. Formato de calificación para resumir los hallazgos a nivel de resultados				
Efecto 1.1: El país adecua y mejora la aplicación de la legislación laboral nacional, en particular aquella referida a los Convenios Fundamentales y Prioritarios de la OIT.				
Criterio	Calificación	Comentarios OIT	Comentarios Socios	Recomendaciones
A. Nivel de recursos	4	"La cara de la OIT en el país soy yo, eso hace que yo sea un referente, tengo muchos años, si no viene alguien de Costa Rica yo represento en las actividades. Estoy cómoda con esto. Soy un ente de coordinación y canalización". "No tengo idea cuánto es el monto del proyecto. En el documento de proyecto no está, se tiene todo el plan para el proyecto, regional. No se le da seguimiento en términos de recursos, se le da un replanteamiento de metas. No se conoce la relación entre recursos y objetivos".	"La OIT puede servir de facilitador, no tenemos a nadie que promueva el PTD y sus iniciativas, para dar seguimiento porque cada uno está concentrado en su proyecto específico".	"Se tiene que ofrecer un seguimiento técnico y económico de mediano y largo plazo"
Comentarios del evaluador Es muy probable que si se invierte en contratar a una persona que sirva de enlace y coordinación de los proyectos en el país y que además represente los intereses de la organización en diferentes instancias, se concreten más procesos de cooperación y apoyo por parte de otras agencias y se le de un mayor seguimiento al PTDP.				
B. Entrega de productos	5	"Trabajamos con las centrales sindicales en Centroamérica en la difusión y divulgación. Todo lo que tiene que ver con las normas de trabajo, pero sobretodo en capacitación para que las organizaciones puedan divulgar los derechos laborales".	"Se ha creado una buena dinámica, OIT creó condiciones favorables para que se firmen acuerdos"	"Se debe planificar mayor capacitación y sensibilización para los jueces laborales".

		“Trabajamos con los gobiernos y empleadores las áreas del libro blanco, en el informe de verificación cada 6 meses, se media el avance del país, hemos trabajado en la difusión de los derechos laborales. Hemos promovido en lo que es el trabajo decente, programa de sensibilización y capacitación de lo que es el trabajo decente con audiovisuales, con el concepto**”**. **“**En administración de la justicia, fortalecimiento de su sistema, hay un avance notable, sin embargo hay juzgados que no son especializados en justicia laboral, los procesos duran una eternidad, decisiones judiciales contrarias a los derechos fundamentales, libertad sindical, no discriminación, procesos complicados y largos que se convierten en costosos**”**. **“**Hemos ofrecido apoyo y no lo han aceptado, ellos dicen que los jueces capacitan jueces**”**.		
Comentarios del evaluador Con el apoyo y la asesoría técnica de a OIT, los constituyentes han desarrollado acciones para lograr este efecto directo. Se hicieron propuestas para adecuar la legislación nacional a los convenios ya ratificados, se ha ofrecido capacitación sobre los derechos fundamentales, se ha dado monitoreo mediante el proyecto de verificación en cuanto al cumplimiento de los acuerdos definidos en el Libro Blanco y se ha levantado información sobre la situación de la Administración de la				

justicia laboral.				
C. Uso de los productos	4	"Las centrales elaboraron una agenda en la que se tomaba como referencia el PDT, no siempre esa agenda se podía establecer de manera sistemática, pero sí se hicieron unas cuantas actividades".	"No tengo muchas quejas estoy agradecido con el respaldo dado por la OIT". "El proyecto de verificación tuvo una tremenda importancia para sistematizar y compartir información".	
Comentarios del evaluador Como caso de éxito se encuentran el proyecto de verificación, el cual ha estimulado para que se ejecuten las actividades previstas y se trata de un proyecto muy bien identificado por los tres sectores y uno de los que ha producido mayor satisfacción entre los mismos, porque no se ha visto como un monitoreo amenazante tradicional, sino como un espacio de discusión para identificar avances.				
D. Progreso de resultados	3	"Las intervenciones de la OIT deben estar alineadas a la normativa del país. Ejemplo: en el tema de migración la intervención tiene que estar enmarcada en la legislación de la RD para hacer aplicar el reglamento y la ley del país con el discurso de fortalecimiento y respeto institucional"	"Tenemos mucha debilidad en el país respecto a las leyes y la institucionalidad. Jueces que no entienden los derechos laborales y dictan sentencias erróneas"	"Cuando se formulen intervenciones para República Dominicana considerar las condiciones del país".
Comentarios del evaluador Existe una valoración general de que los proyectos y actividades que se han desarrollado en República Dominicana no obedecen necesariamente al PTDP, no por estar ahí es que se han realizado, no ha sido un documento de consulta constante para guiar las actividades.				
E. Riesgos y oportunidades	4	"El gran desafío es estar en condiciones de lograr un compromiso político muy fuerte en todos los temas".		
Comentarios del evaluador Para lograr presencia y compromisos fuertes por parte de los sectores, se debe trabajar en mejores mecanismos de diagnóstico de la situación socioeconómica y política del país, que puedan ser compartidos con éstos, para sensibilizarlos.				
Calificación total	20			

Tabla 2. Formato de calificación para resumir los hallazgos a nivel de resultados				
Efecto 1.2: El Gobierno asume los principios del Convenio Núm. 129 sobre inspección del trabajo (agricultura), en el desempeño de su Sistema de Inspección del Trabajo				
Criterio	Calificación	Comentarios OIT	Comentarios Socios	Recomendaciones
A. Nivel de recursos	3	**"**La mayor herramienta que tenemos aquí somos nosotros mismos porque somos la capacidad instalada**"**. **"**Yo hubiese preferido dejar otra cosa y desarrollar 20 talleres con instructores del INFOTEP y solo se dio para 10, hice la recomendación pero como no estaba programado no se le aprobó, me hubiese gustado llevar a cabo los 20 talleres. No sé con cuantos recursos puedo contar**"**.	"Labor exitosa en inspección de banano, tomate, industrial, caña de azúcar y otros". "Falta de recursos humanos y herramientas de trabajo"	
Comentarios del evaluador Hubo cierto grado de avance para cumplir con los principios del Convenio 129 en la medida en que se ha logrado que los inspectores de trabajo participen en gran cantidad de eventos de capacitación. El Ministerio ha apoyado con recursos a la inspección, aunque aún falta mucho por hacer.				
B. Entrega de productos	4	"El proyecto de verificación ha empujado muchas acciones, los 3 sectores están muy satisfechos, se conoce. Las centrales lo valoran como un proyecto importante".		**"**Se debe fortalecer en el tema de inspección, fortalecer las labores de inspección tanto en cantidad como en calidad. No tienen medios para movilizarse, para hacer vigilancia de los derechos laborales**"**. **"**Las centrales están promoviendo que se continúe con los informes de verificación como mecanismo de rendición de cuentas**"**.
Comentarios del evaluador Existe una apreciación positiva del proyecto de Verificación en cuanto al monitoreo sobre el cumplimiento de los acuerdos definidos en el Libro Blanco y sobre el levantamiento de información sobre la situación de la Administración de la justicia				

laboral.				
C. Uso de los productos	3	"Nadie ve el PTDP para hacer las actividades, los actores no siguen la hoja de ruta, no lo han asumido como su plan de trabajo". "Yo lo miro para tratar de cuadrar con el PTDP, pero a veces me piden cosas que hago aunque no estén ahí".	**"**Es un plan de trabajo teórico que se tiene con la OIT, lo que se está haciendo se haría con PTDP o sin PTDP, no es un instrumento esencial**"**.	
Comentarios del evaluador El PTDP no ha sido apropiado aún ni por los constituyentes en el país ni por el personal de la OIT como un instrumento de consulta para diseñar y redefinir las estrategias a desarrollar en el país. Si bien, todos están conscientes de su existencia y concuerdan con que guarda coherencia con las necesidades del entorno, se consulta muy poco.				
D. Progreso de resultados	4	**"**Los constituyentes no transforman los resultados que se van obteniendo en resultados del PTDP**"**	"Los trabajadores no respetan los derechos en complicidad con el estado. Hemos asumido compromisos del libro blanco que no se aplican, como por ejemplo, seguimos teniendo salarios bajos"	
Comentarios del evaluador El PTDP no se considera como un instrumento de trabajo esencial y no se establece la relación directa entre los resultados que se van obteniendo y los efectos del Programa.				
E. Riesgos y oportunidades	5	**"**Existe un riesgo de sostenibilidad porque los fondos de los proyectos se están terminando, con el trabajo que se va haciendo se genera muchas expectativas, y para ello se necesitan recursos para operativizar los planes**"**.		
Comentarios del evaluador Falta mayor fortalecimiento del sistema de inspección, lo cual requerirá de inversión en recursos como medios de transporte para hacer vigilancia de los derechos laborales				
Calificación total	19			

Tabla 2. Formato de calificación para resumir los hallazgos a nivel de resultados
Efecto 2.1. Plan Nacional de Empleo elaborado y ejecutado satisfactoriamente, tomando en cuenta la equidad de género en la promoción de pequeñas y medianas empresas, el desarrollo económico local, el uso de metodologías intensivas en mano de obra, la modernización, integración y descentralización de los servicios de empleo, el fortalecimiento del sistema

de formación profesional y, de forma particular, el fomento del empleo y trabajo decente para los jóvenes, las poblaciones vulnerables y en especial las mujeres.				
Criterio	Calificación	Comentarios OIT	Comentarios Socios	Recomendaciones
A. Nivel de recursos	3	"Los procedimientos administrativos son muy tardados esto le da al traste la programación por ejemplo contrataciones de consultorías que se envían con tiempo, pero tardan mucho en aprobarlos". "Las misiones de setiembre no me lo han pagado, gastos del taller he tenido que asumir de forma personal". **"**Cuesta mucho coordinar con las agencias y cuando se logra coordinar, se tardan mucho en San José. Tenía un consultor que desde julio entregó el trabajo y hasta finales de octubre se le tramitó el cheque**"**.	"Nombrar a una persona como representante de la OIT en el país, se convierte en una inversión que puede dar frutos". "El tema de empleo es clave en el desarrollo humano, esa importancia no está respaldada técnicamente, ni administrativamente, ni políticamente porque el personal de la oficina de OIT en el país no está investido con total autoridad". "Limitaciones para acceder a créditos".	"Por parte de la oficina en República Dominicana debe insistirse más con el personal de San José para hacer llegar los pagos en un tiempo oportuno". "Sería importante tener más recursos, cada organización tiene que invertir al inicio pero luego será retornada con apoyo de donantes porque estos temas tienen un impacto a nivel social y económico, ejemplo en empleo juvenil".
Comentarios del evaluador A nivel nacional existen varios organismos trabajando temas que son de interés y prioridad para la OIT, se movilizan recursos desde organismos internacionales que convocan para reproducir asistencia técnica. En un proyecto se han presentado atrasos en la aprobación de los contratos por servicios y en el pago que les corresponde. Por parte del sector gobierno, se han invertido muchos recursos para desarrollar las actividades que le correspondían tanto por mandato institucional como en apoyo al PTDP.				
B. Entrega de productos	3	"El programa termina el otro año, comenzó un año después, por lo que ha sido un poco difícil coordinar, las asociaciones del sur son más flexibles, pero en el caso del norte por ser un sector más poderoso es más difícil coordinar". "Desde el Proyecto de Fortalecimiento de la Formación Profesional y	"Hay incongruencia, si nos basamos en el PTD las acciones deberían haberse desarrollado en la localidad escogida originalmente".	**"**El país a pesar de tener un PIB alto requiere mucho, por la distribución de la riqueza, hay problemas de equidad, por eso es clave movilizar recursos conjuntamente**"**.

		la Intermediación Laboral se ha trabajado con instancias regionales, red de institutos de formación profesional, la dirección de empleo y el servicio nacional de empleo en orientación e inserción al empleo".		
Comentarios del evaluador Se produjo un error de diseño y focalización. No se escogió adecuadamente la población meta en la cual se aplicaría el plan piloto. El Ministerio de Trabajo propuso la aplicación de actividades en una región con mucha pobreza, poca o casi inexistente formalidad laboral, pero que al contar con indicadores socioeconómicos muy bajos calzaba con las características buscadas por los programas a los cuales se les debería prestar atención según los objetivos del milenio.				
C. Uso de los productos	4	"Debe ser más constante la cooperación para apoyar el plan nacional de empleo y el fomento de empleo para jóvenes".	"Con el tema de política juvenil se produjo el documento, pero no se le dio seguimiento, si invierte dinero se crea expectativa, pero no se le da seguimiento, esto hace que la agencia pierda credibilidad, hay que comenzar a convencer a la gente otra vez". "El gobierno no tiene todas las fortalezas necesarias para cumplir con el plan, no hay un equipo suficiente en el Ministerio que le de seguimiento".	
Comentarios del evaluador Algunos temas no han tenido el avance esperado y por lo tanto el uso que han hecho los constituyentes de los productos no ha sido suficiente, tal es el caso del plan nacional de empleo y del consenso en cuanto a la política nacional de empleo.				
D. Progreso de resultados	4	**"**Estoy contenta del compromiso en el Ministerio, su nivel de coordinación, el Ministro de trabajo con alto compromiso**"**.	**"**Luego que las instancias tripartitas firmamos, se empezaron las acciones**"** "Plan de trabajo decente por áreas, se identificaron las estrategias a llevar a cabo y se han ido ejecutando".	
Comentarios del evaluador Los sectores, tanto el de trabajadores como el de empleadores consideran que la escogencia de Monte Plata no fue discutida lo suficientemente, pero que hubo una gran motivación por parte de las autoridades gubernamentales en ese momento por impulsar el plan piloto en esta zona del país por lo que finalmente se aceptó. Aunque la Política Nacional de empleo se encuentra en fase de discusión, se ha trabajado en una propuesta técnica tanto de ésta como del plan de acción para el empleo juvenil y el Ministerio de Trabajo está trabajando en un programa de capacitación para jóvenes.				
E. Riesgos y	4	**"**Cuando se está pidiendo a la oficina	"Los sindicatos tienen confianza en el Ministerio	**"**Para lograr un mayor impacto tiene que estar

oportunidades		regional expertis en el tema de empleo juvenil por ejemplo, no llega la retroalimentación o llega muy tarde. La cara de la OIT en el país no es especialista para todos los temas, es difícil cuando se tiene la dirección de un proyecto específico, no te permite estar en otros ámbitos de cooperación y pone en riesgo la visibilización en el país**"**. **"**El proceso electoral puede poner en riesgo que el gobierno entrante no continúe los compromisos adquiridos**"**.	en materia de formación, todo sucede de manera muy natural, es una oportunidad que se debe aprovechar". "El tema de trabajo de decente está vinculado directamente al tema de crecimiento económico, si crece el trabajo informal, hay amenazas". "La economía dominicana disminuye en su capacidad de ofrecer empleos de calidad a los jóvenes".	cerca de los grupos de poder, tener una representación oficial como agencia, así se logran muchas cosas porque como la creación de alianzas con Naciones Unidas**"**.
Comentarios del evaluador Los sectores están conscientes de los riesgos que podrían sufrir ante el proceso electoral y ante problemas de crecimiento económico y sobre cómo estos repercuten sobre la cantidad y la calidad de los empleos. La oportunidad que visualizan es la de llevar a mesas de discusión medidas de prevención.				
Calificación total	18			

Tabla 2. Formato de calificación para resumir los hallazgos a nivel de resultados				
Efecto 2.2. El Gobierno y los interlocutores sociales formulan y ejecutan políticas, programas y estrategias tendientes a la reducción del trabajo infantil, teniendo en cuenta el plan estratégico nacional para la erradicación de las peores formas, incluido el Plan contra la explotación sexual y comercial.				
Criterio	Calificación	Comentarios OIT	Comentarios Socios	Recomendaciones
A. Nivel de recursos	5	**"**Se movilizan recursos internamente al convocar una sola vez a las contrapartes, cumpliendo con la agenda de todos los proyectos. Esta es una forma de optimizar recursos**"**. **"**Desde el punto de vista interno se han movilizado recursos. Temas vinculados con desarrollo empresarial, se había perdido el apoyo para IPEC y se ha recuperado, con el proyecto de verificación, ahora 2 proyectos sobre migración y el de Punta Cana de azúcar**"**.	"Los recursos son insuficientes".	"Las necesidades del país en torno al trabajo decente son tan amplias que se requiere la movilización conjunta de recursos con otras agencias".
Comentarios del evaluador En la medida de lo posible, la oficial del proyecto de IPEC representa a la organización en las reuniones a las que se le invita por parte de UNDAF. Esto permite que fluya información desde y hacia las mesas de encuentro de Naciones Unidas.				
B. Entrega de productos	5	"El comité que trabaja con el tema de trabajo infantil se ha fortalecido bastante a raíz del PTDP, por ejemplo la hoja de ruta. Nuestro papel es de asistencia, les decimos esta es la hoja de ruta del país". "Se ha fortalecido en términos de apropiación, hay 42 comités locales en contra del trabajo infantil, el ministro de trabajo ha apoyado".	"El marco de colaboración de la OIT requiere que sea a satisfacción de los 3 sectores, hay que trabajar para que los acuerdos sean de temas relevantes"	**"**La coordinación interna entre proyectos y especialistas, cada uno tiene su agenda aunque no se contradigan, no están totalmente informados y coordinados para entregar todos los productos**"**.
Comentarios del evaluador Se han dado avances importantes con el fin de reducir el trabajo infantil, erradicar las peores formas y luchar contra la				

explotación sexual comercial a través del Plan Estratégico Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, el Plan Nacional contra el Abuso y la Explotación Sexual Comercial. Se ha trabajado en conjunto con organizaciones de cooperación, de la sociedad civil, empleadores y trabajadores, para la divulgación, sensibilización y capacitación en torno a la prevención y atención del trabajo infantil y se han generado inspecciones específicas en esta materia.				
C. Uso de los productos	5	**"**No consultó el PTDP, lo tenemos presente, sabemos que existe, tal vez le podríamos sacar más provecho**"**. **"**El plan podría ser un instrumento muy útil para la prevención del trabajo infantil porque si los padres tienen trabajo decente esto podría beneficiar a sus hijos**"**. **"**En la práctica el país no lo ha asumido, no es una herramienta que se utilice con tanta fuerza**"**.	"Para el sector empleador no es su prioridad porque el trabajo infantil se da más en la informalidad".	
Comentarios del evaluador Se ha dedo algún nivel de participación por parte del Ministerio, de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores en la formulación de propuestas y en el apoyo a la erradicación del trabajo infantil.				
D. Progreso de resultados	5	"Depende de qué manera asumen las autoridades del país los proyectos, si se apropia la hoja de ruta como política pública, como un instrumento de planificación con el cual tiene que cumplir". **"**Proceso muy consensuado, participativo, ha sido un producto muy útil, el país ha adoptado este marco tanto a nivel político como técnico, no se ha quedado sin aterrizar se tradujo en una programación de más corto plazo con recursos asignados, apropiación del país,	"Se ha creado mucha demanda"	**"**Hemos creado mucha expectativa. Existe un reto para financiar con otros agentes y OIT, porque también hay cosas nuevas que requieren asistencia técnica. Recomendación: dar respuesta a la demanda que hemos generado**"**.

		inversión de ellos en material, en recursos humanos. En Dominicana la planificación se ha logrado de una descentralización de comités locales en trabajo infantil, se está implementando la programación, están ahora viendo como monitorear**".**		
Comentarios del evaluador Se han obtenido resultados importantes en esta materia, en la medida en que el proyecto de IPEC cuenta con muchos años de presencia en el país y la incidencia a nivel político y sobre otros sectores es amplia. Además, se ha aceptado la hoja de ruta como un marco estratégico para eliminar peores formas.				
E. Riesgos y oportunidades	5	"Para lograr que los compromisos se consoliden se necesitan recursos y en ese sentido estamos limitados por lo representa un riesgo".	"Hay capacidad de apoyo, pero a veces se torna difícil cuando para participar en los espacios implica disponer de tiempos y recursos. Todos debemos poner en la mesa un aporte".	**"**Dentro de la OIT se deben coordinar las acciones y para las contrapartes debería ser siempre una OIT, el país está cumpliendo lo que dice el plan, pero no tanto porque está en el documento".
Comentarios del evaluador El riesgo más importante que fue identificado para este efecto se refiere a la consolidación de recursos suficientes para hacer frente a las necesidades y a la demanda creada.				
Calificación total	25			

Tabla 2. Formato de calificación para resumir los hallazgos a nivel de resultados				
Efecto 2.3 El gobierno y los interlocutores sociales formulan y ejecutan políticas, programas y estrategias tendientes a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.				
Criterio	Calificación	Comentarios OIT	Comentarios Socios	Recomendaciones
A. Nivel de recursos	2	**"**No tengo vehículo, tengo que ir en transporte público. Si tuviera un vehículo disponible se hubiera avanzado más rápido. También hago frente a los aspectos logísticos**"**. **"**Esto no ha afectado la percepción de las contrapartes a la OIT porque yo estoy cubriendo la espaldas de la organización**"**	"Se requiere asistencia técnica"	
Comentarios del evaluador Es difícil establecer la relación entre los recursos invertidos y los recursos presupuestados en todo el Programa y con mucho más razón en un efecto poco desarrollado				
B. Entrega de productos	2	"Cuando se diseñó el Programa se contaba en la OIT con una especialista en seguridad en el trabajo, pero al irse, no quedó ningún especialista que le diera seguimiento al tema"	"Hasta ahora se está hablando del tema en el Ministerio, es uno de los temas prioritarios del nuevo Ministro, en el tema de salud ocupacional".	
Comentarios del evaluador En materia de seguridad y salud en el trabajo no se obtuvieron muchos resultados por lo que se considera que su nivel de avance es bajo. Si bien, a nivel del Ministerio de Trabajo se pudieron haber generado algunas iniciativas, éstas no han sido aún apoyadas o promovidas por la OIT.				
C. Uso de los productos	3	**"**Como OIT muchas veces comenzamos procesos y no le damos seguimiento técnico**"**.	"Ahora se les va a llevar capacitación y se está incluyendo en las actividades de inspección del Ministerio"	**"**El proceso de asesoría técnica debe ser un poco más largo, hasta que se logre un punto de sostenibilidad**"**.
Comentarios del evaluador En cuanto a las políticas, programas y estrategias tendientes a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo no se dieron mayores avances.				
D. Progreso de resultados	1		"Se están formando los comités de higiene y salud en los centros de trabajo	

			con el proyecto de verificación en el proyecto piloto de Bavaro conjuntamente con el Ministerio y la asociación de hoteles de Bavaro, se dio asistencia técnica para formarlos".	
Comentarios del evaluador				
E. Riesgos y oportunidades	3			
Comentarios del evaluador El mayor riesgo es que no se vinculen proyectos e iniciativas a este tema. Sin embargo, existe gran posibilidad de que sea un tema a tratar dada la demanda en el país.				
Calificación total	11			

Tabla 2. Formato de calificación para resumir los hallazgos a nivel de resultados				
Efecto 3.1 Las propuestas de las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores son incluidas en la definición y ejecución de políticas, programas y estrategias para el fomento del empleo y trabajo decente.				
Criterio	Calificación	Comentarios OIT	Comentarios Socios	Recomendaciones
A. Nivel de recursos	3	"No todos los proyectos que tiene la OIT en el país cruzan por la oficina nacional, los que sí lo hacen, coordinan y se optimizan los recursos, pero los programas regionales no". "Los especialistas tienen su propia carga de trabajo, se les brinda apoyo logístico pero no tan sustantivo, por lo que cuesta más optimizar los recursos". "Tenemos limitaciones económicas de las centrales y la OIT para abordar los distintos grupos de necesidades, temas de tercialización, flexibilación laboral, salud en el trabajo sobretodo en el sector minero, precarización laboral y otros como la negociación colectiva por rama, no se pueden atender porque los recursos son limitados"	"Nunca supe sobre los montos invertidos, entendía que todo pasaba por programas específicos, pero desconocía el presupuesto". "De los 3 sectores que conforman la OIT, el sindical es el que tiene mayor limitaciones, se da un fenómeno de bomberismo en el movimiento sindical, donde los mismos tenemos que hacerlo todo, cuando se presentan los casos a los tenemos que atender todos. No tenemos recursos para pagarle a un técnico y contratar servicios".	"Lo más importante es que debe haber sinceridad. A los que les conviene más que haya trabajo decente es a los trabajadores, esto tiene un costo que quien lo cubre es el gobierno y los empresarios. Qué tenemos que hacer? Buscar mecanismo para presionar para que el Consejo Consultivo se reúna".
Comentarios del evaluador El sector sindical, principalmente, reconoce la existencia de limitaciones económicas para abordar los distintos temas, requieren mayor apoyo, asistencia técnica y capacitación. Sin embargo, se debe también visibilizar los aportes que este sector ofrece en participación a reuniones u otros intangibles que contribuyen al fomento del empleo decente.				
B. Entrega de productos	4	"Los empleadores es un sector difícil de llegar y es un sector muy grande, puede haber dificultad para entender qué es lo que quieren porque no tienen una agenda tan común, es más difícil hacer la lectura de sus necesidades. El problema proviene tal vez de la naturaleza del	"Siempre tuve respuestas muy ágiles y rápidas". "Antes nos sentábamos a discutir el tema salarial únicamente. Ahora no, nos resulta fundamental para las discusiones macro".	"Se podrían explorar temas más empresariales, darle una lectura más empresarial, saber llegarles".

		sector".		
Comentarios del evaluador Se considera un nivel de avance alto en cuanto a la entrega de los productos de este efecto, puesto que las OE han elaborado una guía-manual para inspectores (capacitación en inspección). Se han desarrollado seminarios sobre libertad sindical y jornadas de trabajo para el Consejo Consultivo del Trabajo, con el objetivo de fortalecer su capacidad técnica				
C. Uso de los productos	4		**"**Hemos ido creciendo y sensibilizando a los trabajadores sobre el trabajo decente**"**. **"**No todos los productos establecidos se lograron. Monte Plata es una región donde la actividad económica es limitada por lo que COPARDOM no puede operar, porque no tiene socios o empresas, y los sindicatos tampoco, solo hay dos empresas y el resto son informales**"**.	"Se debe continuar con la campaña de sensibilización".
Comentarios del evaluador No todos los constituyentes han aprovechado en la misma medida los productos del PTDP. No obstante, se percibe como un comportamiento esperado, en tanto que cada sector tiene su propia necesidad				
D. Progreso de resultados	3	"Cualquier iniciativa que se aparte del fortalecimiento institucional podría obstaculizar**"**.	"En término de procesos hubo rapidez y resultados satisfactorios". "Luego de que se hiciera la presentación del Plan de trabajo decente, no he visto que se desarrollara nada más".	
Comentarios del evaluador Los mayores progresos registrados en este efecto son los relacionados con el proyecto de diálogo social, el cual está fortaleciendo a las instancias tripartitas y a cada actor por separado				
E. Riesgos y oportunidades	3	"Las centrales están atentas a la renovación del PTDP, no se ha hecho ningún ejercicio, los sindicatos quieren que se retomen las actividades, transformar su plan en una agenda sindical para el trabajo decente**"**.	"Ahora estamos sumamente preocupados con la cantidad de empresas en el sector informal, no las estamos insertando al mercado formal y el sistema de seguridad social puede ser insostenible**"**.	"Hay que buscar esa sinergia que propicie el emprendedurismo. Generar formalidad**"**.
Comentarios del evaluador El riesgo por el aumento de la informalidad podría generar problemas para ofrecer mejoras en términos del trabajo decente, y a pesar de ser un riesgo muy bien identificado no se plantean medidas correctivas claramente en todos los sectores.				

Calificación total	17			

Tabla 2. Formato de calificación para resumir los hallazgos a nivel de resultados				
Efecto 3.2. Las instancias tripartitas nacionales (el Consejo Consultivo de Trabajo - CCT, la Comisión Nacional de Empleo - CNE, el Comité Nacional de Salarios – CNS, y el Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional – CONSSO, Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) y al Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS) formulan y ejecutan un plan de fortalecimiento institucional. El Consejo Consultivo del Trabajo, será la institución local responsable del seguimiento y la coordinación del desarrollo del Programa Nacional de Trabajo Decente (2008-2011).				
Criterio	Calificación	Comentarios OIT	Comentarios Socios	Recomendaciones
A. Nivel de recursos	4	"No tengo idea cuánto es el monto del proyecto. En el documento de proyecto no está, se tiene todo el plan para el proyecto, regional. No se le da seguimiento en términos de recursos, se le da un replanteamiento de metas. No se conoce la relación entre recursos y objetivos".	"El trabajo se realiza entre todos, hay alianzas, algunos aportamos recursos, o en la convocatoria, así como con materiales".	
Comentarios del evaluador El tema presupuestario pareciera ser desconocido incluso a nivel interno por parte de quienes ejecutan proyectos en el país, se tiene a disposición el documento de proyecto, con las metas y actividades programadas pero no con los montos relacionados a las mismas				
B. Entrega de productos	5	"Es importante más talleres participativos con los actores a nivel local para ponerse de acuerdo con los temas de fortalecimiento institucional".	"Tenemos más de un año que no nos reunirnos en el Consejo Consultivo de Trabajo, esto ha incidido en la no aplicación de todos los productos del programa. El diagnóstico para el país es el mismo que cuando se firmó el PTD".	"Aprovechar la existencia de la mesa sindical para ponerse de acuerdo para dar seguimiento. Es un medio que tenemos institucionalizado, deberíamos retomar el tema en una agenda permanente".
Comentarios del evaluador República Dominicana es el mejor país para trabajar en diálogo social porque las centrales sindicales actúan con una sola voz, el gobierno goza de la confianza de los grupos, y en general hay clima favorable para el diálogo.				
C. Uso de los productos	5		"No fuimos tan persistentes ante el ministro de trabajo para que convocara. Somos parte de la OIT y no lo hicimos". "En los últimos años hemos	

			recibido capacitación de la OIT cada dos meses en el tema salarial y otros, lo cual nos generó valor. Hemos realizado talleres sobre jornadas de trabajo, el costo del despido comparado con otros países de la región, taller de salud y seguridad ocupacional, talleres de comunicación que han fortalecido al sector empleador".	
Comentarios del evaluador Las estrategias de capacitación realizadas y el apoyo técnico brindado por la OIT para lograr los efectos propuestos en el PTD, han sido valoradas positivamente por parte de los constituyentes.				
D. Progreso de resultados	3	"Se debe tener un buen acuerdo de cuáles son los temas necesarios a fortalecer en el país. Tener un diagnóstico más preciso con todos los sectores, cuáles son los temas prioritarios e importantes"	"La plataforma de seguimiento no se activó". "Hemos abierto el diálogo nacional de los organismos tripartitos con la asistencia de la OIT que creó 4 mesas de trabajo". "El hecho que las centrales sindicales se puedan sentar a la mesa con otros sectores sin causar crisis es un gran avance".	
Comentarios del evaluador Se considera el alcance de un nivel bajo en cuanto al seguimiento y la coordinación del desarrollo del Programa Nacional de Trabajo Decente, puesto que aparte del apoyo recibido por el proyecto de Verificación, el Consejo Consultivo se ha reunido de forma irregular.				
E. Riesgos y oportunidades	3		"Existe una buena actitud hacia el diálogo, sin embargo, el accionar es importante, aparte de dialogar hay que accionar conjuntamente". "Pero ese diálogo se da solo para vender imagen hacia afuera porque cuando se presentan las propuestas de los sindicatos en las empresas se rompe el diálogo, se da	"Hay que combinar el diálogo con la acción. Hoy podemos potencializar la mesa sindical en este sentido".

			el dialogo arriba en las cúpulas cuando se defienden los derechos fundamentales. Pero el diálogo a nivel micro de empresa no se da".	
Comentarios del evaluador Existe la oportunidad para mejorar mucho en este efecto, pues se cuenta con la disposición de los constituyentes, lo cual hay que saber potenciar. Sin embargo, el mayor riesgo para esto es el tema de los recursos.				
Calificación total	20			

Anexo 3

Lista de personas entrevistadas

- Virgilio Levaggi, Director, Oficina OIT San José
- Leonardo Ferreira, Director Adjunto, Oficina OIT San José
- Lorenzo Peláez, Especialista ACTEMP, Oficina OIT San José
- Oscar Valverde, Especialista ACTRAV, Oficina OIT San José
- Mauricio Dierckxsens, Especialista en Empleo, Oficina OIT San José
- María José Chamorro, Especialista en Género, Oficina OIT San José
- Álvaro Ramírez, Especialista en Formación Profesional y Desarrollo de Empresas.
- Noor Denkers, Coordinadora IPEC Subregional
- Florencio Gudiño, Jefe de Programación para América Latina y el Caribe, Oficina OIT Lima.
- Sabas Monroy, Oficial de Monitoreo y Evaluación, Oficina OIT Lima.
- Teresa Esteban, ATP Proyecto de Fortalecimiento de la Formación Profesional y la Intermediación Laboral Bente Sorensen, ATP Proyecto Verificación
- Ana Aslan, ATP Proyecto Diálogo
- Bente Sorensen, CTA, Coordinadora Regional del Proyecto Verificación
- Walter Romero, Jefe Unidad de Programación, Oficina OIT San José
- Manuel Quirós, Jefe Unidad Finanzas y Administración, Oficina OIT San José
- Nidia Zúñiga, Jefa Unidad de Recursos Humanos, Oficina OIT San José
- Daveida Agramonte, Oficial del Programa de IPEC, República Dominicana, Oficina OIT República Dominicana
- Ana Patricia Quezada, Proyecto Fortalecimiento de la Cadena de Valor del Banano mediante el Crecimiento de Mercados Inclusivos, Oficina OIT República Dominicana
- Maribel Batista, Oficial para las Actividades con los Trabajadores, Proyecto Verificación, Oficina OIT República Dominicana

- Miriam López, Facilitadora Nacional del Proyecto Verificación para República Dominicana, Oficina OIT República Dominicana
- Francisco Domínguez Brito, Ministro de Trabajo, República Dominicana
- Carlos Silie, Ministerio de Trabajo, República Dominicana
- Luz Mery Ruiz, Ministerio de Trabajo, República Dominicana
- Max Puig, Ex Ministro de Trabajo, República Dominicana
- Valerie Julliand, Coordinadora Residente, Naciones Unidas, República Dominicana
- Elias Dinzey, Gerente de Operaciones, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, República Dominicana
- Antonio de Jesús Aquino, secretario nacional de Acción Reinvidicativa y Derechos Humanos de la Confederación Nacional de Unidad Sindical, Secretaria General de la Federación de Trabajadores Estatales., República Dominicana
- Luisiano Robles, Secretario General Adjunto de la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), República Dominicana
- Jose Luis Leon, Secretario de Acción Reinvindicativa y Derechos Humanos de la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), República Dominicana
- Tomas Cherri Morel, Secretario Confederal de Organización (CASC), Secretario General de la Federación del Comercio, República Dominicana
- Santos Sánchez, Secretario General de la CNTD, República Dominicana
- Narciso Cabral, CNTD, República Dominicana
- Pedro Rodríguez Velázquez, Gerente de la Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM), República Dominicana
- Jaime González, Presidente de la Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM), República Dominicana

Anexo 4

Términos de Referencia

Organización Internacional del Trabajo

Oficina Regional para América Latina y el Caribe

Términos de Referencia

Revisión del Programa de País (CPR)

República Dominicana 2008 - 2011

Período Cubierto:	**Enero 2008 – Setiembre 2011**
Cobertura Geográfica:	**República Dominicana**
Oficina Administrativa:	**ETD y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana**
Tipo de Revisión:	**Revisión del Programa de País**
Cronograma de la Revisión:	**Octubre – Noviembre 2011**
Gestión de la Revisión:	**Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe**
Dirección de la Revisión:	**Sabas Monroy, Oficial de Monitoreo y Evaluación**
	Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

Lima, Octubre 2011

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA REVISIÓN

Para lograr el progreso son necesarias acciones al nivel mundial. La OIT desarrolla una agenda para la comunidad del trabajo, representada por sus mandantes tripartitos, con el fin de movilizar sus considerables recursos para crear esas oportunidades y colaborar en la reducción y eliminación de la pobreza. El Programa de Trabajo Decente aporta las bases para un marco de desarrollo global más justo y estable.

La OIT ofrece apoyo a través de Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) desarrollados en colaboración con los mandantes de la OIT. Las prioridades y objetivos se definen dentro del marco de desarrollo nacional y con el propósito de combatir los más graves déficits de trabajo decente a través de programas eficientes que abarcan cada uno de los objetivos estratégicos.

Las Revisiones de los Programas de País o Country Programme Reviews (CPRs) constituyen herramientas de gestión para aquellos a cargo del diseño e implementación de un Programa de País. Como tales, se trata de ejercicios participativos de auto evaluación, utilizados para revisar el diseño de un Programa de País, examinar su desempeño reciente en función de los resultados previstos, establecer los logros alcanzados, determinar si los productos han abonado a la consecución de resultados y si las estrategias usadas han sido efectivas y eficientes.

Los CPRs representan un nivel de esfuerzo adicional al requerido para un informe anual de progreso, ya que implican la participación de los mandantes de la OIT y socios nacionales y de otras agencias, si se considera necesario. Esto permite a los mandantes y otras agencias, revisar el desempeño de la OIT en la entrega de los productos planificados y su apoyo a la consecución de resultados. De igual manera, proveen medios para obtener la retroalimentación de los socios respecto a la colaboración y coherencia alcanzada en un contexto multiagencial.

Los CPRs se enfocan en los resultados y estrategias de los PTDP para identificar dónde y cómo se pueden alcanzar mejoras. Esto posibilita a los constituyentes y socios el considerar futuras estrategias y acciones. Los CPRs también exponen a los constituyentes y funcionarios de la OIT a la teoría y la práctica de la gestión basada en resultados en los programas de país e incrementa la apropiación nacional del proceso de revisión.

Los presentes términos de referencia guiarán el desarrollo de la Revisión del Programa de País (CPR) para República Dominicana 2008 – 2011.

Como todo proceso de evaluación en la OIT, esta revisión cumplirá con las normas, estándares y salvaguardas éticas establecidas por la OIT en su Política de Evaluación y por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas.[5]

2. ANTECEDENTES DEL PROGRAMA DE PAÍS Y EL CONTEXTO

Antecedentes

República Dominicana adoptó el 8 de agosto de 2007 su Programa Nacional de Trabajo Decente mediante el cual se procura promover el desarrollo económico y social del país a través de la generación de empleo en un marco de productividad, competitividad y justicia social.

La adopción tuvo lugar en el marco de la Consulta Tripartita que se realizó en Santo Domingo con el impulso de la Oficina Subregional de la OIT para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana.

La adopción del programa, acordada por el gobierno, los representantes del sector de los trabajadores y los representantes del sector de los empleadores, se orientó a contribuir a la consolidación de los logros alcanzados en cuanto al respeto y aplicación de la normativa laboral, la generación y creación de empleos de calidad, la protección social y el diálogo social.

Panorama laboral de República Dominicana al momento de la firma del PTDP

Según datos disponibles (2005), la fuerza laboral de la República Dominicana está conformada por alrededor de 4 millones de personas; el 61% de ellas corresponde a la zona rural. El 73% de los hombres en edad de trabajar participan del mercado de trabajo, siendo la tasa de las mujeres de un 46%.

La tasa de desempleo es del 18%. Estos datos en términos absolutos significan que, actualmente, alrededor de 714 mil personas están desocupadas. La tasa de desempleo de los hombres es del 11.5%, 12.8% en zona urbana y 8.2% en la rural. La tasa de desempleo de las mujeres es del 29.1%, situación que se agrava en la zona rural, pues ésta llega al 35.7%, mientras que en la zona urbana es del 27%. Según los últimos datos disponibles (del 2003) los salarios pagados a los hombres superan, en un 30%, los salarios de las mujeres. Estos antecedentes reflejan una alta desigualdad en el empleo por género.

Uno de los problemas más importantes que incide en la calidad del empleo en la República Dominicana es la baja escolaridad. Cerca de un 50% de la población económicamente activa sólo tiene algún grado de escolaridad primaria. Asimismo, un alto porcentaje de la población económicamente activa ocupa empleos en la economía informal, la que alcanza el 43% de la economía total y sigue en crecimiento, lo cual afecta la seguridad y condiciones de trabajo y la vida de la población.

En República Dominicana alrededor de 436 mil niñas, niños y adolescentes entre 5 y 17 años trabajan, según la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (2000). Estos se encuentran principalmente en la

[5] http://www.ilo.org/eval/Evaluationpolicy/lang--es/index.htm

agricultura, el trabajo infantil urbano y el trabajo doméstico. Igualmente, muchos de estos NNA están atrapados en las llamadas "Incuestionables Peores Formas de Trabajo Infantil" como la explotación sexual comercial.

Según estimaciones oficiales del 2005, la misma afecta a cerca del 50% de los hogares, y alrededor del 25%% de éstos se les ubica en condición de extrema pobreza.

El Desafío: Crear Trabajo Decente

La OIT ha venido promoviendo a nivel mundial la creación de trabajo decente como la mejor estrategia de crecimiento con empleo de calidad y bienestar, logrando una creciente conciencia al respecto en diferentes espacios supranacionales a nivel mundial.

En ese contexto, se inscribe el Acuerdo de Santo Domingo para Adoptar una agenda laboral Subregional Tripartita, firmado en mayo del 2002. También es relevante la "Declaración Tripartita para el Fomento del Empleo y el Trabajo Decente en Centroamérica y la República Dominicana" suscrita en Tegucigalpa, Honduras, el 30 de junio del 2005, con motivo del Foro Subregional Tripartito de Empleo. En esa declaración se menciona la necesidad de emprender acciones a favor de la generación de trabajo decente como una herramienta clave en la erradicación de la pobreza y la superación de las desigualdades. En igual sentido, en el marco de la XVI Reunión Regional Americana de la OIT, que tuvo lugar en Brasilia en mayo de 2006, se aprobó la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente de la OIT, que propone políticas para el respeto a los derechos laborales fundamentales en el trabajo, la generación de más y mejores empleos a través del crecimiento sostenido, mayor eficiencia y cobertura de la protección social y la promoción del tripartismo y el diálogo social.

Prioridades

Las tres grandes prioridades definidas en el Programa son:

a) Promover el cumplimiento efectivo y la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo;

b) Fortalecer al gobierno, a las organizaciones de empleadores y a las organizaciones de trabajadores en el desarrollo de sus capacidades para la adopción y ejecución de un Plan Nacional de Empleo y Trabajo Decente; y

c) Fortalecer la incidencia del Consejo Consultivo de Trabajo, de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores, en la formulación y ejecución de políticas de desarrollo sociolaboral.

Además de la definición de los ejes prioritarios, el programa de Trabajo Decente incluye una estrategia para el desarrollo de dichas prioridades así como los indicadores y mecanismos específicos para la evaluación del cumplimiento. El programa fue elaborado tomando en cuenta las necesidades e intereses de país, expresados por los constituyentes dominicanos (gobierno, representantes de los trabajadores y

representantes de los empleadores). Una vez adoptado el PNTD, corresponde la elaboración del plan de ejecución con los detalles de la operacionalización del mismo. El programa se ejecutará bajo la responsabilidad técnica de la Oficina Subregional de la OIT para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana.

3. PROPÓSITO, ALCANCE Y CLIENTES DE LA REVISIÓN

Propósito

La Revisión del Programa de País República Dominicana 2008 – 2011 persigue evaluar el diseño, alcance e implementación de las intervenciones de la OIT en el país, al tiempo que identifique y brinde recomendaciones en áreas susceptibles de mejora, especialmente en términos de la gestión basada en resultados. La revisión también considerará qué ha funcionado y qué mejoras pueden implementarse en el Programa de País a futuro, estableciendo qué es factible y qué debe priorizarse a la luz de los marcos de desarrollo nacional, de Naciones Unidas y de la OIT.

Alcance

La revisión cubrirá todo el contenido del Programa de País desde septiembre de 2007 hasta agosto de 2011 de una manera comprehensiva. El alcance de la CPR tiene dos componentes principales. El primero implica la revisión **general** de la pertinencia y adecuación del diseño del Programa, su alcance y relaciones y el desempeño durante su implementación. Esto se evaluará a la luz de cinco criterios principales (ver anexo 1):

- Relevancia, coherencia y ventaja comparativa de la OIT en el país
- Socios, estrategias y relaciones interagenciales
- Orientación a la gestión por resultados
- Eficiencia y eficacia de la estructura organizacional de la OIT
- Administración y diseminación del conocimiento

Un segundo componente de la revisión es una evaluación operativa **específica** de cada resultado (outcome) de país en aras de reportar el progreso hecho en forma de resultados tangibles, consecuencia directa de las contribuciones de la OIT. Los criterios básicos en este sentido son (ver anexo 2):

- Nivel de recursos
- Entrega de productos
- Uso de los productos por los mandantes
- Progreso alcanzado rumbo a los resultados esperados
- Riesgos emergentes y oportunidades

Cada criterio se evalúa acorde a la siguiente escala:

1	2	3	4	5	6
Muy insatisfactorio	Insatisfactorio	Moderadamente insatisfactorio	Moderadamente satisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio

Un detalle de los criterios a utilizar para la revisión y las preguntas de investigación asociadas a los mismos se incluye en los anexos.

Clientes

Clientes primarios de la revisión son:

- Los clientes externos:
  - Mandantes de la OIT en el país
  - Socios en la ejecución del Programa de País
  - Agencias de Naciones Unidas en el país

- Los clientes internos:
  - ETD y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana
  - Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe
  - Unidades de Programación en la Región
  - EVAL

4. METODOLOGÍA PROPUESTA

El ejercicio de revisión constituye una evaluación participativa de los cuatro años del Programa de País.

La metodología implica un trabajo de campo en San José e incluye una misión a Santo Domingo por parte del equipo revisor, a fin de recolectar información. El proceso incluye una serie de entrevistas entre el equipo revisor y los funcionarios de OIT involucrados (tanto en la ETD/OP San José como en Santo Domingo), el gobierno, organizaciones de trabajadores y empleadores, otras agencias de Naciones Unidas, mayores donantes y socios nacionales, según se considere necesario. Un taller de involucrados será organizado como plataforma para que tanto los clientes internos como externos analicen y discutan la labor de la OIT en el país. Aquellos involucrados que no se entrevisten personalmente durante la misión (Ej., funcionarios de la Oficina Regional de la OIT en Lima), serán contactados por vía telefónica y/o electrónica.

Un consultor externo será contratado como facilitador del proceso de revisión y será responsable de la recolección y análisis de la información, lo mismo que de la preparación del informe de la revisión. El consultor externo elaborará el borrador del informe basado en la información resultado de la revisión documental y las entrevistas en el terreno. Este borrador será enviado por el director de la consultoría a la ETD/OP San José para su circulación entre los involucrados, a fin de recopilar sus comentarios y remitirlos al consultor externo para que considere su incorporación a la versión final del informe.

El consultor externo se constituirá como líder del equipo responsable de la revisión y contará con el apoyo del Oficial Regional de Monitoreo y Evaluación, lo mismo que de la Unidad de Programación de la ETD/OP San José, a fin de asegurar que toda la información necesaria pueda ser recolectada y se realicen las coordinaciones logísticas necesarias con los involucrados. La colaboración de los funcionarios y especialistas de la ETD/OP San José será clave para el éxito del proceso.

Preparación y desarrollo de la revisión

1. La ETD/OP San José preparará la documentación siguiente a ser consultada por el equipo de revisión:
    - Informes ejecutivos sobre el estado de la ejecución de cada resultado (outcome) de país, de no más de una página de extensión y conteniendo la información correspondiente a cada criterio de la revisión (ver anexo).
    - Portafolio de proyectos ejecutados en el país en el período cubierto por la revisión, incluyendo recursos extra presupuestarios.
    - Estado actualizado de fondos presupuestados y ejecutados (RB, RBTC, PSI, XBTC y RBSA) por cada uno de los resultados de país.
    - Resumen de las políticas relevantes del país en términos de empleo, migración, educación, seguridad social, protección laboral, etc.
    - Otra información de contexto, incluyendo informes de progreso de proyectos, evaluaciones de proyectos, lo mismo que toda evidencia de los principales productos y demás información de desempeño relevante.

2. Con apoyo de la ETD/OP San José, se programarán reuniones del equipo de revisión con los siguientes involucrados, a quienes se entrevistará conforme los criterios de la revisión:
    - ETD y Oficina de Países de la OIT para América Central , Haití, Panamá y República Dominicana
        - Dirección
        - Especialistas
        - Oficiales de Programación
        - Coordinaciones de Proyectos
    - Gobierno de República Dominicana (Ministerio de Trabajo y otros)
    - Organizaciones de trabajadores de República Dominicana
    - Organizaciones de empleadores de República Dominicana
    - Agencias de Naciones Unidas en República Dominicana
    - Principales donantes
    - Otros socios estratégicos

3. Al concluir la misión, se realizará un taller de involucrados en Santo Domingo, donde los socios internos y externos relevantes analizarán y discutirán conjuntamente la labor de la OIT en el país y recibirán una presentación de los hallazgos preliminares de la revisión.

4. Adicionalmente, el equipo revisor concertará entrevistas por medio telefónico o electrónico con funcionarios de la Oficina Regional de la OIT en Lima, a fin de contextualizar el proceso en el marco de la estrategia regional de la OIT:
    - Dirección Adjunta
    - Unidad de Programación

5. La información recolectada mediante la investigación documental y de campo será analizada e interpretada por el consultor externo, a fin de elaborar un informe preliminar de la revisión, el cual someterá a circulación del equipo de revisión e involucrados internos. Los comentarios y sugerencias recopiladas en este proceso serán considerados por el consultor externo para la elaboración del informe definitivo de la revisión.

5. PRODUCTOS PRINCIPALES

El consultor externo debe entregar a la dirección de la consultoría informes dirigidos a las instancias decisorias dentro y fuera de la OIT como resultado de su consultoría. Este proceso tendrá las siguientes entregas:

Primer Producto

El consultor externo presentará un Plan de Trabajo a la semana de su contratación que será el primer producto de la consultoría. El mismo incluirá:

1. Antecedentes y contexto
2. Propósito, alcance y clientes de la revisión
3. Metodología a seguir
4. Documentos a incluir en la revisión documental
5. Listado de personas a entrevistar
6. Instrumentos para la recolección de información
7. Cronograma de la revisión

Segundo Producto

Al concluir la misión de revisión, la tercera semana de la consultoría, el consultor externo realizará una presentación de los hallazgos preliminares de la misma durante el taller de involucrados a desarrollarse en Santo Domingo.

Tercer Producto

A la quinta semana de la consultoría, el consultor externo presentará un Informe preliminar de revisión, que será circulada entre todos los involucrados internos del Programa de País para sus comentarios y observaciones. El informe seguirá esta estructura:

1. Portada
2. Índice de contenidos
3. Lista de anexos
4. Lista de tablas
5. Lista de siglas o abreviaturas
6. Resumen ejecutivo
    a. Antecedentes y contexto
    b. Principales hallazgos y conclusiones
    c. Lecciones aprendidas, buenas prácticas y recomendaciones
7. Cuerpo del informe
    a. Antecedentes del Programa de País
    b. Antecedentes de la revisión
    c. Metodología
    d. Principales hallazgos
8. Conclusiones
    a. Conclusiones
    b. Lecciones aprendidas
    c. Buenas prácticas
    d. Recomendaciones
9. Anexos

El análisis y presentación de los hallazgos (7.d) y conclusiones (8.a) se realizará conforme a los criterios de la revisión tanto generales como por resultado (outcome) de país, incluyendo una tabla resumen general y tablas resumen por resultado (ver tablas en los anexos).

A partir del análisis documental y las entrevistas, el consultor externo otorgará una calificación entre 1 y 6 por cada criterio de la revisión general del Programa de País, lo mismo que por cada criterio de la revisión específica de cada resultado de país:

1	2	3	4	5	6
Muy insatisfactorio	Insatisfactorio	Moderadamente insatisfactorio	Moderadamente satisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio

Dicha calificación otorgada por el consultor externo será acompañada por los comentarios y recomendaciones para el próximo período, resultado de su análisis. Tal y como se indican en los formatos de los anexos, el consultor también deberá incluir junto a las calificaciones, un breve resumen de los

principales comentarios obtenidos de las entrevistas a los funcionarios de OIT, mandantes y socios, respecto de cada criterio calificado:

Criterio	Calificación	Comentarios OIT	Comentarios Socios	Recomendaciones
Comentarios del evaluador				

Cuarto Producto

Una vez circulado el documento en versión preliminar y recogidas las observaciones se procederá a la entrega del producto final al concluir la sexta semana de la consultoría, después del cual se procederá con la cancelación del costo de la consultoría.

El producto final no deberá superar las 30 páginas, y se espera información adicional en forma de Anexos.

6. MODOS DE GESTION, PLAN DE TRABAJO Y PLAZOS

La revisión será conducida por un consultor(a) externo(a) con el perfil siguiente:

- Residente en Costa Rica

- Estudios universitarios completos

- Dominio del idioma español

- Experiencia en proyectos de desarrollo social con organismos de cooperación internacional

- Experiencia en la evaluación de proyectos

- Conocimiento en temas laborales

La dirección de la consultoría estará a cargo del Sr. Sabas Monroy (monroy@oit.org.pe), Oficial de Monitoreo y Evaluación de la Oficina Regional de la OIT en Lima, a quien deberá presentarse por vía electrónica para su aprobación el Plan de Trabajo, lo mismo que las versiones borrador y definitiva del Informe Final siguiendo los procedimientos señalados en la sección 5 donde se detallan los productos principales.

Toda cuestión de índole técnica o logística sobre el proceso que el consultor requiera dilucidar durante el desarrollo de la revisión se canalizará con la dirección de la consultoría.

El plazo de la revisión es de un máximo de 6 semanas a partir del inicio del contrato del consultor externo, estimado para el 10 de octubre de 2011, por lo que la conclusión de la misma será a más tardar el 21 de noviembre de 2011.

Plan de trabajo

Para la organización del trabajo de la revisión, y con la salvedad de mejor propuesta por parte del consultor externo, se sugiere el siguiente calendario de actividades:

Semana 1: Análisis de la documentación del Programa de País y preparación y envío del Plan de Trabajo de la Revisión. Entrevistas telefónicas y electrónicas con funcionarios de la Oficina Regional de la OIT en Lima, Perú.

Semana 2: Trabajo de campo en San José, Costa Rica. Entrevistas presenciales con los funcionarios de OIT involucrados en la ETD/OP San José.

Semana 3: Misión a Santo Domingo, República Dominicana para realizar entrevistas presenciales con los involucrados. Presentación de hallazgos preliminares en taller de cierre en Santo Domingo.

Semana 4: Elaboración del borrador del informe final de la revisión.

Semana 5: Envío del borrador del informe final de la revisión al director de la consultoría y circulación del mismo para revisión por involucrados

Semana 6: Incorporación de eventuales observaciones en la versión definitiva del informe final de la revisión y envío del mismo al director de la consultoría.

7. ANEXOS

Anexo 1. Criterios de desempeño y preguntas de investigación para la revisión general del diseño, alcance e implementación del Programa de País.

A. La relevancia, coherencia y ventaja comparativa de la OIT en el país
   - ¿El trabajo de la OIT está apoyando a los mandantes y socios nacionales a abordar las prioridades para el trabajo decente en el país?
   - ¿Está la OIT abordando las prioridades de manera consecuente con las actuales capacidades y experiencia disponibles en el país?
   - ¿Existe coherencia y un enfoque integral en la estrategia del Programa de País?
   - ¿La OIT se muestra flexible y responde a los cambios conforme suceden?

B. Socios, estrategias, y relaciones interagenciales
   - ¿La OIT mantiene buenas relaciones con los mandantes en el país?
   - ¿Existe una coherencia política y estratégica entre la acción de la OIT y el UNDAF?
   - ¿La OIT trabaja con los mandantes dentro del contexto de un esfuerzo nacional, contribuyendo donde estos tienen voz, intereses y ventaja comparativa?

- ¿Los mandantes apoyan las estrategias y se responsabilizan por alcanzar los resultados (outcomes) establecidos en el Programa de País?
- ¿La OIT apoya la superación de déficits de capacitación y brinda apertura para el involucramiento de los mandantes?
- ¿Existe una clara visión y estrategia con líneas de acción para el apoyo brindado por la OIT que son comprendidas por todos los socios nacionales?

C. Orientación a la gestión por resultados
- ¿El Programa de País ha definido resultados a nivel de efectos directos de manera clara y mediante los cuales puede ser evaluado?
- ¿Existe claridad y acuerdo sobre la manera en que los resultados pueden ser documentados y verificados, incluyendo indicadores con metas e hitos establecidos y siendo aplicados?
- ¿Los resultados esperados justifican los recursos que están siendo invertidos?
- ¿Existen estrategias de salida para asegurar que los resultados sean sostenibles por las instituciones socias y a varios niveles (nacional, regional, local)?

D. La eficiencia y eficacia de la estructura organizacional de la OIT
- ¿Las operaciones de la OIT enlazan con lo planeado en el Programa de País?
- ¿La OIT opera de manera justa y con integridad?
- ¿Existen especialistas confiables y capaces apoyando el trabajo de manera adecuada?
- ¿La movilización de recursos se lleva a cabo de manera efectiva y eficiente?
- ¿Los procesos son eficientes y oportunos?

E. Administración y diseminación del conocimiento
- ¿El desempeño está siendo monitoreado y reportado de manera efectiva?
- ¿La información está siendo compartida y es accesible para los socios nacionales?
- ¿La OIT usa/fortalece redes nacionales y bases para la diseminación del conocimiento?

Tabla 1. Formato de calificación para resumir los hallazgos del CPR

Criterios de desempeño y preguntas de investigación para la revisión general del diseño, alcance e implementación del Programa de País

Criterio	Calificación	Comentarios OIT	Comentarios Socios	Recomendaciones
A. Relevancia y coherencia				
Comentarios del evaluador				
B. Socios				
Comentarios del evaluador				
C. Gestión por resultados				
Comentarios del evaluador				
D. Estructura				

organizacional				
Comentarios del evaluador				
E. Difusión del conocimiento				
Comentarios del evaluador				
Calificación total				

Anexo 2. Criterios de desempeño y preguntas de investigación para la revisión específica del progreso de cada uno de los Resultados de País (Outcomes)

A. Nivel de recursos
- ¿Cuenta el plan con los recursos suficientes? ¿En qué áreas existe déficit y porqué?

B. Entrega de productos
- ¿Fueron entregados todos los productos para el final del período en revisión?
- ¿Es satisfactoria la calidad y cantidad de productos entregados?

C. Uso de los productos por los socios y beneficiarios
- ¿Los productos entregados son usados por los socios y beneficiarios?

D. Progreso alcanzado rumbo a los resultados esperados
- ¿Se ha registrado progreso/cambios en el país en el período en revisión? (En función de los indicadores, hitos y metas establecidos).
- Si no, ¿porqué?

E. Riesgos emergentes y oportunidades
- ¿Existen riesgos emergentes y/u oportunidades que afectan el progreso en este resultado?
- ¿El Programa de País toma en cuenta estos riesgos/oportunidades y ajusta el resultado y/o sus estrategias?

Tabla 2. Formato de calificación para resumir los hallazgos a nivel de resultados				
Criterios de desempeño y preguntas de investigación para la revisión específica del progreso de cada uno de los Resultados de País Resultado: _____				
Criterio	**Calificación**	**Comentarios OIT**	**Comentarios Socios**	**Recomendaciones**
A. Nivel de recursos				
Comentarios del evaluador				
B. Entrega de				

productos				
Comentarios del evaluador				
C. Uso de los productos				
Comentarios del evaluador				
D. Progreso de resultados				
Comentarios del evaluador				
E. Riesgos y oportunidades				
Comentarios del evaluador				
Calificación total				