



International Labour Organization

iTrack

Evaluation

OIT - EVALUACIÓN

- Título de proyecto: “Fortalecimiento de las Capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las Condiciones de Trabajo en la Agricultura Dominicana”
- TC/SYMBOL: DOM/17/01/USA
- Tipo de la evaluación: Medio término independiente
- País: República Dominicana
- Resultado(s) del P&P: Resultado 7 (P&B 2018 -2019)
- ODS(s): ODS 8
- Fecha de la evaluación: Finales de julio-octubre 2020
- Nombre(s) del consultor: Teodoro Sanz
- Gestión de la evaluación: Cybele Burga
- Oficina Administrativa (OIT): DWT/CO - San José
- Fin de proyecto: Agosto 2021
- Donante: país y monto en US\$ U.S. Department of Labor (USD 5,000,000)
- Palabras Claves: Inspección laboral, desarrollo de capacidades, trabajo infantil
- Presupuesto de la evaluación: USD 13,500

Esta evaluación se ha realizado siguiendo la política y los procedimientos de OIT. Este informe no ha sido editado pero ha sido sometido a un control de calidad por parte de la Oficina de Evaluación de la OIT.

Agradecimientos

El evaluador agradece a todas las personas de las diferentes instituciones que participaron en este proceso de evaluación facilitando datos e información a través de las entrevistas y grupos de discusión, en todos los casos con muy buena disponibilidad. Específicamente, se agradece al Equipo del Proyecto, al USDOL, a la Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica y de la Sede de OIT en Ginebra; a EVAL; al Ministerio de Trabajo de la República Dominicana, incluyendo las Representaciones Locales de Trabajo, a la organización de empleadores COPARDOM, de las centrales sindicales CASC, CNTD y CNUS, al INFOTEP y PROSOLI. Asimismo, el evaluador agradece a Cybele Burga, Oficial Regional de Evaluación y gestora de la evaluación, por las orientaciones técnicas y retroalimentación brindada durante todo el proceso de evaluación.

Tabla de contenido

Siglas y acrónimos.....	6
Resumen Ejecutivo.....	8
1.1. Contexto nacional socioeconómico, institucional y político relevante	15
1.2. Descripción de los objetivos del Proyecto.....	19
1.3. Descripción de la lógica del Proyecto: Teoría del Cambio	23
1.4. Descripción de financiamiento y estructura de gestión del Proyecto, rol de OIT y de los socios principales en la implementación de las actividades	27
2. Antecedentes de la evaluación	27
3. Metodología de evaluación, instrumentos de recojo y fuentes de información	29
4. Hallazgos de la evaluación	33
4.1. Relevancia del Proyecto	33
4.2. Validez del diseño del Proyecto.....	35
4.3. Efectividad del Proyecto	42
4.4. Eficiencia del Proyecto	60
4.5. Orientación hacia el impacto y la sostenibilidad del Proyecto	67
5. Conclusiones, lecciones aprendidas, buenas prácticas y recomendaciones.....	74
5.1. Conclusiones	74
5.2. Lecciones aprendidas.....	76
5.3. Buenas prácticas	77
5.4. Recomendaciones.....	78
6. Anexos	83
Anexo 1a. Objetivo, resultados, productos y actividades de la versión inicial del documento de diseño del Proyecto (diciembre 2017)	83
Anexo 1b. Objetivo, resultados, productos y actividades de la versión final del documento de diseño del Proyecto (enero 2020)	86
Anexo 1c. Principales retos identificados en el Informe “Evaluación de necesidades de la inspección del trabajo de la República Dominicana” para mejorar la aplicación de la legislación laboral por parte del Ministerio de Trabajo	89
Anexo 2a. Guía de preguntas.....	90
Anexo 2b. Guía de entrevistas según fuentes primarias.....	92
Anexo 2c. Relación de personas entrevistadas	102
Anexo 2d. Documentación revisada	105
Anexo 3a. Alineamiento entre los resultados intermedios del Proyecto y los ejes, áreas estratégicas, objetivos, líneas de acción y/o indicadores de las herramientas de planificación nacionales.	107
Anexo 3b. Alineamiento entre los resultados intermedios del Proyecto y los productos del Programa y Presupuesto de la OIT 2020-2021.....	110

Anexo 3c. Comentarios y sugerencias de mejora a los indicadores del objetivo general y de los resultados intermedios del Proyecto.....	111
Anexo 3d. Estado de ejecución de las actividades del Proyecto, al 27 de agosto del 2020.....	113
Anexo 3e. Contexto en el que se desarrolla el Resultado intermedio 1.1 del Proyecto	118
Anexo 3f. Actividades de formación llevadas a cabo en el Resultado intermedio 1.2 del Proyecto	120
Anexo 3g. Contexto en el que se desarrolla el Resultado intermedio 1.3 del Proyecto y aspectos específicos de la campaña “Lanza tu dardo contra el trabajo infantil” y del fortalecimiento del Comité Intersindical de Lucha contra el Trabajo Infantil.....	121
Anexo 3h. Actividades de formación llevadas a cabo en el Resultado intermedio 1.4 del Proyecto y aspectos específicos del programa piloto de inserción laboral para las familias vulnerables.....	123
Anexo 3i. Presupuesto y monto ejecutado o comprometido a setiembre del 2020, según productos costos de personal, operativos y de monitoreo y supervisión (en valores absolutos y relativos)	126
Anexo 4a. Lecciones aprendidas.....	128
Anexo 4b. Buenas prácticas.....	131
Anexo 5. Términos de referencia de la evaluación	135

Lista de cuadros

Cuadro 1. Objetivo general, resultados y productos del Proyecto	22
Cuadro 3. Distribución de las actividades del Proyecto, según estado de ejecución y resultados intermedios a agosto del 2020.	47
Cuadro 4. Cumplimiento de los supuestos de intervención previstos en el diseño.	55
Cuadro 5. Cantidad de participantes en las actividades de formación del Proyecto, según sexo.	57
Cuadro 6. Identificación de productos cuya concreción es necesaria para que se cumplan con los indicadores de Resultados intermedios del Proyecto y posibilidad de que se concreten los productos en plazo de ejecución el Proyecto.	68

Lista de gráficos

Gráfico 1. Promedio de ingresos por hora en la población ocupada perceptora de ingresos, global y específico para el sector agricultura y ganadería, 2014-2017 (en pesos dominicanos).	16
Gráfico 2. Tasa de trabajo infantil y de trabajo infantil peligroso en República Dominicana, según edad y sexo del/a NNA y ámbito geográfico, 2009-2010.	18
Gráfico 3. Teoría del Cambio del Proyecto	24
Gráfico 4. Caracterización de las personas entrevistadas durante la evaluación.	30
Gráfico 5. Teoría del Cambio ajustada del Proyecto (elaboración propia del consultor)	39
Gráfico 6. Distribución de las actividades del Proyecto, según estado de ejecución a agosto del 2020.	46
Gráfico 7. Nivel de ejecución financiera del Proyecto, según resultados intermedios y costos de personal, operativos y de monitoreo y supervisión.	61

Mapa

Mapa 1. Alcance geográfico de la intervención del Proyecto	26
--	----

Siglas y acrónimos

ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
ALC	América Latina y el Caribe
ARLSS	Administradora de Riesgos Laborales Salud Segura
BC	Banco Central
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BM	Banco Mundial
CAP	Conocimientos, Actitudes y Prácticas
CASC	Confederación Autónoma Sindical Clasista
CDL	Comités Directivos Locales de Lucha contra el Trabajo Infantil
CDN	Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil
CMEP	Plan Integral de Monitoreo y Evaluación
CNS	Comité Nacional de Salarios
CNTD	Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos
CNUS	Confederación Nacional de Unidad Sindical
CONADIS	Consejo Nacional de Discapacidad
CONANI	Consejo Nacional para la Niñez y Adolescencia
CONSSO	Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional
COPARDOM	Confederación Patronal de la República Dominicana
COS	Centros Operativos del Sistema
CTA	Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia
CV	Células de Vigilancia
DAJ	Departamento de Asistencia Judicial
DFT	Derechos Fundamentales del Trabajo
DGE	Dirección General de Empleo
DGHS	Dirección General de Higiene y Seguridad
DGT	Dirección General de Trabajo
DI	Dirección de Inspección
DPD	Dirección de Planificación y Desarrollo
DTI	Dirección de Trabajo Infantil
END	Estrategia Nacional de Desarrollo
EPP	Equipos de Protección Personal
FASE	Fondo de Asistencia Solidaria al Empleado
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional
IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil
JEE	Jornada Escolar Extendida
JICA	Agencia de Cooperación Internacional de Japón

MT	Ministerio de Trabajo
NIT	Normas Internacionales de Trabajo
NNA	Niñas, Niños y Adolescentes
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMLAD	Observatorio del Mercado Laboral Dominicano
ONE	Oficina Nacional de Estadística
OTE	Oficina Territorial de Empleo
PIB	Producto Interno Bruto
PEA	Población Económicamente Activa
PEI	Plan Estratégico Institucional
PET	Población en Edad de Trabajar
PMP	Plan de Seguimiento del Proyecto
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PRODOC	Documento de Proyecto
PROSOLI	Programa Progresando con Solidaridad
Proyecto	Proyecto “Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura dominicana”
RLT	Representación Local de Trabajo
SEMC	Sistema Electrónico de Manejo de Casos
SICET	Sistema Integrado de Control de Expedientes de Trabajo
SIRLA	Sistema Integrado de Registros Laborales
SIUBEN	Sistema Único de Beneficiarios
SMP	Sistema de Metas Presidenciales
SNE	Servicio Nacional de Empleo
SPE	Servicio Público de Empleo
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
TDR	Términos de Referencia
TI	Trabajo Infantil
TOC	Teoría del Cambio
TPR	Informe Técnico de Progreso
TSS	Tesorería de Seguridad Social
UE	Unión Europea
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UPA	Unidad Productiva Agropecuaria
USDOL	Departamento de Trabajo de los Estados Unidos

Resumen Ejecutivo

El objetivo general del Proyecto “Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura dominicana” es mejorar la aplicación estratégica de las leyes laborales por parte del Ministerio de Trabajo (MT) y, de esta manera, contribuir a mejorar las condiciones de trabajo en el sector agrícola en República Dominicana. El Proyecto tiene contemplado cuatro resultados intermedios: (a) Sistemas, herramientas e instrumentos mejorados adoptados por el MT, (b) Mejores conocimientos para hacer cumplir el marco legal con énfasis en el sector agrícola demostrados por el MT, (c) Implementación mejorada de iniciativas institucionales relacionadas con condiciones aceptables de trabajo y trabajo infantil (TI) por parte de actores clave, y (d) Estrategias innovadoras para mejorar las oportunidades laborales, las condiciones laborales y la productividad, piloteadas. El Proyecto tiene un presupuesto de USD 5,000,000, inició formalmente en diciembre del 2017 aunque comenzó a implementarse en mayo del 2019, y finaliza en agosto del 2021.

La evaluación de medio término busca evaluar el progreso hacia los objetivos y resultados planificados, cómo se está implementando y en qué condiciones, así como analizar lo que funcionó, lo que no y por qué, las principales dificultades y limitaciones. Se espera utilizar los principales hallazgos, conclusiones y recomendaciones en los procesos de planificación e implementación de actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tomando en cuenta los desafíos que supone el actual contexto de la pandemia. La evaluación ha cubierto el período enero 2018 -agosto 2020 y ha revisado el nivel de avance de todas las actividades del Proyecto, tanto en Santo Domingo como en las otras 10 provincias que forman parte de su intervención.

Los clientes internos de la evaluación son la OIT y el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) y los clientes externos son el MT, la Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM), la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS).

La evaluación ha analizado el Proyecto tomando en cuenta los siguientes criterios: (a) relevancia, (b) validez del diseño, (c) efectividad, (d) eficiencia, y (e) orientación hacia el impacto y sostenibilidad. Asimismo, la evaluación integra las cuestiones transversales de la OIT: las Normas Internacionales de Trabajo (NIT), el diálogo social y la igualdad de género y no discriminación. La evaluación ha aplicado un enfoque de Teoría del Cambio (TOC), ha utilizado diferentes técnicas de recolección de información cuantitativa y cualitativa para garantizar la validez y confiabilidad de los hallazgos, y ha utilizado un enfoque participativo que involucró a las partes interesadas clave, como los constituyentes tripartitos de la OIT y el personal de la OIT.

Se efectuaron entrevistas con los funcionarios/as de la Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica y de la Sede de OIT en Ginebra; funcionarios/as del MT y de las RLT; representantes de la organización de empleadores COPARDOM, de las centrales sindicales CASC, CNTD y CNUS, del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) y el Programa Progresando con Solidaridad (PROSOLI); y funcionarios/as de USDOL. También se llevaron a cabo sesiones de discusión con las integrantes del equipo de Proyecto.

En total, participaron 48 personas en las entrevistas o grupos de discusión. La selección de estos actores se realizó tomando en cuenta que estén representadas todas las instituciones / direcciones y personas que hayan tenido mayor participación en el diseño e implementación del Proyecto. Tomando en cuenta el contexto actual de la pandemia y la imposibilidad de llevar a cabo una misión de campo a República Dominicana, todas las entrevistas o grupos de discusión se han realizado de manera remota.

Principales hallazgos

(1) La intervención de la OIT toma en cuenta las necesidades que tiene el MT para mejorar la aplicación estratégica de la legislación laboral, en cuanto a actualización y formación continua en materia laboral de los inspectores y otros/as funcionarios/as del MT, planificación estratégica de las inspecciones, actualización de los protocolos específicos para inspección, contenido de las actas de infracción e informes de actuación de los inspectores, sistemas de información el MT, entre otras.

(2) Los tres primeros resultados intermedios están alineados al resultado del Proyecto. En los dos primeros, el fortalecimiento del sistema de inspección se busca lograr a través de mejoras tanto en las capacidades individuales de los inspectores, vía acciones de formación, como en las capacidades institucionales de la Dirección de Inspección (DI), con la modernización de las herramientas y sistemas que utilizan los inspectores. En el tercero, se involucra la participación no solo del MT sino de diversos actores para establecer alianzas estratégicas y llevar a cabo iniciativas conjuntas.

(3) En el diseño no se han incluido algunos supuestos de intervención cuyo cumplimiento contribuiría favorablemente al resultado (suficiente cantidad de inspectores, baja rotación laboral de funcionarios del MT, Representaciones Locales de Trabajo (RLT) cuentan con los medios materiales necesarios para la actuación de sus funcionarios) y al objetivo del Proyecto (coordinación permanente entre la Inspección del Trabajo con otras instancias relevantes en Seguridad y Salud en el Trabajo- SST y justicia, la normativa legal refuerza el procedimiento sancionador de inspecciones).

(4) El 32% de las 50 actividades del Proyecto se encuentran en ejecución o se han ejecutado, el 46% aún no se han iniciado pese a que, según el plan de trabajo, ya deberían haberlo hecho, y el 22% restante estaba previsto que iniciarían con posterioridad a agosto del 2020. Uno de los principales factores que explica estos retrasos es la pandemia; sin embargo, no es el único factor, ya que a marzo del 2020 (antes del inicio de la pandemia) estaban retrasadas 10 de las 50 actividades.

(5) La participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la implementación del Proyecto ha sido muy reducida, principalmente porque el diseño casi no contempló una participación de estos actores en los dos primeros resultados y en el cuarto. En el tercer resultado sí, pero aún no se han conformado alianzas estratégicas con estas organizaciones, no se ha concretado la red de empleadores contra el TI a nivel provincial ni se ha fortalecido el Comité Intersindical de Lucha contra el Trabajo Infantil.

(6) La incorporación del enfoque de igualdad de género, se ha plasmado en que el 59% de las personas que han participado en las actividades de formación del Proyecto son mujeres; en que está previsto que el 30% de los hogares beneficiarios del programa piloto para la inserción laboral estén encabezados por mujeres (resultado 1.4); y en que 6 de los 15 formadores de INFOTEP que acompañaron a las empresas en la implementación del SCORE, que es un programa de la OIT cuya finalidad es mejorar la productividad y las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas, y el 41% de los trabajadores que se encargaron de implementar del SCORE en sus empresas son mujeres (resultado 1.4).

(7) A septiembre del 2020 el Proyecto ha ejecutado el 34% del presupuesto, lo cual revela retraso en la ejecución financiera del Proyecto, aunque es consistente con el nivel de avance en la ejecución de las actividades.

(8) El MT y la OIT han trabajado de manera conjunta en la elaboración de diagnósticos, documentos de diseño y manuales y en la campaña “Lanza tu dardo contra el trabajo infantil”, y además el MT ha sido el principal beneficiario de la capacitación brindada en el segundo, tercer y cuarto resultado intermedio del Proyecto. INFOTEP es la otra institución que ha tenido participación activa en el Proyecto, específicamente en la

implementación de la metodología SCORE. En cambio, el rol de otras instituciones ha sido básicamente como beneficiarias de las acciones de capacitación del Proyecto.

Conclusiones

(1) El Proyecto es de alta relevancia porque toma en cuenta las necesidades del MT para mejorar la aplicación estratégica de la legislación laboral, porque busca contribuir a mejorar las condiciones laborales en un sector (agricultura) que concentra una cantidad importante de trabajadores, y porque está alineado con herramientas de planificación nacionales (Agenda 2030 República Dominicana, Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, Plan Estratégico Institucional del MT 2017-2020) y de la OIT (Programa y Presupuesto 2020-2021). Además, cobra especial importancia en el contexto actual de pandemia, que traerá efectos en diversas áreas temáticas que se trabajan con el Proyecto, como TI, SST, inspecciones y empleo.

(2) El diseño del Proyecto es coherente y válido ya que los productos, resultados y objetivo del Proyecto están alineados entre sí; los indicadores reflejan adecuadamente lo que el Proyecto busca alcanzar; se busca fortalecer el sistema de inspección a través de una doble estrategia de mejorar las capacidades individuales de los inspectores y las capacidades institucionales de la DI; se contemplaron aspectos que, a priori, deberían favorecer la sostenibilidad del Proyecto; y porque el Plan Integral de Monitoreo y Evaluación (CMEP) es un instrumento adecuado de monitoreo, evaluación y gestión de resultados, para medir el avance en el cumplimiento de productos y resultados.

(3) Sin embargo, en el diseño del Proyecto faltó incluir a nivel de productos la realización de un estudio sobre la prevalencia del TI y/o sobre las condiciones laborales de los/as adolescentes en situación de TI en el sector agrícola y la formulación de una Política de prevención y erradicación del TI y/o la actualización del Plan Estratégico Nacional para la Erradicación de las peores formas de TI en la República Dominicana, así como supuestos de intervención cuyo cumplimiento contribuiría al resultado y al objetivo del Proyecto. Adicionalmente, se pudo haber previsto una mayor participación de empleadores y trabajadores en el primer, segundo y cuarto resultado intermedio, y también una estrategia integral para abordar el enfoque de igualdad de género y no discriminación.

(4) Los principales avances que contribuyen al resultado del Proyecto de mejorar la aplicación estratégica de las leyes laborales por parte del MT y/o al objetivo de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, han sido el diseño del software del nuevo Sistema Electrónico de Manejo de Casos (SEMC), que destaca por su compatibilidad con otras bases de datos del MT, por ser un sistema más amigable y porque va a poder utilizarse en línea; las capacitaciones a inspectores, que destacan por su alcance nacional y por haber priorizado a los inspectores que se incorporaron a partir del 2018; la campaña sobre el TI, que combina diversos medios para difundir sus mensajes; y la implementación de la metodología SCORE en 28 empresas.

(5) Los principales retrasos hacia el logro del resultado del Proyecto son el desarrollo del nuevo SEMC; el diseño del Sistema Estadístico Institucional; el fortalecimiento de la Dirección General de Higiene y Seguridad (DGHS); la concreción de alianzas con entidades que trabajan en la prevención y/o erradicación del TI; y el fortalecimiento de los Comités Directivos Locales de Lucha contra el Trabajo Infantil (CDL) y del Comité Intersindical de Lucha contra el Trabajo Infantil. Uno de los principales factores que explica estos retrasos es la pandemia, que ha originado la postergación o suspensión de muchas actividades, pero también ha influido que en algunos productos como el diseño del Sistema Estadístico Institucional y el fortalecimiento de la DGHS, la OIT y el MT no se han puesto de acuerdo en el alcance de la intervención ni en la contribución específica de la OIT.

(6) El enfoque de igualdad de género se ha plasmado en la significativa cantidad de mujeres participantes en las actividades de formación llevadas a cabo por el Proyecto y en la implementación del SCORE. En cambio, no se han desarrollado (no se previó en el diseño) acciones para promover el cumplimiento de las leyes laborales de no discriminación, para visibilizar las desigualdades de género que influyen en el TI de las niñas y adolescentes, o para aprovechar mejor el rol que pueden tener las mujeres adultas en la prevención y erradicación del TI. Tampoco se han fomentado alianzas con instituciones gubernamentales responsables de garantizar la igualdad de género.

(7) En la implementación del Proyecto, la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores ha sido muy reducida, incluso en el tercer resultado intermedio donde sí se había previsto que participen. En relación a la pandemia de la COVID-19, el Proyecto, más allá de la virtualización de ciertas actividades, aún no ha implementado acciones para responder a este nuevo contexto, como ajustar el contenido de las capacitaciones a inspectores y analistas de las DGHS, priorizar las provincias más afectadas por la COVID-19 y/o priorizar en los mapeos de oferta y demanda la identificación de sectores con potencial de rápido crecimiento.

(8) Para alcanzar los avances mencionados a nivel de actividades y productos, ha sido importante el apoyo que ha recibido el equipo del Proyecto de la Directora y los especialistas de la Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica y también de la Sede Central en Ginebra, así como el trabajo coordinado con el MT, como principal beneficiarios y socio del Proyecto, y la comunicación fluida y constante con USDOL.

(9) Sin embargo, la evaluación considera que se podría aprovechar más el amplio conocimiento y experiencia de la OIT, tanto institucional como del equipo de Proyecto, en las principales áreas temáticas involucradas en la intervención del Proyecto (inspecciones, estadísticas, SST, TI); y que PROSOLI y otras instituciones de los sectores agricultura y educación podrían tener una participación más activa en la implementación del tercer y cuarto resultado intermedio, tal como sí la está teniendo INFOTEP en la implementación de la metodología SCORE.

(10) Se estima que es poco probable que en el tiempo que resta para finalizar el Proyecto, se concreten productos que son necesarios para el logro de los resultados previstos, como el desarrollo del nuevo SEMC (vinculado al primer resultado intermedio), la implementación de los programas de formación para la DGHS (segundo resultado), el establecimiento de alianzas inter institucionales para prevenir y erradicar el TI, y el fortalecimiento del Comité Intersindical de Lucha contra el Trabajo Infantil, así como de los CDL (tercer resultado), y la implementación del programa piloto de inserción laboral para las familias vulnerables (cuarto resultado). Esta estimación toma en cuenta principalmente la cantidad, envergadura y duración estimada de las actividades que incluye, cuántas de ellas ya se han llevado a cabo o al menos iniciado, y si ya existe o no un acuerdo entre MT y la OIT sobre su alcance y/o fecha de inicio.

(11) En caso los resultados previstos se cumplan, hay factores que favorecerían la sostenibilidad del Proyecto como el compromiso formal del MT para mantener el nuevo SEMC, expandirlo, ampliar su uso y exigir que toda la inspección del trabajo use el sistema; y la implementación de forma permanente, como parte de las funciones regulares del MT, de los programas de capacitación sobre normativa laboral para inspectores y sobre TI dirigido a funcionarios/as del MT, y también, a cargo del MT y/o de INFOTEP, de los programas para inserción laboral de familias vulnerables y del SCORE en las empresas. Respecto a esto último, también favorece la provisión sostenible de la metodología SCORE la participación activa que ha tenido INFOTEP en el Proyecto, una institución con significativos recursos humanos y financieros, presencia

en todo el país con una amplia red de proveedores privados de formación y con 5 asesores/as que próximamente serán certificados como *Master Trainer* en SCORE.

(12) Un hecho externo al Proyecto que puede favorecer el logro del resultado es que el MT ha contratado en el bienio 2018-2019 aproximadamente 60 inspectores nuevos. También resulta positivo para la sostenibilidad del Proyecto que con el nuevo gobierno no se ha producido ningún cambio, hasta la fecha, en los responsables y trabajadores de las Direcciones/Departamentos que participan en el Proyecto, así como de las RLT, porque la mayoría son de carrera, lo que les confiere estabilidad laboral. En cambio, no se ha producido en los últimos años ningún cambio normativo para reforzar el procedimiento sancionador del MT a las empresas para asegurar que las condiciones de trabajo que originaron la sanción sean efectivamente mejoradas, lo cual sería positivo para el cumplimiento del objetivo del Proyecto.

Lecciones aprendidas

(1) Es importante que la OIT, los donantes y los mandantes mantengan una comunicación fluida desde el momento en que la OIT es seleccionada para ejecutar un proyecto; para lo cual es necesario que la OIT informe a los donantes y mandantes sobre las principales características de la programación, diseño e implementación de los proyectos que ejecuta.

(2) Las principales lecciones aprendidas del programa piloto de implementación del SCORE son: (a) es indispensable el compromiso y el involucramiento de la Alta Gerencia de las empresas que implementan el SCORE porque es la que dispone cuáles serán los recursos para lograr los resultados deseados, (b) la importancia de generar una cultura de estandarización y mejora continua en los empleados, y (c) la importancia de involucrar a todas las áreas de la empresa en la elaboración e implementación de los planes de mejora.

(3) En un contexto de pandemia, la decisión del Proyecto de virtualizar determinadas actividades es adecuada y eficiente; sin embargo, se debe tomar en cuenta que no todas las instituciones tienen disponible la infraestructura virtual y/o la “cultura virtual”, lo cual puede limitar por ejemplo la cobertura de las acciones de formación a los integrantes de los CDL o a la población vulnerable que será beneficiaria del programa piloto de formación para la inserción laboral.

Buenas prácticas

(1) El Proyecto ha aprovechado y complementado lo avanzado por otros proyectos de la OIT como el Proyecto Global BRIDGE y el Proyecto “Mejora de las condiciones laborales en el sector bananero”, tanto en lo que respecta al fortalecimiento de las inspecciones (resultados 1.1 y 1.2 del Proyecto) como a la mejora de la productividad en las empresas aplicando la metodología SCORE (resultado 1.4 del Proyecto).

(2) Los indicadores del objetivo y resultados intermedios del Proyecto reflejan lo que el Proyecto busca alcanzar, a lo que busca contribuir, y los indicadores de productos reflejan las principales estrategias a utilizar para fortalecer capacidades y mejorar/modernizar los sistemas, herramientas e instrumentos. Las herramientas previstas para recoger información sobre el valor de los indicadores son apropiadas y se considera adecuado que la responsabilidad de recopilar la información sea compartida entre el equipo del Proyecto de la OIT y los/as funcionarios/as de las diferentes Direcciones/Departamentos del MT, y la de verificar la información recaiga exclusivamente en la Oficial de Monitoreo y Evaluación del Proyecto.

(3) Desde el diseño del Proyecto se contemplaron estrategias que, a priori, favorecen la sostenibilidad del Proyecto, como la implementación de forma permanente, como parte de las funciones regulares del MT, de los programas de capacitación sobre normativa laboral para inspectores y sobre TI dirigido a funcionarios/as del MT, y también la

implementación de forma permanente, a cargo del MT y/o de INFOTEP, de los programas para inserción laboral de familias vulnerables y del SCORE en las empresas.

(4) La campaña informativa y de sensibilización “Lanza tu dardo contra el trabajo infantil” combina diversos medios para difundir sus mensajes: (a) cuñas radiales, (b) redes sociales (c) *banners*, afiches, kit de materiales de oficina, (d) perifoneo en zonas agrícolas, y (e) participación de *influencers*.

Recomendaciones

(1) La OIT y el MT lleguen a acuerdos sobre: (a) las actividades del Proyecto que deben continuar o iniciar en los siguientes 4 a 5 meses; (b) el alcance de los productos que son relevantes concretar para la consecución del resultado y objetivo del Proyecto pero cuyo avance hasta el momento es prácticamente nulo; (c) la actualización del plan de trabajo, identificando aquellas actividades y productos que no se van a poder concretar en el plazo de ejecución del Proyecto; y (d) los roles a desempeñar en lo que queda del Proyecto. *(A OIT y MT / Prioridad muy alta / Muy corto plazo).*

(2) Utilizar el CMEP como una herramienta de seguimiento y gestión, que permita medir el nivel de avance en el cumplimiento de productos y resultados y facilite el proceso de toma de decisiones basado en la evidencia. Asimismo, realizar el estudio de Análisis Pre Situacional para calcular el valor de línea de base de uno de los indicadores del resultado 1.3 del Proyecto y llevar a cabo el Estudio de Conocimientos, Actitudes y Prácticas (CAP) de diferentes actores sobre TI y adolescente en el sector agrícola en las provincias en las que interviene el Proyecto o, alternativamente, algún estudio que mida el impacto de la campaña “Lanza tu dardo contra el trabajo infantil”. *(A OIT y MT / Prioridad alta / Muy corto plazo).*

(3) Respecto al fortalecimiento del Comité Inter Sindical de Lucha contra el Trabajo Infantil, se recomienda: (a) capacitar a los representantes de las centrales sindicales en prevención y erradicación de TI: derechos humanos, juventud, migración, seguridad social, Convenios 138 y 182 de OIT, Objetivos de Desarrollo Sostenible y compromisos del gobierno; (b) aumentar sus capacidades para elaborar propuestas de proyectos y acceder a fuentes de financiamiento; y (c) apoyarlos con el uso de redes sociales y la creación de páginas web, para que estén en capacidad de realizar campañas de sensibilización dirigidas a los/as trabajadores/as. *(A OIT y Organizaciones Sindicales / Prioridad alta / Corto plazo)*

(4) Establecer alianzas con otras instituciones para generar una mayor eficacia y eficiencia en la intervención del Proyecto en materia de prevención y erradicación del TI y de la concreción del programa piloto para la inserción laboral de las familias vulnerables. *(A OIT y MT / Prioridad alta / Corto plazo).*

(5) Para una mejor respuesta al contexto de la pandemia, se sugiere: (a) ajustar el contenido de las capacitaciones a inspectores y analistas de la DGHS en lo referido a SST; (b) las capacitaciones a los analistas de la DGHS y las actividades del producto 1.2.2 puedan poner énfasis no solo en el sector agrícola sino en otros como el textil o turismo; (c) el Programa de capacitación en TI para CDL priorice las provincias seleccionadas por el Proyecto que han sido más afectadas por la COVID 19; (d) los mapeos de oferta y demanda para el programa piloto de inserción laboral, permitan identificar sectores con potencial de rápido crecimiento en el contexto de pandemia, y (e) ajustar el Módulo 5 del SCORE (SST) para cuando vuelva a implementarse en empresas, luego de finalizado el Proyecto. *(A OIT y MT / Prioridad alta / Corto plazo).*

(6) Para incorporar el enfoque de igualdad de género en el Proyecto, se sugiere: (a) establecer estrategias orientadas a revertir los principales factores de vulnerabilidad de las niñas y adolescentes mujeres al TI; (b) en la implementación de la campaña “Lanza tu dardo contra el trabajo infantil” y en la realización de otras actividades del tercer resultado intermedio, considerar el rol clave que pueden desempeñar las mujeres

adultas en la prevención y erradicación del TI, sobre todo las madres de las familias donde existe TI o hay riesgo de TI; (c) en el programa piloto de inserción laboral incorporar estrategias que aborden las principales restricciones que enfrentan las mujeres para conseguir y conservar empleo, específicamente aquella vinculada a ser casi las únicas responsables de las tareas domésticas y cuidado de los miembros del hogar; y (d) llevar a cabo acciones de formación sobre incorporación del enfoque de género, dirigidas al equipo del Proyecto. *(A OIT y MT / Prioridad alta / Corto plazo).*

(7) Al definir el alcance temático de la intervención futura de la OIT en República Dominicana, tomar en cuenta las prioridades identificadas por el equipo del Proyecto, los especialistas de la Oficina de OIT en Costa Rica y por los mandantes en materia de inspecciones, dotación de medios materiales al personal del MT en provincias, prevención y erradicación del TI, legislación, empleo y fortalecimiento de centrales sindicales. *(A OIT, el MT, organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores, USDOL / Prioridad alta / Mediano plazo).*

1. Antecedentes del Proyecto

1.1. Contexto nacional socioeconómico, institucional y político relevante

1. Según la Oficina Nacional de Estadística - ONE (2019)¹, República Dominicana tenía el 2017 una población estimada de 10,169,172 habitantes. Asimismo, al 2017 el 25.5% de la población estaba en situación de pobreza (24.5% en zonas urbanas y 29.6% en zonas rurales) y 3.8% en situación de pobreza extrema (3.3% en zonas urbanas y 5.5% en zonas rurales).
2. La ONE² también revela que la Población en Edad de Trabajar (PET) en el 2017 la conformaban 7,462,365 personas, la tasa de ocupación (población ocupada / PET) era 58.7% y la tasa de desempleo (población desempleada / Población Económicamente Activa - PEA) 5.5%. Como suele ocurrir en toda América Latina y el Caribe (ALC), la tasa de ocupación es mayor entre los hombres (76.1% vs. 49.0% en las mujeres) y la tasa de desempleo es inferior (4.0% vs. 7.8% en las mujeres).

El Ministerio de Trabajo

3. El Ministerio de Trabajo (MT) es la autoridad administrativa responsable de garantizar el cumplimiento de disposiciones legales y reglamentarias que regulan las relaciones laborales, y la correcta aplicación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros instrumentos ratificados por el país. A través de la Dirección de Inspección (DI) verifica el cumplimiento de condiciones de trabajo como pago de salario, cumplimiento de las normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), seguridad social, edad mínima de acceso al empleo, entre otros. El Sistema opera de manera descentralizada a través de 40 Representaciones Locales de Trabajo (RLT) en todo el país.
4. En los documentos de diseño del Proyecto se menciona que se requiere fortalecer las capacidades y condiciones del MT, sobre todo de la DI, para mejorar la aplicación de la legislación laboral. Esta afirmación se basa principalmente en un informe de OIT (2018)³, elaborado en el marco del Proyecto Global BRIDGE⁴, que identifica espacios de mejora en términos de cantidad de inspectores, actualización y formación continua en materia laboral y otras áreas de especialización de los inspectores y otros/as funcionarios/as del MT, planificación estratégica de las inspecciones, actualización de los protocolos específicos para inspección, contenido de las actas de infracción e informes de actuación de los inspectores, sistemas de información el MT, y coordinación al interior del MT y con otras instituciones pertinentes para la aplicación de las leyes laborales.
5. En las RLT, según las entrevistas realizadas con sus representantes, la insuficiencia de inspectores genera una elevada carga laboral por inspector y a su vez ello puede ocasionar que al priorizar el cumplimiento de la meta de cantidad de visitas se sacrifique calidad en los procedimientos realizados. Otras dificultades para desempeñar sus labores son que no todas las RLT cuentan con vehículos del MT para trasladarse a las empresas donde realizan las

¹ Dominicana en cifras 2018.

² <https://www.one.gob.do/sociales/empleo-y-seguridad-social>

³ "Evaluación de necesidades de la inspección del trabajo de la República Dominicana". Ver mayor detalle en el [Anexo 1c](#)

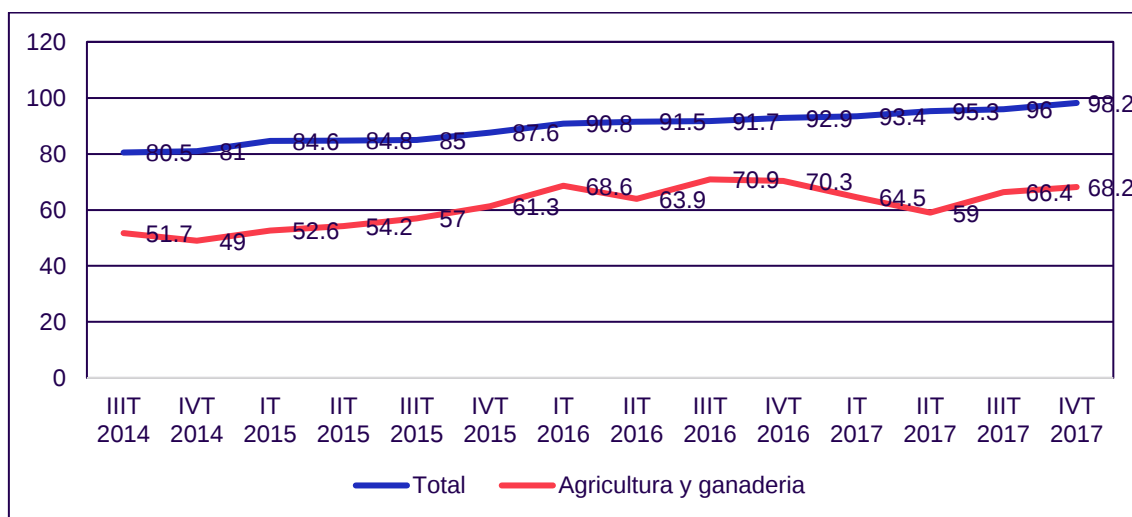
⁴ Este Proyecto se ejecutó durante el período 2017-2018, con financiamiento de USDOL. Fue un proyecto regional y en uno de sus componentes se incluyó a República Dominicana.

inspecciones o con recursos asignados para combustible y que no todas las RLT tienen suficientes PC/laptops/tablets y la carga de información en el sistema electrónico demora mucho debido a las deficiencias del programa informático, de la señal del Internet y del servicio de energía eléctrica.

El sector agrícola

6. Según la ONE (2019)⁵, el Producto Interno Bruto (PIB) del país ha crecido a un promedio aproximado de 6% durante el período 2013-2017 y en el sector agropecuario a un promedio 10% en el mismo período, haciendo que su participación porcentual en el PIB alcance casi 6% en el 2017.
7. La importancia de este sector en el país también se refleja en que, según el Banco Central- BC⁶, al cuarto trimestre del 2017 laboraban en agricultura y ganadería 430,468 personas, cifra que representaba el 9.7% de la PEA ocupada total del país. En dicho año el 95% de quienes se encontraban ocupados en este sector eran hombres, cifra muy superior al 60.2% que es el porcentaje de la PEA ocupada masculina a nivel de todos los sectores de actividad.
8. La misma fuente revela que la tasa de informalidad laboral total en el país al cuarto trimestre del 2017 fue 58.7%, mientras que en el sector agropecuario esta tasa fue mucho más alta, 86.9%; en ambos casos, las cifras son similares a las que se registraron en los años precedentes (2014-2016).
9. De acuerdo al BC⁷, durante el período 2014 – 2017 el ingreso promedio por hora trabajada ha sido claramente inferior entre quienes laboran en agricultura y ganadería respecto al promedio nacional; así, al cuarto trimestre del 2017 este ingreso promedio era 68.2 y 98.2 pesos dominicanos respectivamente⁸.

Gráfico 1. Promedio de ingresos por hora en la población ocupada perceptora de ingresos, global y específico para el sector agricultura y ganadería, 2014-2017 (en pesos dominicanos).



Fuente: <https://www.bancentral.gov.do/> (en base a la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo)

10. Según las entrevistas realizadas a representantes de las RLT y de las centrales sindicales, además de los bajos salarios respecto a otros sectores, los trabajadores del sector agrícola no suelen tener una relación contractual formal

⁵ Ibid.

⁶ <https://www.bancentral.gov.do/>. En base a la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).

⁷ Ibid.

⁸ En la actualidad, 58.5 pesos dominicanos equivalen a un dólar americano.

con el empleador o cuando la tienen es a través de contratos temporales (solo durante la cosecha) ni contar con acceso a seguridad social, y por lo general están en contacto permanente con pesticidas, productos químicos y nocivos a la salud, sin utilizar Equipos de Protección Personal (EPP) y/o implementar otras medidas de seguridad.

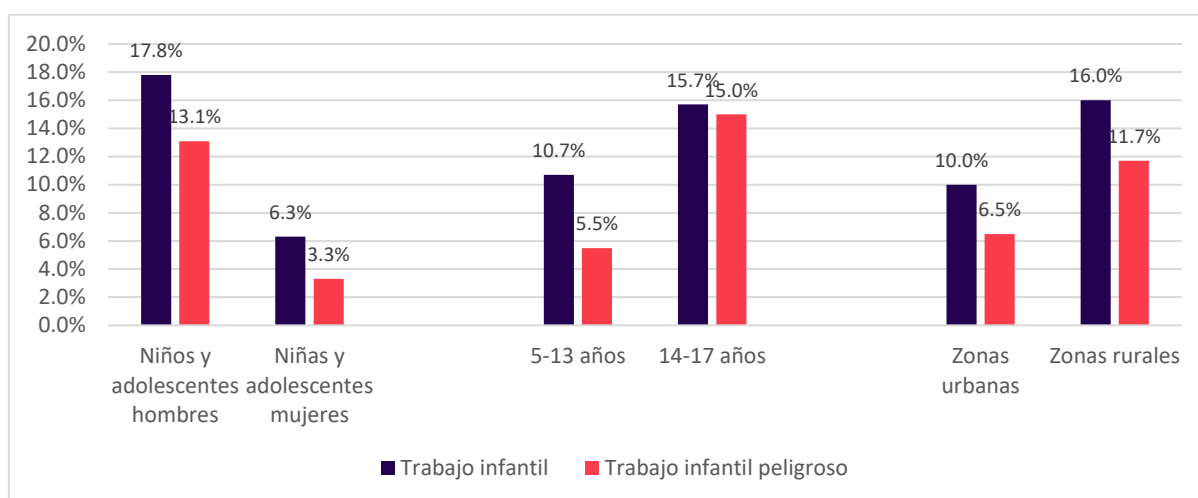
El trabajo infantil

11. República Dominicana ha ratificado el Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo y el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, así como la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. El país también cuenta con un marco legislativo para protección de las Niñas, Niños y Adolescentes (NNA), que establece que la edad mínima legal para el empleo es de 14 años, que los/as niños/as menores de 16 años no pueden trabajar de noche o más de 6 horas seguidas, y que el trabajo peligroso, incluyendo algunas tareas en agricultura, está prohibido para quienes tienen menos de 18 años.
12. En cuanto al marco institucional, la Dirección de Trabajo Infantil (DTI) del MT es la instancia rectora y responsable a nivel nacional de la temática del TI. Además, existen diversas instancias de coordinación, como el Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil (CDN), los 49 Comités Directivos Locales de Lucha contra el Trabajo Infantil (CDL) y las 57 Células de Vigilancia (CV), que son responsables del desarrollo y la supervisión de políticas locales de prevención y erradicación del TI y protección de trabajadores adolescentes⁹. Asimismo, el país tiene una meta de erradicación del TI al 2030 establecida en la Estrategia Nacional de Desarrollo.
13. Dos de las principales limitaciones del país en materia de TI son que no cuenta con estadísticas oficiales actualizadas sobre la incidencia y características del TI, provenientes de censos o encuestas, y tampoco con una Estrategia Nacional o Plan Nacional actualizado en prevención y erradicación del TI y protección del adolescente en trabajo permitido.
14. La última información oficial sobre TI es la que proviene de la Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples 2009-2010, que incluyó un módulo sobre TI, en cuya elaboración participó la OIT. En base a dicha Encuesta, la OIT y la ONE (2011)¹⁰ muestran que 304,062 NNA entre 5 y 17 años estaban en situación de TI, cifra que representaba el 12.2% del total de NNA en el país en dicho año; y que, de ellos/as, 212,754 estaban en situación de trabajo peligroso, esto es el 8.5% del total de NNA. Ambas tasas son mayores en los hombres, entre quienes tienen 14 a 17 años y en las zonas rurales.

⁹ El CDN fue creado en 1997, está presidido por el MT y cuenta con la participación del sector empleador, sindicatos y de otras instituciones públicas como los Ministerios de Educación, Salud, Agricultura, Mujer, Juventud, la Procuraduría, el CONANI, así como de las ONG que trabajan con los/as niños/as, las iglesias y la sociedad civil. En 2005 se decide replicar CDL en cada una de las RLT que tiene el MT en las 32 provincias del país: estos CDL tienen, a nivel provincial, las mismas funciones que el CDN, los integran las mismas instituciones que conforman el CDN y son presididos por las representaciones locales del MT. Posteriormente, en aquellos distritos municipales donde el MT no tiene representación, se crearon las CV, presididas por los alcaldes de los gobiernos locales.

¹⁰ OIT, ONE (2011). Dinámica del trabajo infantil en la República Dominicana: Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples (ENHOGAR 2009-2010). OIT, Ginebra. En: https://www.unicef.org/republicadominicana/Dinamica_del_trabajo_infantil_FINAL_one_oit2011.pdf.

Gráfico 2. Tasa de trabajo infantil y de trabajo infantil peligroso en República Dominicana, según edad y sexo del/a NNA y ámbito geográfico, 2009-2010.



Fuente: OIT, ONE (2011). Dinámica del trabajo infantil en la República Dominicana: Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples (ENHOGAR 2009-2010). OIT, Ginebra.

15. La OIT y la ONE (2011)¹¹ también revelan que dos de las regiones con mayor tasa de TI son Cibao Nordeste (18,7%) y El Valle (18,5%), ambas con una importante concentración de Unidades Productivas Agropecuarias (UPA). Y Según rama de actividad, comercio al por mayor y menor (29.3%), agricultura, ganadería y silvicultura (25.0%) y otros servicios (25.0%), concentran el mayor número de NNA ocupados en la producción económica.
16. Con posterioridad a la mencionada Encuesta, se han hecho algunos estudios principalmente el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos - USDOL, por sus siglas en inglés (2018)¹², quien sostiene que, en base a los resultados de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo 2014, el 63% de los casos de TI están en el sector servicios, 28% en la agricultura y 9% en la industria. A su vez, según las últimas Memorias Institucionales del MT¹³, la cantidad de NNA retirados de TI a través de la inspección laboral han sido 306 en el 2017, 363 en el 2018 y 318 en el 2019; y según los Informes de estadísticas laborales mensuales y trimestrales del MT¹⁴, en el 2018 y 2019 aproximadamente el 20% de estos/as NNA han sido retirados del TI en el sector agropecuario.
17. Las personas entrevistadas del MT, RLT y centrales sindicales coinciden en los siguientes puntos respecto al TI: (a) los casos de TI se concentran principalmente en los sectores comercio y servicios y fundamentalmente en el sector informal, (b) además de los patronos/empleadores, también hay responsabilidad de los familiares de los/as NNA, quienes en ocasiones consienten y hasta promueven el TI¹⁵, y (c) con la pandemia se vislumbra un incremento en el TI debido a que los ingresos familiares se han reducido.

¹¹ Ibid

¹² 2018 Findings on the Worst Forms of Child Labor Child Labor and Forced Labor Reports <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/dominican-republic>. Dicha fuente señala que los casos de TI en el país están en el sector comercio y servicios en trabajo en calle (venta ambulante, lustrado de zapatos, mendicidad, transporte de paquetes en los mercados), en salones de belleza y restaurantes, en talleres de carpintería, reparación de autos y de soldadura, en recolección en vertederos y en trabajo doméstico; mientras que dentro del sector agricultura, en las actividades de caña, café, cacao, arroz, tomates, plátanos, frijoles, maíz, ajo, cebollas y patatas.

¹³ Memoria Institucional 2017, Memoria Institucional 2018 y Memoria Institucional 2019.

¹⁴ <https://mt.gob.do/transparencia/index.php/estadisticas>

¹⁵ Al respecto, una de las personas entrevistadas mencionó que “los campesinos en productos de ciclo largo llevan a sus familias, incluidos sus hijos menores de edad, a las plantaciones para que trabajen con ellos hasta que termina la cosecha”; otra persona mencionó que “en el sector agro hay un tema cultural en el uso de mano de obra infantil, la creencia que así sus hijos también podrán ser agricultores prósperos como lo fueron ellos alguna vez”.

18. Como se indica en las siguientes secciones, el Proyecto de la OIT busca contribuir a mejorar las condiciones laborales en el sector agrícola y si bien esto no solo implica la disminución del Trabajo Infantil (TI) sino también un mayor acceso de los trabajadores a SST y mejores salarios, se incluye este acápite sobre TI porque uno de los cuatro resultados intermedios del Proyecto está orientado a la implementación de iniciativas institucionales de prevención y erradicación del TI.

1.2. Descripción de los objetivos del Proyecto

El objetivo general del Proyecto “Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura dominicana” (el Proyecto) es mejorar la aplicación estratégica de las leyes laborales por parte del MT y, de esta manera, contribuir a mejorar las condiciones de trabajo en el sector agrícola en República Dominicana. En esta sección se describe el proceso de diseño del Proyecto, así como los principales retos que tiene el MT para mejorar la aplicación estratégica de la legislación laboral. El proceso de diseño del Proyecto

19. En el 2017, USDOL y el gobierno de la República Dominicana acordaron desarrollar un proyecto de asistencia técnica, a ser implementado por la OIT, orientado a fortalecer la inspección del TI y de otros Derechos Fundamentales del Trabajo (DFT) para favorecer el cumplimiento de la legislación laboral en el sector agrícola.
20. En diciembre del 2017 se aprueba el Proyecto 106475-DOM/17/01/USA “Apoyo a los esfuerzos para combatir el trabajo infantil y mejorar las condiciones laborales en la agricultura en la República Dominicana” con un presupuesto de US\$5 millones. Debido a que la implementación del Proyecto fue adjudicada directamente a la OIT y no todos los constituyentes habían sido consultados, el documento inicial aprobado por el donante fue una nota conceptual, que no tenía la estructura estándar completa de un documento de Proyecto (PRODOC) de la OIT. La nota conceptual del Proyecto incluyó los siguientes tres resultados¹⁶:
- Resultado 1. Ministerio de Trabajo implementa una aplicación estratégica mejorada de las leyes laborales.
 - Resultado 2. Se establecen y utilizan sistemas eficaces de cumplimiento social.
 - Resultado 3. Acceso a servicios de educación, capacitación y medios de subsistencia para personas vulnerables, niños y familias en las zonas agrícolas es mejorado.
21. En enero del 2018 la OIT informó por escrito al MT de la nota conceptual del Proyecto del Proyecto y se acordó rediseñarla entre la OIT y el MT (principalmente la Dirección de Planificación y Desarrollo - DPD, la Dirección General del Trabajo -DGT y la Dirección de Gabinete Ministerial), para aprobación del USDOL. Durante los primeros meses del 2018 se ajustaron sus resultados, productos y actividades principales y en la selección de las provincias que formarían parte del alcance de la intervención.
22. A mediados del 2018, hubo cambio de Ministro de Trabajo y se presentó el documento de Proyecto ajustado al nuevo Ministro y su equipo. A partir de ese momento, el MT nombró a un funcionario como punto focal con la OIT y empezaron a llevarse a cabo reuniones para discutir y ajustar el diseño del

¹⁶ Los 8 productos que incluyen estos resultados, así como las actividades previstas para cada producto se presentan en el Anexo 1a. Cabe señalar que en el diseño original no se presentaron actividades específicas ni definitivas sino una lista inicial de actividades “que podrían ser incluidas”.

Proyecto, en las cuales participaron también las organizaciones de empleadores y de trabajadores, llegándose a conformar un grupo de trabajo tripartito con la Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM) y las centrales sindicales Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS).

23. Durante el largo proceso de discusión y ajuste al Proyecto, los aspectos en los que hubo mayor discusión fueron principalmente: (a) el nombre del Proyecto, (b) el contexto y la descripción de la situación socio económica y laboral del país, (c) el área geográfica y los cultivos que formarían parte de la intervención, (d) los indicadores de resultados y productos, (e) si incluir estudios y diagnósticos sobre TI, (f) si incluir el segundo resultado sobre el sistema de auto cumplimiento laboral y quién sería el responsable de su implementación, y (g) la designación de un Comité Tripartito de Monitoreo del Proyecto.
24. Según los oficios enviados por COPARDOM y las centrales sindicales a la OIT durante el segundo semestre del 2018 y a las entrevistas sostenidas durante la presente evaluación, COPARDOM sostiene que hubiera sido deseable que participen desde el inicio del proceso (enero 2018), mientras que las centrales sindicales consideran que su participación fue básicamente para ser informados del contenido del Proyecto, y que sus aportes se dieron básicamente en la identificación de las provincias que formarían parte del alcance geográfico del Proyecto.
25. En octubre del 2018 se presentó una versión ajustada del documento de diseño del Proyecto. En esta versión ajustada el título del Proyecto había cambiado a *“Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura en República Dominicana”*; es decir, ya no se menciona explícitamente el tema del TI pero sí el del fortalecimiento de las capacidades del MT. El Proyecto mantiene los tres resultados:
 - Resultado 1. Ministerio de Trabajo mejora la aplicación estratégica de las leyes laborales.
 - Resultado 2. Diseño e implementación de un sistema efectivo de Auto Cumplimiento Socio Laboral.
 - Resultado 3. El Estado mejora el acceso al empleo, la oferta de servicios de educación, capacitación y medios de subsistencia para niños y familias vulnerables en áreas agrícolas.
26. Luego de contar con esta versión ajustada del diseño del Proyecto, continuaron las reuniones tripartitas esta vez para discutir el inicio de la implementación del Proyecto. Luego de varios meses de consultas por parte de la OIT, en diciembre del 2018 COPARDOM ratifica su compromiso con el primer resultado, pero sugiere que el segundo (cumplimiento social) sea ejecutado por ellos y que el tercero (TI) posponga el inicio de las actividades.
27. En cuanto al resultado vinculado al cumplimiento social, los representantes de COPARDOM entrevistados durante la evaluación manifestaron que, en términos generales, estaban de acuerdo con lo que se pretendía realizar pero que solicitaron implementarlo ellos mismos (y no la OIT o el MT) porque conocen mejor cómo trabajar en los sectores y empresas que forman parte de la Confederación desde hace muchos años.
28. Respecto al resultado vinculado a la prevención y erradicación del TI, COPARDOM y las centrales sindicales consideran que la intervención no debía incluir al sub sector caña de azúcar ya que no existían estadísticas basadas en

censos o encuestas que sustenten dicha decisión. Al respecto, la última información oficial sobre incidencia y características de TI es la que proviene de la Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples 2009 y esta es una limitación para sustentar que la intervención se centre en algún sub sector agropecuario, sea caña de azúcar o cualquier otro.

29. Durante los últimos meses del 2018 y el primer trimestre del 2019 la OIT, a través de sus funcionarios/as de la Oficina de San José, realizó consultas a los mandantes para discutir las inquietudes que tenían sobre el diseño del Proyecto y promover el inicio de su implementación.
30. En abril del 2019, USDOL solicitó al MT una respuesta definitiva sobre la implementación del Proyecto. El MT ratificó su interés, confirmó su apoyo para la puesta en marcha inmediata del Proyecto y propusieron un único resultado “El Ministerio de Trabajo mejora la aplicación estratégica de las leyes laborales” que incluía los productos del primer y tercer resultado de la versión de octubre del 2018, excepto el de generación de conocimiento sobre la magnitud y dimensión del TI. COPARDOM y las centrales sindicales estuvieron de acuerdo en la importancia del fortalecimiento del MT para la aplicación efectiva de la legislación laboral; en cambio, no se llegó a un consenso de todas las partes respecto a la inclusión del segundo resultado de cumplimiento social y a la determinación de quién se haría cargo de su ejecución; por lo tanto, se decidió no incluir este resultado en el diseño final.
31. USDOL autorizó el inicio de las actividades del Proyecto en abril del 2019 y a partir de dicho mes se inició su implementación. En paralelo, se ajustó la versión del diseño del Proyecto, en base a lo planteado por el MT en abril del 2019, aunque haciendo algunos cambios para darle mayor claridad y consistencia metodológica.
32. El Plan Integral de Monitoreo y Evaluación (CMEP, por sus siglas en inglés) fue refinado y la versión final del mismo fue presentada al USDOL en marzo de 2020 y aprobada por USDOL en abril de 2020. Con base en el CMEP, hubo un ajuste final al documento de diseño del Proyecto para alinear completamente su contenido con el del CMEP, de modo que la versión final del documento de diseño del Proyecto se presentó en febrero de 2020 y fue aprobada por USDOL en junio de 2020.

Descripción de los objetivos y productos del Proyecto¹⁷

33. El siguiente cuadro muestra el objetivo general, los resultados y productos contemplados en el diseño final del Proyecto¹⁸.

¹⁷ Versión presentada a USDOL en febrero del 2020 y aprobada en junio del 2020.

¹⁸ En el Anexo 1b se detallan las 50 actividades que contempla el Proyecto.

Cuadro 1. Objetivo general, resultados y productos del Proyecto

Objetivo General	Mejoradas las condiciones laborales en la agricultura en la República Dominicana
Resultado 1	Mejora de la aplicación estratégica de las leyes laborales, con énfasis del sector agrícola por parte del Ministerio de Trabajo
Resultado intermedio 1.1	Sistemas, herramientas e instrumentos mejorados adoptados por el Ministerio de Trabajo
Producto 1.1.1	Protocolos, manuales y guías de acción en apoyo del trabajo de los inspectores del trabajo con énfasis en el sector agrícola actualizados / elaborados
Producto 1.1.2	Un nuevo sistema electrónico de manejo de casos de inspección del trabajo, particularmente en el sector agrícola, está operando
Producto 1.1.3	Sistema Estadístico Institucional diseñado y en operación
Producto 1.1.4	Campaña para la difusión de Resoluciones sobre salario mínimo en el sector agrícola diseñada e implementada
Producto 1.1.5	Plataforma para gestionar casos de asistencia judicial gratuita mejorada / actualizada
Resultado intermedio 1.2	Mejores conocimientos para hacer cumplir el marco legal con énfasis en el sector agrícola demostrados por el Ministerio de Trabajo
Producto 1.2.1	Un programa de capacitación especializada para inspectores de trabajo y oficiales de Ministerio de Trabajo implementado
Producto 1.2.2	Programa de fortalecimiento de la Dirección de Salud y Seguridad Laboral del Ministerio de Trabajo implementado
Producto 1.2.3	Programa especializado para fortalecer la Dirección de Políticas para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil del Ministerio de Trabajo implementado
Resultado intermedio 1.3	Implementación mejorada de iniciativas institucionales relacionadas con condiciones aceptables de trabajo y trabajo infantil por parte de actores clave
Producto 1.3.1	Campañas de sensibilización sobre los derechos laborales, incluido el trabajo infantil y otros temas relacionados implementadas
Producto 1.3.2	Alianzas estratégicas que involucren a instituciones gubernamentales, organizaciones de empleadores y de trabajadores, ONG y otros actores clave, desarrolladas
Producto 1.3.3	El Comité Directivo Nacional, los Comités Directivos Locales y otros actores capacitados para identificar violaciones a las regulaciones laborales, incluyendo el trabajo infantil en el sector agrícola
Resultado intermedio 1.4	Estrategias innovadoras para mejorar las oportunidades laborales, las condiciones laborales y la productividad, piloteadas.
Producto 1.4.1	Programa piloto sobre promoción del empleo e inserción laboral dirigido a familias vulnerables en el sector agrícola implementado.
Producto 1.4.2	Programa piloto sobre la metodología SCORE para el desarrollo de capacidades del personal local y el fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas, implementado.

Fuente: Documento de diseño del Proyecto, versión final enero del 2020

34. Las principales diferencias entre la versión final del diseño del Proyecto y la versión inicial son que se redujo la importancia relativa del TI y que se eliminó

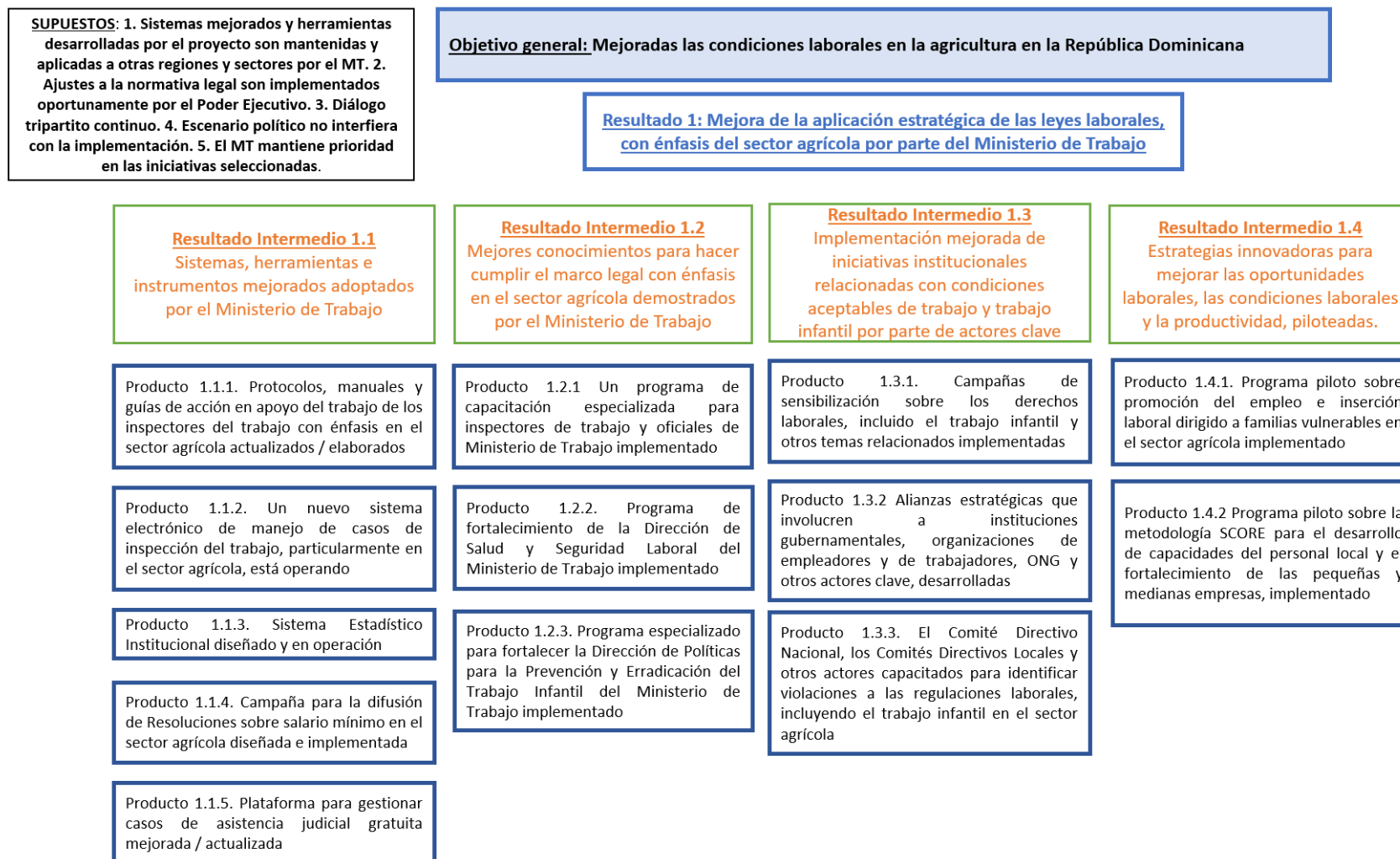
por completo el resultado vinculado al diseño e implementación de un sistema de auto cumplimiento laboral en el sector agrícola. De esta manera, resulta más evidente que el énfasis del Proyecto esté en mejorar la aplicación de las leyes laborales por parte del MT para contribuir a mejorar las condiciones laborales del sector agrícola, lo cual incluye la reducción del TI, pero también la mejora en salarios, SST, entre otras.

35. La reducción de la importancia relativa del TI en el Proyecto no solo se refleja en que se ajustó el nombre del Proyecto (originalmente incluía explícitamente “apoyar esfuerzo para combatir trabajo infantil”) sino en que se excluyeron los siguientes productos y actividades: (a) estudio sobre las condiciones laborales de los/as adolescentes en situación de TI en el sector agrícola, (b) formulación de una Política Nacional de prevención y erradicación del TI y de un sistema de monitoreo y evaluación de la política, (c) implementación del Modelo de Identificación de Riesgo del Trabajo Infantil, y (d) acceso a servicios educativos y de salud a niños/as con alto riesgo de TI o que estén trabajando y a quienes tengan mayor riesgo de deserción escolar.
36. No obstante, el TI continúa siendo un aspecto relevante en el diseño del Proyecto, como lo demuestra que uno de los cuatro resultados intermedios y cuatro de los trece productos se centran en la prevención y erradicación del TI, específicamente en el fortalecimiento de las capacidades de la DT) del MT, del CDN, de los CDL y de otras instituciones vinculadas al TI, así como en la implementación de campañas y otras iniciativas institucionales relativas a la prevención y erradicación del TI.
37. Respecto al sistema de auto cumplimiento laboral en el sector agrícola, se tenía previsto desarrollar un sistema dirigido a productores, empresas agrícolas y sus cadenas de suministros para que puedan auto diagnosticar periódicamente el nivel de cumplimiento de la normativa socio laboral.
38. Como consecuencia de lo señalado en los párrafos precedentes, se dejó de contemplar un rol importante de instituciones como el Ministerio de Educación Superior, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, instituciones académicas, así como actores de las cadenas de suministros del sector agrícola (productores, empresas recolectoras y procesadoras, comercializadoras, distribuidoras e intermediarios) para la implementación del Proyecto.

1.3. Descripción de la lógica del Proyecto: Teoría del Cambio

39. De acuerdo al CMEP, el Marco de Resultados del Proyecto es la siguiente:

Gráfico 3. Marco de Resultados del Proyecto

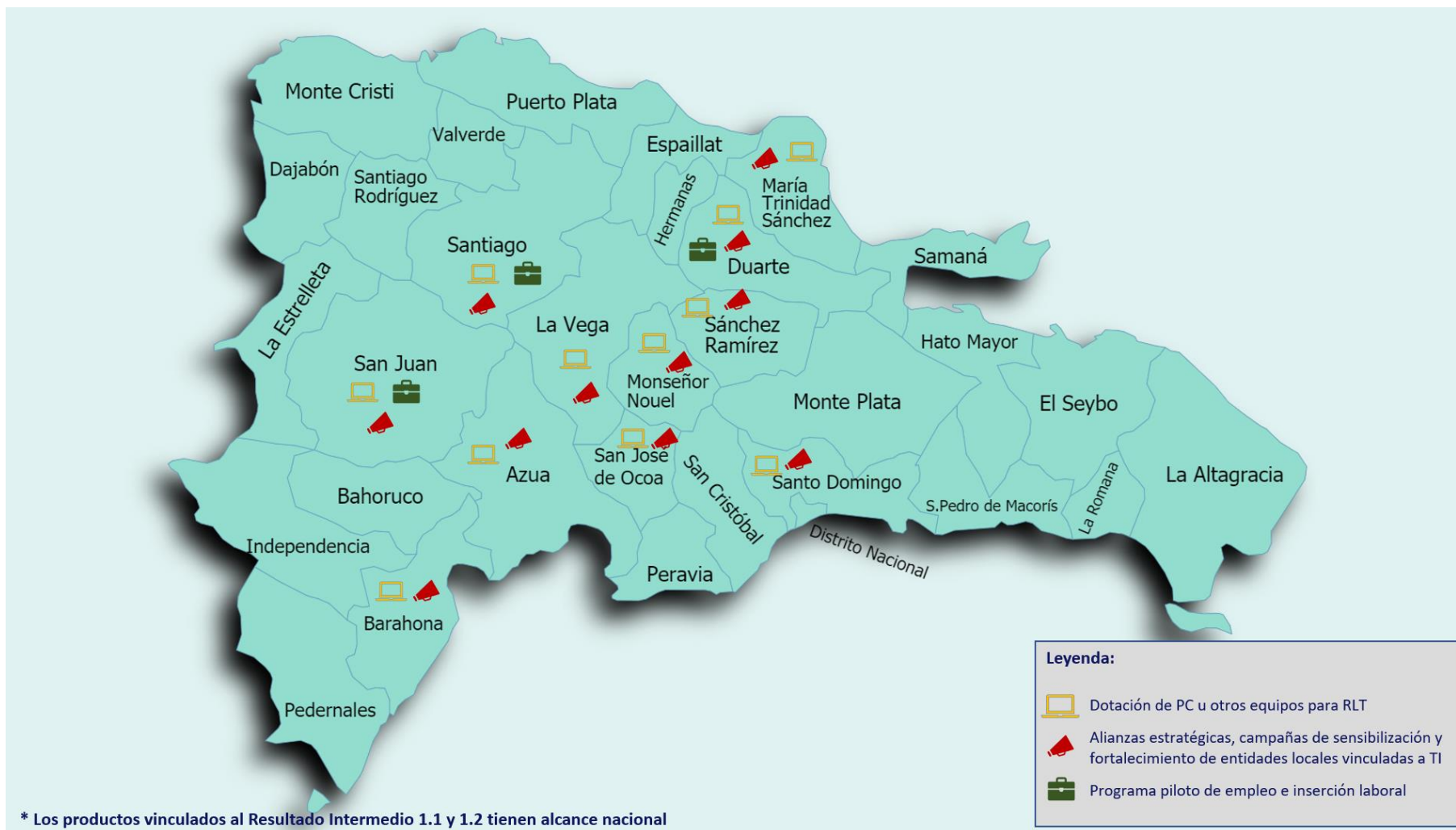


Fuente: CMEP del Proyecto

40. La principal idea subyacente en la intervención del Proyecto es que para mejorar las condiciones laborales en la agricultura en República Dominicana (objetivo general), es esencial que el MT se fortalezca en aquellas Direcciones/Departamentos directamente relacionadas con la verificación de la aplicación de la legislación laboral (resultado): DI, Departamento de Asistencia Judicial (DAJ), DTI, Dirección General de Higiene y Seguridad (DGHS), Dirección General de Empleo (DGE).
41. A su vez, para fortalecer estas Direcciones/Departamentos en la aplicación de la legislación laboral, el Proyecto plantea mejorar/modernizar/optimizar los sistemas, herramientas e instrumentos técnicos del MT (resultado intermedio 1.1.) y mejorar los conocimientos de sus funcionarios/as sobre normativas y protocolos para hacer cumplir el marco jurídico, así como sus capacidades y habilidades de planificación de inspecciones y de realización de entrevistas, muestreo y abordaje de casos (resultado intermedio 1.2). Para alcanzar el resultado también se contempla mejorar la coordinación de MT con otras instituciones a nivel nacional y local, a partir del fortalecimiento de las capacidades de estas instituciones, de la concreción de alianzas estratégicas y de la implementación de iniciativas conjuntas en prevención y erradicación del TI (resultado intermedio 1.3).
42. El Proyecto también contempla fortalecer la capacidad del MT y principalmente del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) para gestionar la provisión de servicios de formación técnica e intermediación para la inserción laboral de las familias más vulnerables, así como de promoción de la cultura de cooperación en las pequeñas y medianas empresas para aumentar su productividad y de esta manera las condiciones laborales de los trabajadores (resultado intermedio 1.4).
43. El Proyecto tiene alcance nacional ya que el MT se fortalecerá con la modernización de sistemas, actualización/elaboración de reglamentos, manuales, protocolos y directrices, y con las mayores capacidades de sus funcionarios/as. Adicionalmente, el Proyecto llevará a cabo actividades específicas (como dotación de PC u otros equipos para las RLT, alianzas estratégicas, campañas de sensibilización y fortalecimiento de entidades locales vinculadas a TI) en el Gran Santo Domingo y 10 provincias seleccionadas: Azua, María Trinidad Sánchez, San Juan, San José de Ocoa, Santiago, La Vega, Barahona, Sánchez Ramírez, Monseñor Nouel y Duarte¹⁹.
44. Las estrategias y acciones de carácter nacional buscan contribuir la aplicación estratégica de las leyes laborales, tanto en el sector agrícola como en los demás sectores de la economía. El énfasis en el sector agrícola que tiene el Proyecto viene determinado principalmente porque las actividades específicas están focalizadas en provincias con actividad agrícola significativa, por lo que se espera que los efectos positivos del Proyecto en la mejora de las capacidades del MT para hacer cumplir la legislación y en la mejora en las condiciones laborales de los trabajadores, se reflejen principalmente en dicho sector.

¹⁹ La cantidad de provincias incluidas en el diseño final del Proyecto es superior a la que se había previsto inicialmente, habiéndose añadido las cuatro últimas. En la mayoría de las provincias se cultiva arroz, aunque también otros productos como tomate, frijoles, plátano, coco, cebolla, ajos, habas, frutas, tabaco, entre otros. Asimismo, en 3 de estas provincias (San Juan, Santiago y Duarte) también se desarrollarán los programas piloto con familias del resultado 1.4.

Mapa 1. Alcance geográfico de la intervención del Proyecto



45. Algunos supuestos de la intervención contemplados en el Marco de Resultados del Proyecto deben cumplirse para que puedan llevarse a cabo las actividades o productos (“el MT mantiene prioridad en las iniciativas seleccionadas”, “el diálogo tripartito continuo”, y “el escenario político no interfiera con la implementación”) y otros deben cumplirse (junto con la realización de las actividades o productos) para alcanzar los resultados y objetivo previsto (“sistemas mejorados y herramientas desarrolladas por el proyecto son mantenidas y aplicadas a otras regiones y sectores por el MT” y “ajustes a la normativa legal implementados oportunamente por el Poder Ejecutivo”).

1.4. Descripción de financiamiento y estructura de gestión del Proyecto, rol de OIT y de los socios principales en la implementación de las actividades

46. El Proyecto tiene un presupuesto de USD 5,000,000 y es financiado por USDOL. El Proyecto es ejecutado por la OIT, para lo cual cuentan con un equipo conformado por una Coordinadora, dos Oficiales Nacionales, una Oficial de Monitoreo y Evaluación y una Asistente Financiero y Administrativo. El Proyecto inició formalmente en diciembre del 2017 aunque comenzó a implementarse en mayo del 2019. La duración prevista del Proyecto es hasta agosto del 2021.
47. El proceso de discusión y ajuste del diseño del Proyecto contó con la participación de la OIT, el MT, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y los resultados y productos incluidos en el diseño final tuvieron consenso de todas las partes. El MT y la OIT son las instituciones que han estado más involucradas en la implementación del Proyecto; además el MT, a través de sus diferentes Direcciones y funcionarios/as, ha sido el principal beneficiario de los talleres de capacitación que ha brindado la OIT en el segundo, tercer y cuarto resultado intermedio del Proyecto. En cambio, la participación de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores en la implementación del Proyecto ha sido muy reducida, principalmente porque el diseño casi no contempló una participación de estos actores en los dos primeros resultados y en el cuarto.

2. Antecedentes de la evaluación

48. La OIT considera a la evaluación como parte integral de la implementación de las actividades de cooperación técnica y, por lo tanto, las realiza en todos los proyectos que ejecuta. La evaluación para la OIT tiene como objetivo la rendición de cuentas, el aprendizaje y la planificación y la creación de conocimiento.
49. Propósito de la evaluación. La evaluación independiente de medio término del Proyecto “Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura dominicana” busca evaluar el progreso hacia los objetivos y resultados planificados, cómo se está implementando y en qué condiciones, así como analizar lo que funcionó, lo que no y por qué, las principales dificultades y limitaciones. Se espera utilizar los principales hallazgos, conclusiones y recomendaciones en los procesos de planificación e implementación de actividades futuras de la OIT, tomando en cuenta los desafíos que supone el actual contexto de la pandemia de la COVID-19. La evaluación también debe servir para la rendición de cuentas y la creación de conocimiento.
50. Alcance de la evaluación. La evaluación ha cubierto el período enero 2018 - agosto 2020, es decir, desde que se adjudicó hasta la actualidad. El proceso de ajuste al diseño inicial del Proyecto se llevó a cabo durante todo el 2018 y los

primeros meses del 2019, mientras que la ejecución de actividades inició en mayo del 2019. La evaluación ha revisado el nivel de avance de todas las actividades del Proyecto, tanto en Santo Domingo como en las otras 10 provincias que forman parte de su intervención.

51. Clientes de la evaluación. Los principales clientes internos de la evaluación son la OIT y el USDOL, mientras que los principales clientes externos son el MT, la organización de empleadores COPARDOM y las centrales sindicales CASC, CNTD, CNUS.
52. Perspectiva, criterios y preguntas de evaluación y normas estándares seguidos. El marco conceptual básico sobre el cual se ha desarrollado la evaluación es el de las Directrices de Política de la OIT para realizar evaluaciones basadas en los resultados²⁰. Asimismo, la evaluación se ha llevado a cabo de acuerdo a las normas y estándares de calidad de evaluación de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (Comité de Asistencia para el Desarrollo – CAD/OCDE) y al Código de Conducta para Evaluación en el Sistema de las Naciones Unidas del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, as de la OIT.
53. La evaluación ha analizado el Proyecto tomando en cuenta los siguientes criterios: (a) relevancia, (b) validez del diseño, (c) efectividad, (d) eficiencia, y (e) orientación hacia el impacto y sostenibilidad. **Las preguntas guía utilizadas para cada criterio de evaluación se detallan en el Anexo 2a.** Al tratarse de una evaluación intermedia, los principales hallazgos y recomendaciones apuntan a mejorar la eficacia y eficiencia de la implementación del Proyecto en el tiempo que resta para su finalización (aproximadamente un año) y a que los resultados que se obtengan sean sostenibles una vez finalizada la intervención.
54. En cuanto a la relevancia, se analizó si las principales limitaciones del MT para aplicar la legislación laboral y los principales problemas en el sector agricultura en cuanto a las condiciones laborales de sus trabajadores, justifican la intervención del Proyecto; si éste se encuentra alineado con las herramientas de planificación nacionales y de la OIT; y cómo se complementa con lo avanzado por otros proyectos/programas en República Dominicana implementados por la OIT y/o financiados por el USDOL.
55. En la evaluación de la validez del diseño, el análisis se centró en la integralidad de la Teoría de Cambio (TOC) del Proyecto, la coherencia y complementariedad entre el objetivo, los resultados y productos del Proyecto; la idoneidad de sus indicadores y metas; la relevancia de los supuestos identificados. También se revisó cómo fue el proceso de diseño del Proyecto, los actores que estuvieron involucrados y los roles que desempeñaron durante el proceso.
56. La evaluación de la efectividad analizó el nivel de avance del Proyecto a nivel de productos y actividades en cada uno de sus resultados intermedios; las principales dificultades a las que se ha enfrentado; el cumplimiento de los supuestos previstos en el diseño; la participación del MT, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en la implementación del Proyecto; así como las implicancias de la crisis de la COVID-19 en el desarrollo del mismo.
57. En cuanto a la eficiencia, se revisó el nivel de ejecución financiera del Proyecto y si es consistente con el nivel de avance de la ejecución técnica; el apoyo brindado por la OIT (tanto de la Oficina de Países para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica como de la Sede Central en Ginebra); y la coordinación con otros proyectos e instituciones para favorecer el logro de los resultados previstos. También se analizó al CMEP como

20 ILO Policy Guidelines for Results-Based Evaluation: principios, racionalidad, planificación y gestión.

herramienta para medir el avance en el cumplimiento de productos y resultados y para facilitar el proceso de toma de decisiones.

58. La evaluación de la orientación hacia el impacto y la sostenibilidad muestra las perspectivas de logro y sostenibilidad de los resultados esperados por el Proyecto; las prioridades futuras del MT, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores respecto al cumplimiento de la legislación laboral y a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores; y de qué manera la crisis de la COVID-19 influye en estas prioridades.
59. Asimismo, la evaluación integra las cuestiones transversales de la OIT: las Normas Internacionales de Trabajo (NIT), el diálogo social y la igualdad de género y no discriminación. En cuanto a las NIT y el diálogo social, se ha tomado en cuenta la guía de EVAL sobre evaluación normativa²¹, que permite analizar su incorporación en el diseño e implementación de los proyectos. Respecto a la igualdad de género se ha abordado no solo incluyendo como fuentes primarias una proporción balanceada de hombres y mujeres o presentando, en caso la información esté disponible, resultados de la intervención diferenciados por sexo aun cuando existieran intervenciones donde esta cuestión no haya sido abordada, sino principalmente incorporando preguntas de evaluación que indagan sobre la integración de la igualdad de género en el diseño e implementación de las intervenciones de la OIT.
60. Duración: La evaluación se ha llevado a cabo en 2.5 meses, entre el 20 de julio y el 10 de octubre del 2020:
 - Revisión de fuentes secundarias y elaboración de instrumentos de recojo de información de fuentes primarias: 20 – 31 de julio (Informe de inicio).
 - Entrevistas y grupos de discusión con informantes clave: 1 – 25 de agosto.
 - Triangulación y análisis de la información recogida de fuentes primarias y secundarias: 25 de agosto – 5 de septiembre.
 - Elaboración del informe de avance: 5 – 20 de septiembre (Informe de avance).
 - Elaboración del informe final: 1 – 10 de octubre (Informe final).

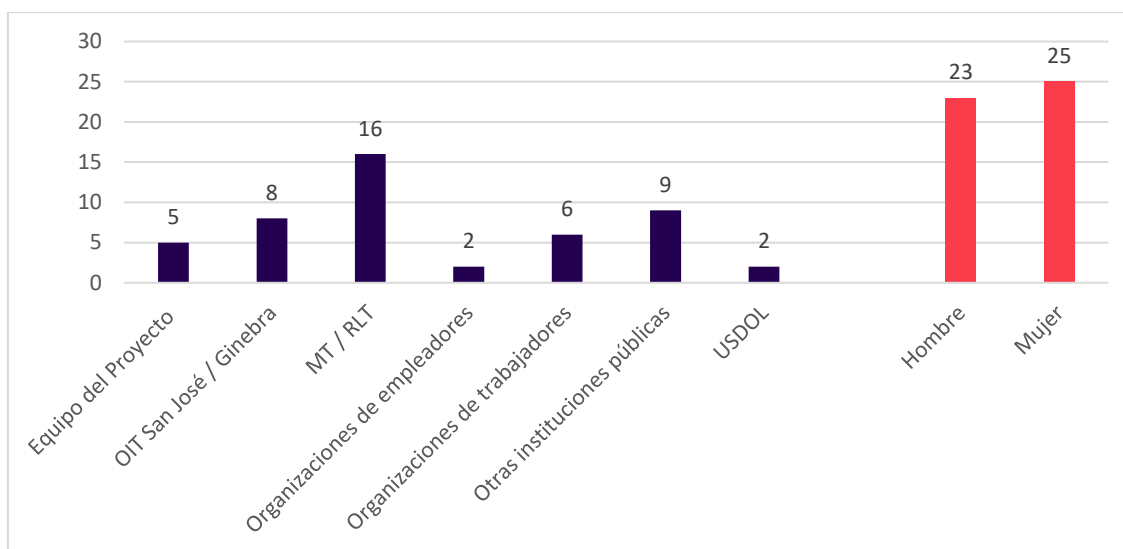
3. Metodología de evaluación, instrumentos de recojo, fuentes de información y justificación de la participación de los/las actores clave

61. La evaluación ha realizado análisis cuantitativo y cualitativo para sustentar los hallazgos que se presentan, ha utilizado varias técnicas de recolección de información para garantizar la validez y confiabilidad de los hallazgos, y ha utilizado un enfoque participativo que involucró a las partes interesadas clave, como los constituyentes tripartitos de la OIT y el personal de la OIT.
62. Se efectuaron entrevistas con todas las integrantes del equipo de Proyecto de la OIT; funcionarios/as de la Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica y de la Sede Central de OIT en Ginebra; funcionarios/as del MT y de las RLT; representantes de la organización de empleadores COPARDOM, de las centrales sindicales CASC, CNTD y CNUS, y de otras instituciones que participan en la implementación del Proyecto como el INFOTEP y el Programa Progresando con Solidaridad (PROSOLI).

²¹ Adapting evaluation methods to the ILO's normative and tripartite mandate".

63. Durante las entrevistas se hicieron preguntas vinculadas a los diferentes criterios de evaluación, poniendo mayor énfasis en las temáticas, productos y actividades en las que el/la entrevistado/a ha estado más involucrado/a. También se llevaron a cabo cuatro sesiones de discusión con las integrantes del equipo de Proyecto en las que, a diferencia de las entrevistas individuales, se indagó sobre las distintas temáticas, productos y actividades trabajadas con el Proyecto²². En la sección precedente del presente informe se explicó el alcance de los criterios de evaluación utilizados y en el Anexo 2a se detallan las preguntas guía utilizadas para cada criterio.
64. En total, participaron 48 personas en las entrevistas o grupos de discusión. En el Anexo 2b se presenta la guía de preguntas aplicadas durante la entrevista o grupo de discusión, según tipo de institución, y en el Anexo 2c la relación de personas entrevistadas o que participaron en los grupos de discusión. El siguiente gráfico muestra cómo se clasifican estas personas según tipo de institución a la que representan y sexo.

Gráfico 4. Caracterización de las personas entrevistadas durante la evaluación.



65. Durante las dos primeras semanas de la evaluación, se sostuvieron entrevistas con la Directora de Evaluación y con el equipo del Proyecto y con la Directora de la Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica, lo que permitió tener una adecuada comprensión del proceso de diseño, del alcance del Proyecto, sus objetivos y resultados y de los factores de contexto más relevantes. Estas primeras entrevistas permitieron ajustar ligeramente las preguntas de evaluación (tomando en cuenta las especificidades del Proyecto) e identificar mejor el mapa de actores relevantes que han participado en el diseño e implementación del Proyecto y con quienes, por lo tanto, se conversó durante la evaluación.
66. La selección de estos actores se realizó de tomando en cuenta que estén representadas todas las instituciones / direcciones que hayan tenido mayor participación en el diseño e implementación del Proyecto y que la persona a entrevistar haya participado o, al menos, esté al tanto de la intervención de la OIT. Al iniciar la evaluación, se proporcionó al evaluador una lista inicial de actores relevantes; sobre dicha lista el evaluador añadió otros actores

²² Las primeras dos sesiones se llevaron a cabo al iniciar la evaluación y las siguientes dos sesiones al finalizar la misma, para presentar los principales hallazgos y recibir retroalimentación.

(principalmente de las RLT, INFOTEP y PROSOLI) tomando en cuenta los criterios mencionados.

67. Habiendo definido la lista de personas a consultar, la Oficina de la OIT con sede en Costa Rica les envió una comunicación por correo electrónico presentando el objetivo de la evaluación. A partir de ello, el evaluador tomó contacto con estos actores, por vía electrónica, para concretar fecha y modalidad de la entrevista. Se contó con el apoyo del equipo del Proyecto para dar seguimiento a la respuesta de los actores al pedido de entrevista, aunque durante las entrevistas el personal que integra el equipo del Proyecto no ha tenido participación alguna.
68. Tomando en cuenta el contexto actual de la pandemia de la COVID-19 y la imposibilidad de llevar a cabo una misión de campo a República Dominicana, todas las entrevistas o grupos de discusión se han realizado de manera remota (la gran mayoría bajo la modalidad de *zoom* y algunas por *whatsapp* o *Skype*). Durante las entrevistas no se ha tenido ningún inconveniente con la conectividad y la evaluación considera que se ha recogido la misma cantidad y calidad de información que si las entrevistas se hubieran realizado de manera presencial.
69. Inclusive, una ventaja de esta modalidad virtual de las entrevistas es que se han podido hacer un poco más espaciadas unas de otras (en una evaluación con entrevistas presenciales, éstas deben hacerse en el tiempo que dura la misión de campo, que suele ser entre 7 y 10 días), lo que confiere al evaluador más tiempo para preparar mejor cada entrevista e integrar aspectos que se fueron recogiendo en las entrevistas previas.
70. Durante la evaluación también se ha revisado información proveniente de fuentes secundarias, las cuales pueden agruparse en las siguientes categorías (en el Anexo 2d se presenta la relación de la documentación revisada):
 - Documentación vinculada al diseño del Proyecto: documentos de diseño del Proyecto (versión inicial, ajustada y final) y el CMEP.
 - Documentación vinculada a la implementación del Proyecto: Informe Técnico de Progreso (TPR, por sus siglas en inglés); informes u otros documentos que den cuenta de las actividades que ya han sido realizadas y/o productos que ya han sido logrados.
 - Documentación vinculada a la ejecución financiera del Proyecto.
 - Documentación vinculada a las herramientas de planificación nacionales y de la OIT.
 - Documentación vinculada a las principales áreas temáticas en las que interviene el Proyecto (inspecciones, TI, empleo): informes de proyectos anteriores, diagnósticos/estudios/estadísticas del MT, ONE, BC y otras fuentes oficiales.
71. Para cada criterio de evaluación se trianguló la información recogida de las fuentes primarias y secundarias identificadas en los párrafos precedentes, para intentar sustentar con la mayor evidencia posible los hallazgos de la evaluación.
72. Durante todo el proceso de evaluación se mantuvo la máxima confidencialidad en relación con los comentarios de las personas que fueron entrevistadas o participaron en los grupos de discusión, respetando de esta manera los lineamientos propuestos por las Naciones Unidas respecto a la conducta y a los principios éticos en la evaluación.

Limitaciones de la evaluación

73. Al iniciar la evaluación se plantearon como posibles limitaciones la no concreción de las entrevistas con algunos de los representantes del MT²³ y las dificultades para llevar a cabo las entrevistas concertadas debido a problemas con la conectividad. Sin embargo, no hubo problema en ninguno de los dos aspectos ya que se lograron realizar todas las entrevistas previstas con el MT²⁴ y, como se mencionó en uno de los párrafos precedentes, no hubo ningún problema con la conectividad. Para lo primero, resultó importante realizar primero las entrevistas a los representantes del MT (durante la primera y segunda semana de agosto, es decir, antes del cambio de Gobierno) y para lo segundo, realizar la gran mayoría de las entrevistas por la modalidad *zoom*.
74. Como se detallará posteriormente, la mayoría de actividades del Proyecto aún no se han llevado a cabo, lo cual limita el alcance del análisis de la efectividad porque al no haberse realizado las actividades, no se han concretado los productos y, menos aún, se han logrado los resultados. De todas maneras, se ha revisado toda la información disponible sobre el Proyecto, proporcionada por el equipo del Proyecto tanto al iniciar la evaluación como durante la misma, a solicitud del evaluador; además, durante las entrevistas se indagó por todos los productos y actividades del Proyecto, no solo por las que ya iniciaron su ejecución. Todo lo cual ha contribuido a explicar las razones por las que aún no se han llevado a cabo estas actividades y sobre todo a presentar algunas recomendaciones sobre su realización.
75. En los indicadores de los primeros tres resultados intermedios, el diseño del Proyecto prevé el establecimiento de una línea de base para calcular los valores “iniciales”, para que luego puedan ser comparados con los valores “finales”. Sin embargo, pese a que ha transcurrido poco más de un año desde que inició el Proyecto estos valores aún no han sido calculados. Tomando en cuenta este hecho y el mencionado en el párrafo precedente, la evaluación considera que es prematuro para estimar si al finalizar el Proyecto se cumplirían los resultados y más aún si estos serán sostenibles. De todas maneras, la evaluación identifica cuáles son los productos que se requieren concretar para que se puedan cumplir los indicadores de resultados y qué tan posible es que ello ocurra en el plazo de ejecución del Proyecto (es decir, hasta agosto del 2021). Adicionalmente, identifica algunos factores que, a priori, deberían favorecer la sostenibilidad de la intervención y otros que, al contrario, la limitarían.

²³ En julio del 2020 hubo elecciones presidenciales en República Dominicana y el nuevo Gobierno inició funciones a mediados de agosto del 2020, lo que podría significar cambios en algunas de las Direcciones del MT que participan del Proyecto, lo cual a su vez podría generar que algunos/as de las personas que se tenía previsto entrevistar no tengan interés o tiempo en concretar la entrevista.

²⁴ Con una sola excepción, la del Director de Gabinete Ministerial.

4. Hallazgos de la evaluación

4.1. Relevancia del Proyecto²⁵

La evaluación califica la relevancia del Proyecto como alta porque toma en cuenta las necesidades que tiene el MT para mejorar la aplicación estratégica de la legislación laboral, porque busca contribuir a mejorar las condiciones laborales en un sector (agricultura) que concentra una cantidad importante de trabajadores, y porque está alineado con herramientas de planificación nacionales y de la OIT. Además, el Proyecto cobra especial importancia en el contexto actual de pandemia de la COVID-19, la cual traerá efectos en diversas áreas temáticas que se trabajan con el Proyecto: TI, SST, inspecciones y empleo.

Necesidades de los constituyentes, principales retos del Ministerio de Trabajo para mejorar la aplicación de la legislación laboral y principales problemas en el sector agricultura en cuanto a las condiciones laborales de sus trabajadores, que justifican la intervención del Proyecto (pregunta 1)

76. La intervención de la OIT es relevante porque toma en cuenta las necesidades que tiene el MT para mejorar la aplicación estratégica de la legislación laboral, en cuanto a actualización y formación continua en materia laboral y otras áreas de especialización de los inspectores y otros/as funcionarios/as del MT, planificación estratégica de las inspecciones, actualización de los protocolos específicos para inspección, contenido de las actas de infracción e informes de actuación de los inspectores, sistemas de información el MT, y coordinación al interior del MT y con otras instituciones pertinentes para la aplicación de las leyes laborales.
77. La intervención de la OIT, que busca contribuir a mejorar las condiciones de trabajo en el sector agricultura en cuanto a salario, seguridad social, y prevención del TI también se justifica por la importancia relativa del sector en términos de la PEA ocupada total del país.

Complementariedad del Proyecto con lo avanzado por otros proyectos/programas (pregunta 2)

78. A priori, el Proyecto puede complementar lo avanzado por otros proyectos/programas de la OIT, algunos de ellos también financiados por USDOL, en lo que respecta al fortalecimiento de las inspecciones (resultados intermedios 1.1 y 1.2 del Proyecto), la prevención y erradicación del TI (resultado 1.3 del Proyecto) y la mejora de la productividad en las empresas (resultado 1.4 del Proyecto).
79. En cuanto al fortalecimiento de las inspecciones, el Proyecto está tomando en cuenta (en determinados productos y actividades incorporados en los primeros dos resultados intermedios) algunas de las recomendaciones del Proyecto Global BRIDGE para fortalecer las capacidades del MT en inspección del trabajo y mejorar el cumplimiento de legislación laboral.
80. Respecto a la prevención y erradicación del TI, OIT ejecutó como parte del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) un

²⁵ En esta sub sección se responden las 3 interrogantes correspondientes al criterio de relevancia, planteadas en la Guía de preguntas de evaluación (ver Anexo 2a).

proyecto con el Programa PROSOLI y el MT para fortalecer la Estrategia de Prevención y Erradicación del TI (2013-2015), ha brindado asistencia técnica en proyectos de prevención y erradicación del TI en sub sectores agrícolas como café, tomate y brócoli y apoya la participación de la República Dominicana en la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil.

81. En relación a la mejora en la productividad de las empresas, el Proyecto ha incorporado como producto la implementación de la metodología SCORE²⁶ en empresas de sectores agroindustrial, servicios y manufactura, continuando así lo realizado con el Proyecto “Mejora de las condiciones laborales en el sector bananero”, en el que se implementó el SCORE en dicho sector²⁷; y también con otras intervenciones, financiadas con presupuesto regular de la Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, mediante las que se implementó SCORE en otros sectores como elaboración del ron, industrias metalmeccánicas y metalúrgicas, industrias gráficas y afines.

Vinculación del Proyecto con las prioridades del Programa y Presupuesto de OIT y alineamiento a los marcos nacionales de desarrollo (pregunta 3)

82. El Proyecto también se justifica por su alineamiento con herramientas de planificación nacionales y de la OIT, específicamente con las siguientes: (a) Agenda 2030 República Dominicana, (b) Estrategia Nacional de Desarrollo (END) 2030, (c) Sistema de Metas Presidenciales (SMP) 2016-2020, (d) Plan Estratégico Institucional (PEI) del MT 2017-2020, y (e) Programa y Presupuesto OIT 2020-2021.
83. El alineamiento de los resultados del Proyecto con la END 2030 se da de manera general, a nivel de ejes y objetivos generales. En cambio, es más profundo con el SMP 2016-2020 ya que se da a nivel de indicadores, y especialmente con el PEI del MT en el que ocurre a nivel de áreas estratégicas, objetivos y líneas de acción. En el Anexo 3a se detalla la correspondencia entre los resultados intermedios del Proyecto con los ejes, áreas estratégicas, objetivos, líneas de acción y/o indicadores de las herramientas de planificación nacionales.
84. El resultado del Proyecto y sus resultados intermedios (principalmente los tres primeros) están alineados con los Productos 1.3 y 7.1 del Programa y Presupuesto de la OIT 2020-2021. Estos Productos contemplan que el apoyo que OIT brindará a los mandantes está orientado a diferentes finalidades. En el Anexo 3b se identifican cuáles de esas finalidades son las que más se vinculan con el Proyecto y específicamente con qué resultados intermedios.

La relevancia del Proyecto en el actual contexto de la pandemia de la COVID-19

85. El Proyecto cobra especial relevancia en el contexto actual de pandemia de la COVID-19, la cual traerá efectos en diversas áreas temáticas que se trabajan con el Proyecto: TI, SST, inspecciones y empleo. En cuanto al TI, cobran mayor importancia las estrategias y acciones orientadas a prevenir y/o erradicar el TI ya que algunas familias (sobre todo las más vulnerables) recurrirán a sus hijos/as menores de edad para que trabajen, y de esta manera intentar revertir la situación de pérdidas de empleo y reducciones de ingreso. Respecto a la SST,

²⁶ SCORE es un programa de la OIT cuya finalidad es mejorar la productividad y las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas. Se ejecuta a través de 5 módulos: 1) La cooperación en el lugar de trabajo, 2) Calidad: gestión del mejoramiento continuo, 3) Productividad mediante una producción más limpia, 4) Administración del recurso humano para la cooperación y el éxito empresarial, y 5) SST.

²⁷ Este Proyecto se ejecutó durante el período 2014-2018, con la Unión Europea (UE) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). En el 2016 se implementaron los Módulos 1 y 4 del SCORE en 10 asociaciones de productores de banano de la zona noroeste del país.

se incrementa la necesidad de ajustar los protocolos y directrices que utilizan la DI y la DGHS del MT para verificar las condiciones de SST en las empresas, así como de brindar capacitaciones a los/as funcionarios/as de ambas Direcciones. En relación a las inspecciones, se esperaría que a partir de la pandemia se incrementen los casos de trabajadores que reciban un salario por debajo del mínimo, lo cual amerita poner una atención especial en este tema. Y en cuanto al empleo, los/as trabajadores más vulnerables como los/as jóvenes, las mujeres, los/as informales (que son amplia mayoría en el sector agrícola) necesitarán un apoyo especial para su reinserción laboral ya que serán particularmente afectados por los efectos de la pandemia.

4.2. Validez del diseño del Proyecto²⁸

La evaluación califica la validez del diseño del Proyecto como media-alta. Se valora que los productos, resultados y objetivo del Proyecto están alineados entre sí; que los indicadores reflejan adecuadamente lo que el Proyecto busca alcanzar; que el fortalecimiento del sistema de inspección se busca lograr a través de una doble estrategia de mejorar las capacidades individuales de los inspectores y las capacidades institucionales de la DI; y que se contemplaron aspectos que deberían favorecer la sostenibilidad del Proyecto, como la implementación de forma permanente de los programas de capacitación sobre normativa laboral para inspectores de trabajo y de los programas para inserción laboral de familias vulnerables y del SCORE en las empresas. Sin embargo, la evaluación considera que faltó incluir a nivel de productos la realización de un estudio sobre la prevalencia del TI y/o sobre las condiciones laborales de los/as adolescentes en situación de TI en el sector agrícola y la formulación de una Política de prevención y erradicación del TI; que se pudo haber previsto una mayor participación de empleadores y trabajadores en el primer, segundo y cuarto resultado intermedio; que faltó incluir algunos supuestos de intervención cuyo cumplimiento contribuiría al resultado y al objetivo del Proyecto; y que faltó incorporar estrategias para abordar el enfoque de igualdad de género y no discriminación.

Análisis de integralidad de la Teoría del Cambio del Proyecto, la lógica y coherencia en su concepción, la complementariedad de los resultados y productos, los criterios de selección de las provincias que forman parte del ámbito del Proyecto y los supuestos de intervención (pregunta 4)

86. Los primeros tres resultados intermedios del Proyecto buscan abordar los retos del MT en cuanto a actualización y formación continua en materia laboral y otras áreas de especialización de los inspectores y otros/as funcionarios/as del MT, planificación estratégica de las inspecciones, actualización de los protocolos específicos para inspección, contenido de las actas de infracción e informes de actuación de los inspectores, sistemas de información del MT, y coordinación al interior del MT para la aplicación de las leyes laborales.
87. El cumplimiento de estos resultados intermedios debería contribuir a la mejora de la aplicación estratégica de las leyes laborales por parte del MT, que es el resultado del Proyecto. En cambio, el cuarto resultado intermedio no se vincula

²⁸ En esta sub sección se responden las 3 interrogantes correspondientes al criterio de validez de diseño, planteadas en la Guía de preguntas de evaluación (ver Anexo 2a).

directamente con este resultado sino con el objetivo del Proyecto (mejorar las condiciones de trabajo).

88. El logro de los primeros dos resultados intermedios permitiría abordar mejor los desafíos de la inspección del trabajo y, en general, de toda acción conducente a verificar el cumplimiento de la ley sobre las condiciones de trabajo, incluido los salarios, la SST y el TI. En cambio, el logro del tercer resultado intermedio contribuiría a verificar el cumplimiento de las leyes laborales vinculadas específicamente a una de las condiciones de trabajo, como es la protección de los NNA, prevención y erradicación del TI.
89. La evaluación valora positivamente que el fortalecimiento del sistema de inspección se busca lograr tanto a través de la mejora de las capacidades individuales de los inspectores vía acciones de formación (producto 1.2.1) como de las capacidades institucionales de la DI con la modernización y optimización de las herramientas y sistemas que utilizan los inspectores para brindar sus servicios (productos 1.1.1 y 1.1.2). En cambio, esta “doble estrategia” no se ha utilizado para el fortalecimiento a la Dirección de Salarios, la DGHS o el DAJ, cada una de las cuales tiene solamente un producto vinculado: el 1.1.4 (difusión de resoluciones sobre salario mínimo), el 1.2.2 (mejora de las capacidades de los /as funcionarios/as) y 1.1.5 (mejora/actualización del SICET) respectivamente.
90. Si bien a priori los productos contemplados en los primeros dos resultados intermedios deberían favorecer el trabajo coordinado entre las Direcciones o Departamentos del MT (por ejemplo, los productos 1.1.2, 1.1.3, 1.1.5 vinculados a sistemas de información o los productos 2.1.1, 2.1.2 y 2.1.3 referidos al fortalecimiento de capacidades), no se explicita en el diseño del Proyecto los mecanismos previstos para promover esta coordinación.
91. El aspecto más destacado del tercer resultado intermedio es que involucra la participación no solo del MT sino de diversos actores para establecer alianzas estratégicas con ellos y llevar a cabo iniciativas conjuntas: CDN, CDL, PROSOLI, el Consejo Nacional para la Niñez y Adolescencia (CONANI), gobiernos locales, COPARDOM, las organizaciones de trabajadores (CASC, CNUS y CNTD) y la sociedad civil. No obstante, la evaluación considera que hubiera sido deseable incluir, a nivel de productos, la realización de un estudio sobre la prevalencia del TI y/o sobre las condiciones laborales de los/as adolescentes en situación de TI en el sector agrícola (a partir del levantamiento de información primaria, dada la ausencia de estadísticas oficiales actualizadas) así como la formulación de una Política de prevención y erradicación del TI y/o la actualización del Plan Estratégico Nacional para la Erradicación de las peores formas de TI en la República Dominicana²⁹.
92. Respecto al cuarto resultado intermedio, el producto 1.4.1 (programa piloto de inserción laboral) no tiene relación directa con la mejora en la aplicación de las leyes laborales por parte del MT (resultado del Proyecto) aunque sí podría contribuir indirectamente a la prevención y erradicación del TI (más empleo e ingresos de familia, menor TI); en tanto, el producto 1.4.2 (programa piloto de implementación de SCORE) tampoco tiene relación directa con el resultado del Proyecto pero sí con el objetivo general de contribuir a mejorar las condiciones laborales (fortalecer la cooperación en el lugar de trabajo redundaría en mayor productividad de las empresas, mayores ventas, mejores salarios y condiciones de los trabajadores).

²⁹ El horizonte temporal del último Plan Estratégico Nacional para la Erradicación de las peores formas de TI en la República Dominicana fue 2006-2016.

93. Algunos aspectos para destacar de este cuarto resultado intermedio son: (a) es el único en que se trabaja directamente con la población (familias, trabajadores y empresarios); (b) contempla la participación de INFOTEP, lo cual es favorable en términos de la sostenibilidad de la intervención ya que se trata de una institución que cuenta con una cantidad significativa de recursos humanos y financieros, presencia territorial en todo el país y una amplia red de proveedores privados de formación³⁰; y (c) el producto 4.2 es el único que se añadió durante el proceso de ajuste del diseño del Proyecto.
94. En el diseño del Proyecto se prevé que el MT tenga una participación activa en todos los resultados y productos; en cambio, prevé una participación reducida de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, básicamente en el tercer resultado intermedio (como receptores de acciones de sensibilización y formación en prevención y erradicación de TI; en la conformación de una red de empleadores contra el TI; y en el fortalecimiento del Comité Intersindical para la prevención y erradicación del TI)³¹. Si bien se trata de un Proyecto orientado básicamente a fortalecer al MT, la evaluación considera que podría haberse previsto una mayor participación de empleadores y trabajadores en los primeros dos resultados intermedios, considerando que según el Convenio 81 de la OIT sobre la inspección del trabajo, ambas partes deben participar en las inspecciones³² y que una de las funciones del sistema de inspección del trabajo es promover entre empleadores y trabajadores la importancia de cumplir con la legislación laboral. También se considera que se pudo haber previsto una mayor participación de empleadores y trabajadores en los programas pilotos para la inserción laboral de familias vulnerables (producto 4.1) y de implementación del SCORE (producto 4.2).
95. Las provincias en las que se llevarán a cabo las actividades del Proyecto fueron seleccionadas tomando en cuenta que en las provincias exista: (a) significativa actividad agrícola, (b) una RLT que preste los servicios identificados por el Proyecto (intermediación para el empleo), y (c) un CDL operativo con interés en participar del Proyecto. La evaluación considera que son criterios adecuados porque toman en cuenta el objetivo del Proyecto (contribuir a mejorar las condiciones laborales en el sector agricultura) y la presencia de actores relevantes (RLT, CDL) que pueden contribuir al logro de los resultados, y porque son criterios objetivos y fáciles de verificar si una provincia cumple con ellos. Para la selección de las 3 provincias donde se llevarán a cabo los programas piloto con las familias, hubiera sido ideal incluir algún criterio sobre incidencia de TI sustentado en estadísticas oficiales actualizadas provenientes de censos o encuestas, pero el país no dispone de ellas.
96. Si bien el diseño identificó supuestos de la intervención para que puedan llevarse a cabo las actividades o productos y para que se puedan alcanzar los resultados previstos, en ambos casos faltó especificar las medidas que se implementarían desde el Proyecto para contribuir al cumplimiento de dichos supuestos.
97. Además, la evaluación considera que se pudieron incluir supuestos adicionales para el cumplimiento del resultado: (a) suficiente cantidad de inspectores, (b)

³⁰ INFOTEP es la institución rectora en sistema de formación técnica profesional. Es una entidad descentralizada, con junta tripartita y está financiada por aportes del sector empresarial, bonificaciones de los trabajadores y aportes del Gobierno. Ofrece formación técnica profesional (cursos, carreras, diplomados, becas) en diferentes ocupaciones, a través de sus talleres propios o de los Centros Operativos del Sistema – COS (a quienes evalúa y certifica previamente).

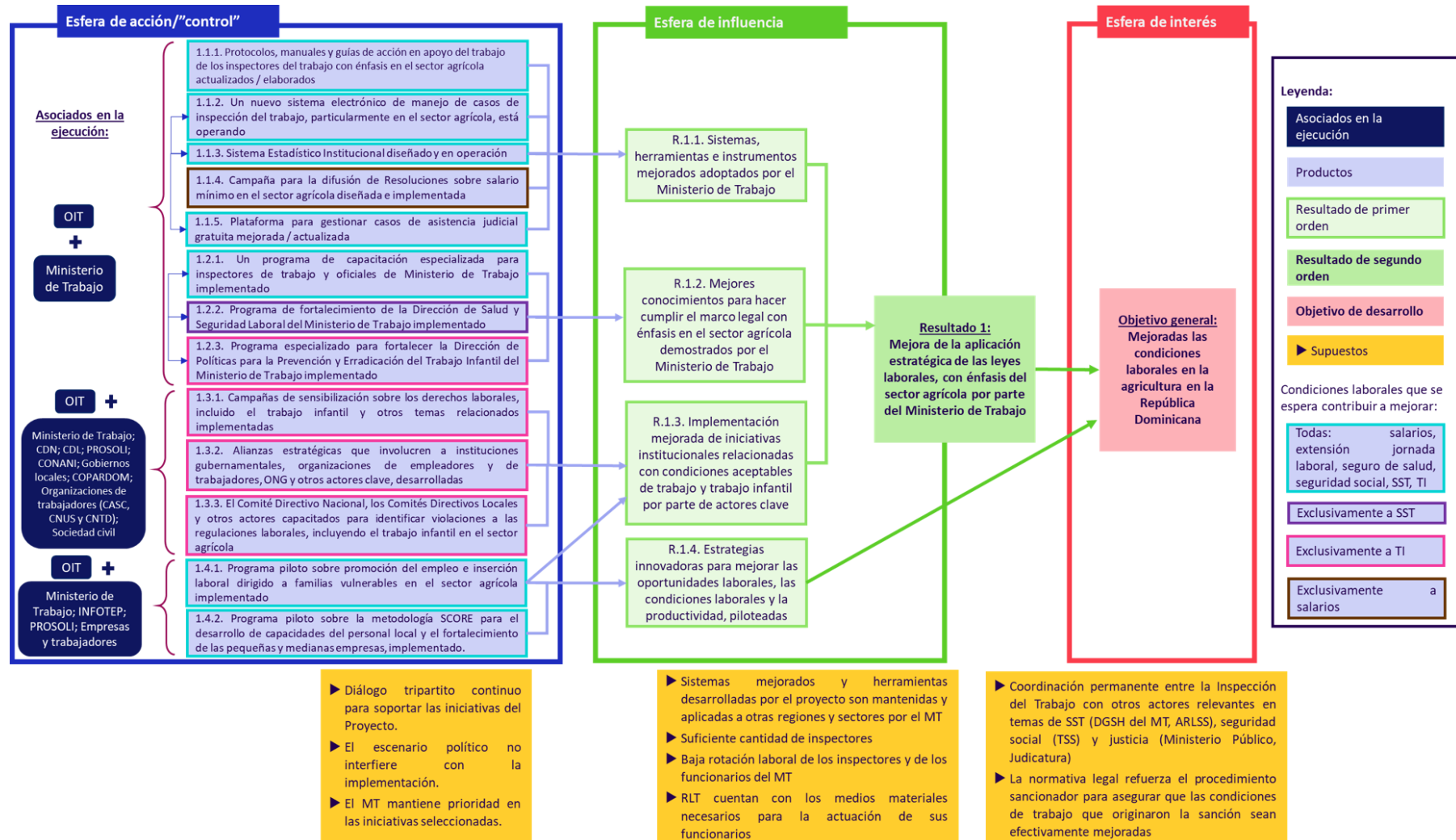
³¹ En menor medida, también están incluidos en el segundo resultado intermedio: en la actividad 2.1.2 (“programa de formación para mediadores y conciliadores (...) participantes serán designado por el MT y las organizaciones de trabajadores y empleadores”) y la actividad 2.2.3 (“sensibilización para los comités mixtos de empresas de provincias (...).”)

³² En el Convenio 81 se menciona que el sistema de inspección debe facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales; y que la autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para la colaboración de los/as funcionarios/as de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones

baja rotación laboral de los inspectores y de los/as funcionarios/as del MT, y (c) las RLT cuentan con los medios materiales necesarios para la actuación de sus funcionarios/as. También supuestos adicionales para el cumplimiento del objetivo general: (a) coordinación permanente entre la Inspección del Trabajo con otros actores relevantes en temas de SST (la DGHS del propio MT y la Administradora de Riesgos Laborales Salud Segura – ARLSS), seguridad social (Tesorería de Seguridad Social – TSS) y justicia (Ministerio Público, Judicatura) para compartir base de datos e información relevante para el desempeño de sus funciones, y (b) la normativa legal refuerza el procedimiento sancionador para asegurar que las condiciones de trabajo que originaron la sanción sean efectivamente mejoradas. La concreción de estos supuestos supondría cumplir con recomendaciones del “Informe de Evaluación de necesidades de la inspección del trabajo de la República Dominicana” que el Proyecto no contempla implementar pero que son relevantes para mejorar la aplicación estratégica de la legislación laboral por parte del MT.

98. A partir del análisis presentado en esta sub sección, está sería la TOC ajustada (sugerida) del Proyecto.

Gráfico 5. Teoría del Cambio sugerida para el Proyecto (elaboración propia del consultor)



La incorporación del enfoque de igualdad de género y la no discriminación

99. El Proyecto no busca generar resultados agregados importantes a nivel de lucha contra la desigualdad y discriminación de género y, por lo tanto, tampoco ha previsto resultados, productos, actividades o presupuesto orientados exclusivamente a dicho fin. En el diseño del Proyecto la incorporación del enfoque de igualdad de género y no discriminación se plasma básicamente en la estrategia de buscar la participación de las mujeres en las actividades de formación previstas en los diferentes resultados intermedios, lo que se refleja en que los indicadores de productos vinculados a la cantidad de personas capacitadas están desagregados por sexo.
100. El Proyecto busca mejorar la aplicación estratégica de las leyes laborales por parte del MT. Si bien estas leyes incluyen la no discriminación (así como otras como salario, SST, TI, duración de la jornada de trabajo), no se ha previsto poner algún énfasis especial (en las acciones de formación a inspectores y otros/as funcionarios del MT ni en el diseño/ajuste de sistemas, herramientas e instrumentos del MT) en el cumplimiento de las leyes vinculadas a la no discriminación. En cuanto a los productos y actividades del tercer resultado intermedio, en el diseño del Proyecto no se han incluido estudios/diagnósticos para visibilizar las desigualdades de género y cómo éstas pueden influir en el TI, ni estrategias que tomen en cuenta el rol clave que pueden desempeñar las mujeres adultas en la prevención y erradicación del TI.
101. Respecto al programa piloto de inserción laboral para familias vulnerables, el Proyecto sí incluye una estrategia para promover la igualdad de género, la de establecer que el 30% de las familias vulnerables sean hogares encabezados por mujeres. Sin embargo, no se consideran estrategias para abordar las restricciones que enfrentan las mujeres para la inserción laboral, como ser casi las únicas responsables de las tareas domésticas y cuidado de los miembros del hogar. En este cuarto resultado intermedio, respecto al programa piloto de implementación del SCORE, también se incluye una estrategia de promoción de la igualdad de género, al prever una proporción balanceada de hombres y mujeres tanto en los formadores de INFOTEP que acompañan a las empresas como en los trabajadores de las empresas que lideran la implementación del SCORE en las empresas.

La relevancia de los indicadores del objetivo general, resultados y productos del Proyecto (pregunta 5)³³

102. La evaluación considera que los indicadores del objetivo general y de resultados intermedios (contemplados en el CMEP) reflejan adecuadamente lo que el Proyecto busca alcanzar (en el caso de los resultados intermedios) y a lo que busca contribuir (en el caso del objetivo general) y que las herramientas previstas para recoger información sobre el valor de los indicadores son apropiadas.
103. Respecto a la definición operativa de los indicadores, se considera que se requiere mayor precisión para establecer en el indicador del objetivo general cuándo se considera que en una UPA se cumplen con las diferentes condiciones de trabajo a evaluar (salario mínimo, SST, TI, igualdad y no discriminación) o en

³³ La lógica y coherencia del Proyecto la complementariedad entre sus productos y resultados, los criterios de selección de las zonas de intervención y la identificación de supuestos inicialmente formaban parte de esta pregunta, pero en el informe se están incluyendo estos aspectos en la pregunta anterior porque son aspectos que forman parte del análisis de la TOC.

el indicador del resultado intermedio 1.3 cuándo se considera que una entidad incorpora como línea de actividad la prevención y erradicación del TI. Asimismo, en los indicadores del resultado intermedio 1.4, se considera que se podría ampliar la definición de “empresas con productividad mejorada” y “empresas con mejores condiciones de trabajo”³⁴.

104. A nivel de productos, predominan dos tipos de indicadores, en ambos casos concordantes con las principales estrategias del Proyecto de fortalecer capacidades y mejorar/modernizar los sistemas, herramientas e instrumentos. Los productos de los resultados intermedios 1.2, 1.3 y 1.4 se refieren principalmente a la cantidad de personas capacitadas (inspectores de trabajo, funcionarios/as de la DGHS, representantes de entidades que forman el CDN; así como integrantes de familias vulnerables y asesores en metodología SCORE), mientras que los del resultado intermedio 1.1 se refieren sobre todo a la elaboración de informes basados en los sistemas mejorados/optimizados (SEMC, sistema estadístico institucional, SICET). La evaluación considera positivo que estos últimos indicadores pongan énfasis no tanto en la existencia de estos sistemas mejorados sino en el uso que se les da.
105. Algunos indicadores de productos vinculados a la prevención y erradicación del TI, como “Número de manuales sobre prevención y erradicación del trabajo infantil actualizados y/o producidos”, “Número de nuevos acuerdos de coordinación firmados para la prevención del TI”, pudieron haber incluido en su definición ciertos atributos o criterios de cumplimiento adicionales. En cuanto al primero, alguno vinculado al uso de los manuales; respecto al segundo, algunas características que deberían tener estos acuerdos en cuanto a tipo de actores que los firman, tipo de acciones a realizar, alcance geográfico o sectorial.
106. En el CMEP también se ha definido para cada indicador de resultado y producto su nivel de desagregación, el valor de la meta, la frecuencia de recojo de información y el personal responsable de recopilar y verificar la información. Sobre este último punto, se considera adecuado lo planteado en el CMEP respecto a que la responsabilidad de recopilar la información sea compartida entre el equipo del Proyecto de la OIT y los/as funcionarios/as de las diferentes Direcciones/Departamentos del MT, mientras que la de verificar la información recaiga exclusivamente en la Oficial de Monitoreo y Evaluación del Proyecto.

La participación y contribución de los mandantes en el diseño del Proyecto (pregunta 6)³⁵

107. El proceso de diseño y ajuste del Proyecto, descrito en una de las secciones precedentes, deja como lección a tomar en cuenta para futuros proyectos que sean ejecutados por la OIT la importancia que la OIT, los donantes y los mandantes mantengan una comunicación fluida desde el momento en que la OIT es seleccionada para ejecutar un proyecto; para lo cual es necesario que la OIT informe a los donantes y mandantes sobre las principales características de la programación, diseño e implementación de los proyectos que ejecuta. Estas características son las siguientes:
- Existen diferencias entre un documento de proyecto (PRODOC) de la OIT y una nota conceptual, en cuanto a estructura, contenido y proceso de elaboración. Respecto a esto último, los PRODOC deben tomar en cuenta las necesidades

³⁴ En el *Anexo 3c* se detallan las observaciones y sugerencias sobre la definición operativa de los indicadores del objetivo general y de los resultados del Proyecto.

³⁵ El proceso de diseño del Proyecto, los ajustes que se hicieron al mismo, las razones de estos ajustes, los actores que estuvieron involucrados y los roles que desempeñaron inicialmente forman parte de esta pregunta, pero al ser más descriptivo se ha incluido en la sección 1.1. de este informe.

de los mandantes, para lo cual son consultados (en el caso de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, esto se hace a través de ACTEMP y ACTRAV respectivamente).

- Una vez aprobado el PRODOC y antes de iniciar la implementación de un proyecto, la OIT realiza acciones para informar, socializar, sensibilizar y comprometer a los mandantes para que tengan una participación activa en él. Si bien esto puede alargar la fecha de inicio del proyecto, es una condición indispensable porque representa la puesta en práctica del tripartismo, que a su vez es la esencia de la OIT y porque a priori debería favorecer la eficacia, eficiencia y sostenibilidad de la intervención.
- Los beneficiarios directos de los proyectos de la OIT por lo general son los Ministerios de Trabajo, las organizaciones de empleadores y/o las organizaciones de trabajadores, quienes suelen ser también los socios de la intervención de la OIT. En tanto, los beneficiarios finales pueden ser grupos vulnerables de la población, familias, trabajadores, empresas, entre otros.
- Existen proyectos de la OIT en los que la modalidad de ejecución incluye la transferencia de recursos para que los socios implementen directamente algunas de las actividades previstas. Cuando ello no ocurre, como es el caso del proyecto materia de la presente evaluación, la ejecución es responsabilidad de la OIT, en colaboración y consulta permanente con los socios de la intervención.

4.3. Efectividad del Proyecto³⁶

La evaluación califica la efectividad del Proyecto como media. El 32% de las actividades se encuentran en ejecución o se han ejecutado, el 46% aún no se han iniciado pese a que, según el plan de trabajo, ya deberían haberlo hecho, y el 22% restante estaba previsto que iniciarían con posterioridad a agosto del 2020. En todos los resultados intermedios existen avances, que son valorados positivamente por el MT, pero también hay retrasos, que no solamente se explican por la pandemia de la COVID-19. Adicionalmente, la evaluación considera que la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la implementación del Proyecto ha sido muy reducida (incluso en actividades donde sí se había previsto que participen), que no se ha incorporado de manera efectiva el enfoque de género y no discriminación (excepto la importante participación de mujeres en las actividades de formación y en la implementación del SCORE); y que el Proyecto podría haber desarrollado estrategias y acciones (más allá de la virtualización de ciertas actividades). para responder mejor al nuevo contexto de la pandemia COVID-19.

Avances y limitaciones en la implementación del Proyecto, participación y contribución de la OIT y de los mandantes a los logros, nivel de satisfacción de los mandantes con los principales productos, factores que facilitan, limitan y/o retrasan la concreción de los productos previstos por el Proyecto (pregunta 7)

108. Dado que aún falta casi un año para la finalización del Proyecto, el análisis de este criterio se centrará en lo que ha ocurrido a nivel de la concreción de productos y realización de actividades. Según el Informe de avance del Proyecto junio 2019-julio 2020, solamente en 3 de los 17 indicadores de

³⁶ En esta sub sección se responden las 4 interrogantes correspondientes al criterio de efectividad, planteadas en la Guía de preguntas de evaluación (ver Anexo 2a).

productos existe algún avance en el cumplimiento de la meta prevista: (a) representantes del CDN capacitados en cuestiones de TI, como parte del Programa de fortalecimiento de la DTI, (b) asesores empresariales certificados en la metodología SCORE, y (c) empresas en las que se implementa la metodología SCORE.

Cuadro 2. Estado de avance de los indicadores de producto del Proyecto a julio del 2020.

Resultados y productos		Nombre del indicador de producto	Meta final de indicador de producto	Meta alcanzada a julio 2020
Resultado 1.1 Sistemas, herramientas e instrumentos mejorados adoptados por el Ministerio de Trabajo				
Producto 1.1.1	Protocolos, manuales y guías de acción en apoyo del trabajo de los inspectores del trabajo con énfasis en el sector agrícola actualizados / elaborados	Un compendio con protocolos, manuales y guías de inspección laboral actualizados utilizados por el MT	1	0
Producto 1.1.2	Un nuevo sistema electrónico de manejo de casos de inspección del trabajo, particularmente en el sector agrícola, está operando	Número de inspectores de trabajo y otros oficiales del Ministerio de Trabajo que completan y aprueban la capacitación en el uso del nuevo SEMC	200	0
		Porcentaje de inspectores capacitados que utilizan regularmente el nuevo SEMC en un período de un mes calendario en las provincias objetivo del proyecto	50%	0
Producto 1.1.3	Campaña para la difusión de Resoluciones sobre salario mínimo en el sector agrícola diseñada e implementada	Número de informes completos de Estadísticas Institucionales de MT basados en registros administrativos publicados de manera oportuna	7	0
Producto 1.1.4	Plataforma para gestionar casos de asistencia judicial gratuita mejorada / actualizada	Número de campañas de difusión del salario mínimo en la agricultura	1	0
Producto 1.1.5	Protocolos, manuales y guías de acción en apoyo del trabajo de los inspectores del trabajo con énfasis en el sector agrícola actualizados / elaborados	Número de informes completos de ayuda legal emitidos utilizando la Plataforma de Ayuda Legal gratuita mejorada/actualizada	3	0
Resultado intermedio 1.2. Mejores conocimientos para hacer cumplir el marco legal con énfasis en el sector agrícola demostrados por el Ministerio de Trabajo				
Producto 1.2.1	Un programa de capacitación especializada para inspectores de trabajo y oficiales de Ministerio de Trabajo implementado	Número de inspectores del MT capacitados en cuestiones relacionadas con el trabajo	90	0

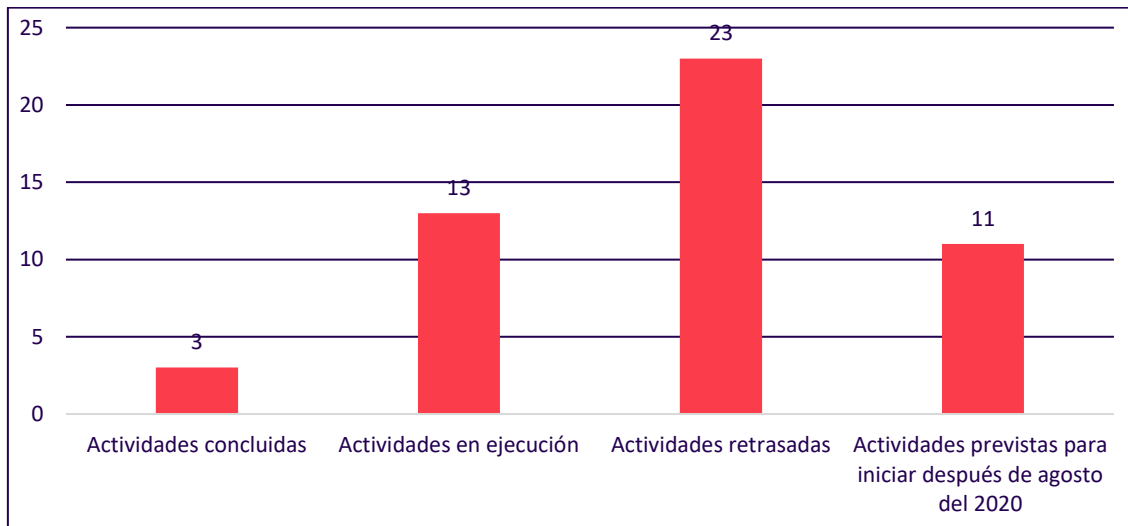
Producto 1.2.2	Programa de fortalecimiento de la Dirección de Salud y Seguridad Laboral del Ministerio de Trabajo implementado	Número de funcionarios de la Dirección de Seguridad Ocupacional capacitados en Metodología de Investigación	20	0
Producto 1.2.3	Programa especializado para fortalecer la Dirección de Políticas para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil del Ministerio de Trabajo implementado	Número de multiplicadores (oficiales del MT) de entidades que conforman el CDN en provincias objetivo del Proyecto, capacitadas en cuestiones de trabajo infantil desde una perspectiva social y laboral	120	45
		Número de manuales sobre prevención y erradicación del trabajo infantil actualizados y/o producidos	3	0
Resultado intermedio 1.3 Implementación mejorada de iniciativas institucionales relacionadas con condiciones aceptables de trabajo y trabajo infantil por parte de actores clave				
Producto 1.3.1	Campañas de sensibilización sobre los derechos laborales, incluido el trabajo infantil y otros temas relacionados implementadas	Número de campañas de sensibilización sobre los derechos laborales, incluido el trabajo infantil, implementadas	3	0
Producto 1.3.2	Alianzas estratégicas que involucren a instituciones gubernamentales, organizaciones de empleadores y de trabajadores, ONG y otros actores clave, desarrolladas	Número de nuevos acuerdos de coordinación para la prevención del trabajo infantil firmados	2	0
Producto 1.3.3.	El Comité Directivo Nacional, los Comités Directivos Locales y otros actores capacitados para identificar violaciones a las regulaciones laborales, incluyendo el trabajo infantil en el sector agrícola	Número de miembros de las instituciones que forman parte de la CDN, CDL y CV capacitados en Derechos Laborales y Prevención del Trabajo Infantil	140	0
Resultado intermedio 1.4 Estrategias innovadoras para mejorar las oportunidades laborales, las condiciones laborales y la productividad, piloteadas.				
Producto 1.4.1	Programa piloto sobre promoción del empleo e inserción laboral dirigido a familias vulnerables en el sector agrícola implementado.	Número de hogares en riesgo de trabajo infantil en provincias piloto en las que al menos un miembro completa los servicios de capacitación en empleo y orientación laboral apoyados por el proyecto	280	0

Producto 1.4.2	Programa piloto sobre la metodología SCORE para el desarrollo de capacidades del personal local y el fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas, implementado.	Número de empresas en las que se implementa la metodología SCORE	25	28
		Número de asesores empresariales certificados como Formador Experto en la Metodología SCORE	3	0
		Número de asesores empresariales certificados en la Metodología SCORE	15	15

Fuente: CMEP e Informe de avance del Proyecto junio 2019 – julio 2020.

109. En la mayoría de los indicadores de producto el cumplimiento de la meta requiere que se lleven a cabo todas las actividades que forman parte del producto, por lo que la evaluación considera que una medida más apropiada del avance del Proyecto debe poner énfasis en revisar si las actividades que se habían previsto realizar hasta la fecha, efectivamente se han llevado a cabo o no. Según información proporcionada durante la evaluación por el equipo del Proyecto³⁷, hasta finales de agosto del 2020 habían concluido 3 de las 50 actividades del Proyecto, 13 se encontraban en ejecución y 34 no habían iniciado. De estas últimas, 23 están retrasadas (según el plan de trabajo elaborado al comenzar el Proyecto ya deberían haber iniciado su ejecución) y las 11 actividades restantes, estaba previsto que iniciarían con posterioridad a agosto del 2020³⁸.

Gráfico 6. Distribución de las actividades del Proyecto, según estado de ejecución a agosto del 2020.



Fuente: Información proporcionada por el equipo del Proyecto al 27 de agosto del 2020.

Nota. Una actividad está retrasada cuando, según el plan de trabajo elaborado al empezar el Proyecto, a agosto del 2020 por lo menos ya debería haber iniciado.

³⁷ Se está utilizando esta información y no las de los TPR del Proyecto, porque el último de estos TPR (#5) presenta información hasta marzo del 2020 y el siguiente se entregará recién a fines de setiembre del 2020.

³⁸ En el Anexo 3d se detalla el estado de ejecución de cada una de las 50 actividades del Proyecto.

Cuadro 3. Distribución de las actividades del Proyecto, según estado de ejecución y resultados intermedios a agosto del 2020.

Resultado intermedio	Concluidas	En proceso	Retrasadas ^{1/}	Previstas para iniciar después de agosto del 2020	Total
Resultado intermedio 1.1	2	1	9	6	18
Resultado intermedio 1.2	1	4	7	1	13
Resultado intermedio 1.3	0	3	5	2	10
Resultado intermedio 1.4	0	5	2	2	9
Total	3	13	23	11	50

Fuente: Información proporcionada por el equipo del Proyecto al 27 de agosto del 2020.

1/ Una actividad está retrasada cuando, según el plan de trabajo elaborado al comenzar el Proyecto, por lo menos ya debería haber iniciado a agosto del 2020.

110. Uno de los factores que explica la significativa cantidad de actividades que están retrasadas es la pandemia de la COVID-19, que ha originado la postergación o suspensión de muchas actividades y no solo del Proyecto sino de la OIT, MT y de las instituciones en general. No obstante, no es el único factor que explica el retraso y un indicador de ello es que al hacer este ejercicio de distribución de actividades del Proyecto según estado de ejecución y en base a la información del TPR #5, a marzo del 2020 (es decir, antes del inicio de la COVID-19) 10 de las 50 actividades (es decir, el 20%) estaban retrasadas.

111. A continuación se analizan los principales avances y dificultades, de manera diferenciada, en cada uno de los resultados intermedios del Proyecto.

Resultado intermedio 1.1 Sistemas, herramientas e instrumentos mejorados adoptados por el Ministerio de Trabajo³⁹

112. Se ha elaborado un Manual de Inspección, aunque aún está en revisión y validación por la Sede Central del MT y por los jefes de las RLT. Este Manual incluye un Protocolo de Buenas Prácticas de Inspección de Trabajo, un Protocolo de Investigación y Verificación de Derechos Laborales y un Anexo Guía de Protocolo en Seguridad y Salud en el Trabajo. Luego de aprobado dicho Manual, se deberá armonizar e integrarlo en un solo compendio con los protocolos de actuación de otras Direcciones/Departamentos del MT como DGHS, DAJ, DTI, para de esta manera cumplir con el indicador de producto 1.1.1.

113. También se elaboró un documento de Diseño de Software para un Nuevo SEMC, que incluyó el diseño de la arquitectura física del sistema, la descripción detallada de los procesos de los módulos, el diseño de la interfaz del usuario así como los requerimientos mínimos y especificaciones técnicas del servidor de almacenamiento y respaldo, del servidor de base de datos, de la web y aplicación.

114. Las personas entrevistadas del MT, tanto de la DI como del Departamento de Tecnología de la Información, valoran principalmente los siguientes aspectos del diseño del nuevo SEMC: (a) su utilidad para la programación, gestión y seguimiento del proceso de inspección, para el registro

³⁹ En el [Anexo 3e](#) se presentan brevemente algunos elementos relevantes del contexto en el que se lleva a cabo este resultado.

administrativo de toda la data que se levanta en el proceso y para la generación de informes estadísticos, (b) su compatibilidad con otras bases de datos del MT, (c) es un sistema más amigable para el personal de inspección, y (d) va a poder utilizarse en línea, estar disponible vía internet y con posibilidad de acceso a través de PC, tablet y/o celular.

115. Sin embargo, aún no se inicia el desarrollo del Sistema, lo cual es preocupante porque el tiempo que resta para que finalice el Proyecto muy probablemente no resulte suficiente para tener el sistema listo y operativo (en el documento de Diseño se señaló que el desarrollo del sistema podría tomar 13 meses). Inclusive, si se llegase a terminar dentro del plazo de ejecución del Proyecto, aún quedaría pendiente la elaboración de manuales y protocolos sobre el uso del Sistema y la capacitación en su uso. Recién al completar todas estas actividades se podrán alcanzar los indicadores del producto 1.1.2.
116. La razón principal del retraso en el desarrollo del Sistema (se había previsto en el plan de trabajo que inicie en mayo del 2020) es que el proceso de licitación para convocar y seleccionar al proveedor ha demorado aproximadamente 6 meses; a su vez, ello se explica porque la Sede Central de OIT en Ginebra solicitó requisitos (de carácter administrativo y también de validación tecnológica) para autorizar la convocatoria, que inicialmente el Proyecto no había contemplado.
117. Los otros dos sistemas que se tenía previsto mejorar/modernizar con el Proyecto son el SICET, que está a cargo del DAJ (quien, al igual que la DI forma parte de la DGT) y el Sistema Estadístico Institucional, a cargo de la DPD.
118. En relación al primero, se ha llevado a cabo una Evaluación Técnica del SICET, que sugiere no desarrollar un Sistema nuevo sino mejorar el ya existente y plantea las principales necesidades de mejora del sistema actual. Los/as representantes entrevistados/as del DAJ y del Departamento de Tecnologías de Información manifestaron que están de acuerdo con que no debe desarrollarse un Sistema nuevo no solo por el elevado costo sino porque a diferencia del SEMC no es tan antiguo y no registra tantos casos y principalmente porque los abogados del DAJ prefieren continuar con el SICET, mejorado en lo que haga falta. En lo que resta del Proyecto, está pendiente es actualizar el SICET y capacitar a los abogados en su uso; y actualizar la Guía de Procedimientos Laborales para la protección de los derechos laborales. De esta manera, se cumpliría con el indicador del producto 1.1.5.
119. En cuanto al Sistema Estadístico Institucional, el avance ha sido escaso, ni siquiera se ha iniciado con la primera actividad (prevista para iniciar en marzo del 2020) que es una evaluación/diagnóstico del sistema estadístico que actualmente utiliza el MT, requisito para las otras actividades previstas que son el diseño, desarrollo e implementación del sistema. Solo habiendo llevado a cabo todas estas actividades se podrá cumplir con el indicador del producto 1.1.3.
120. El factor más importante que explica el retraso en la ejecución del producto 1.1.3 es que si bien con el Proyecto se busca que el MT tenga un Sistema estadístico institucional moderno, automatizado, confiable, oportuno, continuo, interconectado con las RLT, aún no se han puesto de acuerdo la OIT y el MT en el alcance de este producto, siendo que OIT plantea una intervención más acotada, que permita organizar y utilizar mejor los registros administrativos para generar estadísticas oportunas y confiables. La evaluación sugiere que MT y OIT puedan ponerse de acuerdo cuánto antes en el alcance del producto (para no duplicar innecesariamente esfuerzos y gastos) y su viabilidad, y considera razonable la posición de la OIT tomando en cuenta los plazos del Proyecto así como las limitaciones actuales del sistema estadístico institucional del MT.

121. El Proyecto también contempla diseñar y aplicar un plan de difusión de resoluciones sobre el salario mínimo en el sector agrícola. Se había previsto iniciar las actividades de este producto (que es el único de este primer resultado intermedio que está orientado exclusivamente al sector agrícola) en abril del 2020 pero hasta la fecha no se ha avanzado porque en el segundo semestre de este año corresponde una nueva actualización del salario mínimo (la anterior se dio en el segundo semestre del 2018). Entonces, se va a esperar a que ello ocurra para iniciar la difusión de las tarifas actualizadas. La persona entrevistada de la Dirección de Salarios del MT valora que es la primera vez que la difusión se va a realizar de manera focalizada utilizando radios y emisoras locales y apoyándose en redes y contactos locales. La realización de la campaña implicará automáticamente el cumplimiento del indicador de producto 1.1.4.

Resultado intermedio 1.2 Mejores conocimientos para hacer cumplir el marco legal con énfasis en el sector agrícola demostrados por el Ministerio de Trabajo

122. El Proyecto ha realizado diferentes actividades de formación dirigidas principalmente a inspectores de trabajo y también a funcionarios/as de diferentes instituciones que integran el CDN⁴⁰.
123. A los inspectores se les ha capacitado en técnicas de inspección (en materia de SST y para abordar casos relacionados con las violaciones de los principios y derechos fundamentales de trabajo), técnicas de investigación y habilidades blandas, y en planificación estratégica de la inspección. A estas capacitaciones han asistido 195 personas. Las personas del MT que fueron entrevistadas, principalmente de la DI, consideran que los temas abordados responden a las necesidades de capacitación de los inspectores y valoran que las capacitaciones hayan tenido un alcance nacional, que se le haya dado prioridad a los inspectores que se incorporaron a partir del 2018 (los demás habían recibido capacitación en el marco del Proyecto Global BRIDGE) y que se haya incluido cómo abordar casos relacionados con las violaciones de diversos principios y derechos fundamentales, tomando en cuenta que los inspectores son “generalistas” y supervisan todos los aspectos de las relaciones laborales, como SST, jornada laboral, TI, entre otros.
124. Los/as funcionarios/as de instituciones que forman parte del CDN han recibido una capacitación en prevención y eliminación del TI en la que participaron 45 personas, entre representantes del MT, Ministerio de Educación, Ministerio de Salud Pública, Procuraduría General de la República, CONANI y PROSOLI. Este es uno de los pocos avances del Proyecto en el cumplimiento de las metas de indicadores de productos (en este caso, producto 1.2.3).
125. En ninguna de las actividades de capacitación se cuenta con evidencia sobre el efecto de la formación brindada en la mejora de los conocimientos de los mandantes, ya que no se contempló la aplicación de instrumentos (como pruebas de entrada y de salida) para tal fin.
126. Con el Proyecto también se ha elaborado un Diagnóstico – Análisis de las fortalezas y necesidades de la DTI. Este Diagnóstico identificó que no hay personal especializado en TI en la gran mayoría de RLT, así como la necesidad de formar capacidades específicas para la inspección del TI en el nuevo personal y de fortalecer al personal en habilidades como liderazgo, trabajo en equipo, capacidades de negociación, manejo de crisis y conflictos, interculturalidad.
127. En el marco del Proyecto, actualmente se están elaborando dos Programas de capacitación: uno sobre normativa laboral dirigido a los

⁴⁰ En el [Anexo 3f](#) se detalla cuáles han sido estas actividades de formación, la fecha, la cantidad de participantes y los temas abordados en cada una.

inspectores de trabajo y otro sobre TI dirigido a funcionarios/as del MT y otros actores socio-laborales. Si bien estos Programas incluyen varios de los temas en los que la OIT ya capacitó en el marco del Proyecto Global BRIDGE como DFT y técnicas de investigación y habilidades blandas, se están incorporando otros vinculados a la normativa laboral general y sobre todo a la SST a partir de la coyuntura de la COVID-19. La implementación de estos Programas de capacitación (la meta es que los reciban 90 inspectores y 120 funcionarios/as del MT y otras instituciones, respectivamente) permitirá cumplir los indicadores de los productos 1.2.1 y 1.2.3

128. Otras actividades que están pendientes de realizar son la formación para mediadores y conciliadores para la solución de conflictos laborales, la elaboración de un Manual de procedimientos operativos para los procesos internos de la DTI, y la actualización de la lista de trabajos peligrosos (la versión vigente tiene más de 15 años de antigüedad). En el plan de trabajo se había previsto que estas actividades inicien entre febrero y abril del 2020 y el principal motivo por el que no se han llevado a cabo aún es la pandemia de la COVID-19, aunque en la última actividad también se está a la espera que la OIT termine de elaborar la guía para la actualización de la lista de trabajos peligrosos.
129. Respecto al fortalecimiento de la DGHS, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que se tenía previsto desarrollar con el Proyecto aún no está aprobada por el Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONNSO). Según las entrevistas realizadas, el MT y la OIT no se han logrado poner de acuerdo en el alcance de la contribución de la OIT en el proceso de la elaboración de la Política. La OIT ofreció brindar apoyo técnico y propiciar los debates con los mandantes para que la Política sea elaborada mediante un proceso de diálogo social. En tanto, el apoyo solicitado del MT a OIT ha sido que brinden sus comentarios al borrador de la Política que elaboraron con el CONNSO, y que cuando se apruebe la misma, colaboren con su difusión entre los actores más relevantes.
130. Respecto a las otras actividades previstas para el fortalecimiento de la DGHS, a la fecha ninguna de ellas ha iniciado: elaboración de norma para productos químicos y manejo de sustancias químicas, sensibilización para Comités Mixtos de empresas en temas relacionados con la SST, capacitación y elaboración de directrices para analistas de la Dirección en metodologías de investigación de accidentes laborales (la meta es 20 analistas). Estas actividades estaban previstas para iniciar el segundo trimestre del 2020 por lo que la pandemia de la COVID-19 es uno de los principales factores que explica el retraso, aunque también habría influido lo mencionado en el párrafo precedente, sobre que OIT y MT aún no se ponen de acuerdo en el alcance específico de la intervención y de la contribución de la OIT en este producto 1.2.2.

Resultado intermedio 1.3. Implementación mejorada de iniciativas institucionales relacionadas con condiciones aceptables de trabajo y trabajo infantil por parte de actores clave

131. En agosto del 2020 el MT lanzó, a través de la plataforma virtual *zoom*, la campaña informativa y de sensibilización “Lanza tu dardo contra el trabajo infantil”⁴¹. La campaña tiene previsto combinar diversos medios para difundir sus mensajes: (a) cuñas radiales, (b) redes sociales (*facebook*, *twitter*, *instagram* del

⁴¹ En el Anexo 3g se presentan brevemente algunos elementos relevantes del contexto en el que se lleva a cabo esta campaña y algunos aspectos adicionales de la misma.

MT y otras instituciones), (c) *banners*, afiches, kit de materiales de oficina y otros artículos de *merchandising*, (d) perifoneo en zonas agrícolas, y (e) participación de *influencers*.⁴² A decir de las personas entrevistadas del MT, esta combinación de medios es el aspecto más novedoso de esta campaña, respecto a otras en las que la difusión se hacía básicamente con talleres, eventos en zonas estratégicas de las ciudades, distribución de material impreso y medios de comunicación tradicionales. Se requiere completar la implementación de esta y otras campañas (la meta establecida es 3) para cumplir el indicador del producto 1.3.1⁴³.

132. De acuerdo a una de las personas entrevistadas de la Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica, se espera que esta campaña contribuya a visibilizar más la problemática del TI y a favorecer la concreción de los demás productos y actividades contemplados en este tercer resultado intermedio.
133. Ni las centrales sindicales ni las organizaciones de empleadores ni las RLT (según lo referido por sus representantes durante las entrevistas) han participado en el diseño de la campaña y tampoco saben cuál es el rol específico que van a desempeñar durante la implementación de la misma. Aun así, consultados los representantes de las RLT sobre qué medios utilizarían para difundir la campaña en sus provincias, coincidieron en que los más eficientes son la radio (no es tan onerosa y hay programas con mucha audiencia), las redes sociales, la distribución de volantes en las calles de las ciudades, y llevar la iniciativa a escuelas y otros espacios públicos en zonas rurales.
134. El Proyecto también tiene previsto promover alianzas con entidades que trabajan para la vigilancia del TI a nivel nacional y local. Sin embargo, según las entrevistas realizadas, solamente se han tenido conversaciones preliminares con PROSOLI⁴⁴, quien ha mostrado buena disposición para poner en marcha iniciativas de manera conjunta. Para poder cumplir con el indicador del producto 1.3.2 se requiere que se concreten estas alianzas estratégicas.
135. En relación al fortalecimiento del Comité Intersindical para la prevención y erradicación del Trabajo Infantil, se han realizado dos talleres con representantes de las centrales sindicales⁴⁵, sobre contribución de sindicatos en la prevención y erradicación de TI y diseño de un plan para fortalecer el Comité e incluir acciones de prevención y erradicación de TI en las agendas sindicales. En estos talleres han participado 72 personas, aunque no se cuenta con evidencia sobre el efecto de la formación brindada en la mejora de los conocimientos de los participantes. El segundo taller (diciembre del 2019) culminó con una propuesta de ideas y acciones a priorizar para el fortalecimiento del Comité y para la prevención y erradicación del TI, pero las centrales

⁴² Inicialmente también se contempló realizar visitas presenciales a empresas del sector agrícola (sobre todo informales) así como visitas a escuelas; no obstante, dado el actual contexto de la pandemia estas visitas ya no se van a realizar.

⁴³ Según lo informado por representantes del MT, se ha previsto que esta primera campaña dure hasta diciembre del 2020. El MT, a través de la Dirección de Relaciones Públicas, ha contemplado hacer monitoreo sobre los medios físicos y digitales que publican información sobre la campaña, cuántas veces los funcionarios de MT aparecen en medios, los contadores en las redes sociales, cuántas instituciones apoyan las actividades que realizan en el marco de la campaña.

⁴⁴ PROSOLI se creó en el 2005, bajo la denominación Solidaridad y a partir del 2012 se llama Progresando con Solidaridad. Su finalidad es la reducción de la pobreza, a través de transferencias monetarias condicionadas, acompañamiento socioeducativo, vinculación con programas de Estado, entre otros.

⁴⁵ El Comité fue creado hace más de 20 años y en él participan las 3 centrales sindicales más importantes del país: CASC, CNUS y CNTD.

sindicales no recibieron retroalimentación sobre la propuesta y ésta tampoco ha sido aprobada⁴⁶.

136. Respecto a la mejora de las habilidades del CDN y los CDL para promover la prevención y erradicación del TI, como se mencionó en uno de los párrafos precedentes, se ha brindado una capacitación al respecto. Esta capacitación se dio en febrero del 2020 pero no alcanzó a los CDL porque en febrero hubo elecciones municipales y al mes siguiente se desencadenó la pandemia de la COVID-19⁴⁷. En todo caso, el Programa de capacitación sobre TI que se viene elaborando con el Proyecto debería llegar a tener un alcance a nivel de los CDL, identificando previamente qué provincias de las seleccionadas por el Proyecto han sido más afectadas por la COVID 19 y conversando con sus alcaldes sobre qué temas priorizar. De esta manera, se podría cumplir con el indicador del producto 1.3.3.

Resultado intermedio 1.4. Estrategias innovadoras para mejorar las oportunidades laborales, las condiciones laborales y la productividad, piloteadas

137. El Proyecto ha capacitado a funcionarios/as de la DGE (Observatorio del Mercado Laboral Dominicano - OMLAD, Servicio Nacional de Empleo – SNE, Oficinas Territoriales de Empleo – OTE, Coordinación de Capacitación) y de la Dirección de Planificación y Desarrollo del MT, de INFOTEP y de otras instituciones públicas (Consejo Nacional de Discapacidad -CONADIS, PROSOLI) en prospección del empleo y en tendencias modernas en la prestación integrada de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) incluyendo la provisión de servicios a demandantes en situación de vulnerabilidad. En total han participado 176 personas. Las personas entrevistadas del MT y de INFOTEP manifestaron estar satisfechas con el contenido y la calidad de las mismas, aunque consideran que la duración es insuficiente para pretender mejorar capacidades⁴⁸.
138. Una de las personas entrevistadas del MT mencionó que lo aprendido les ha servido para realizar algunas adaptaciones para brindar una prestación más integrada de los servicios, por ejemplo en el sistema de Ventanilla única con el que cuentan, se ha incluido la derivación a los usuarios a otros servicios que brindan instituciones como el CONADIS, para personas con discapacidad y se espera hacer lo mismo con los servicios de formación que brindan instituciones como PROSOLI, INFOTEP y universidades.
139. Con el Proyecto también se busca realizar un mapeo de la oferta y demanda de empleo y formación en las 3 provincias (Santiago, Duarte y San Juan), donde se llevarán a cabo el programa piloto de inserción laboral para familias vulnerables⁴⁹. Con estos mapeos se espera identificar las oportunidades laborales que los sectores productivos pueden brindar a personas en situación de vulnerabilidad; así como las brechas existentes entre la demanda laboral y la oferta formativa local con el objetivo de orientar esta última a las necesidades del mercado laboral. La evaluación sugiere que estos estudios se lleven a cabo cuanto antes (estaba previsto iniciarlos en marzo del 2020) tomando en cuenta que son insumos indispensables para brindar la formación para el empleo a la población vulnerable, y que falta menos de un año para que finalice el Proyecto.

⁴⁶ En el Anexo 3g se detallan las fechas, cantidad de participantes y temas abordados en cada taller.

⁴⁷ Las elecciones municipales estaban programadas para febrero del 2020 pero se suspendieron y volvieron a realizarse en marzo del 2020, por lo que el contexto político en esa época del año no era el propicio para realizar actividades a nivel local. Cuando esta situación amainó, tampoco se pudo realizar capacitaciones a las instituciones de los CDL porque inició la pandemia de la COVID-19 y el 19 de marzo se declaró emergencia nacional por este motivo.

⁴⁸ En el Anexo 3h se detalla cuáles han sido estas actividades de formación, la fecha, la cantidad de participantes y los temas abordados en cada una.

⁴⁹ En el Anexo 3h se presenta mayor detalle sobre la implementación del programa piloto.

Se espera que estos estudios permitan identificar sectores con potencial de rápido crecimiento en este contexto de la COVID-19.

140. En función de los resultados de los mapeos de la oferta y demanda, se definirá si la formación debe estar orientada al empleo dependiente y/o al autoempleo, en qué ocupaciones y qué instituciones brindan la formación, pudiendo ser INFOTEP (a través de sus talleres propios o de los Centros Operativos del Sistema - COS), el mismo MT (a través de la Escuela Taller que tiene la Coordinación de Capacitación) u otras instituciones. Solamente cuando se provea el servicio de formación para la inserción laboral (cuya meta es 280 familias vulnerables) se podrá cumplir con el indicador del producto 1.4.1.
141. Con el Proyecto se ha implementado la metodología SCORE en 28 empresas: 20 recibieron el Módulo 1 (Cooperación en el lugar del trabajo) y 8 recibieron el Módulo 5 (Seguridad y salud en el trabajo)⁵⁰. La implementación estuvo a cargo de 15 asesores/as empresariales de INFOTEP, quienes fueron formados por el Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia (CTA) y recibieron asistencia metodológica de dicho Centro durante su trabajo en las empresas. Estos han sido unos de los pocos avances del Proyecto en cuanto al cumplimiento de las metas de indicadores de productos (en este caso, producto 1.4.2).
142. Según el Informe del CTA, las empresas han mejorado algunos aspectos internos en sus procesos: entre quienes llevaron el Módulo 1, la mayor organización en los puestos de trabajo, la disminución de tiempos de operación, el mayor aprovechamiento de áreas mal utilizadas anteriormente, y la implementación de indicadores para tener más control de los procesos. Mientras que entre quienes implementaron el Módulo 5, mayor seguridad en las áreas de trabajo, disminución de accidentes laborales, establecimiento de un Comité Mixto de Seguridad y Salud.
143. El Proyecto tiene previsto completar el programa piloto con la implementación, de manera virtual, del Módulo 3 (Productividad mediante una producción más limpia) en 5 empresas, que ya han mostrado su conformidad y disponibilidad. Previamente, serán formados en este Módulo 3, los mismos 5 asesores de INFOTEP que fueron formados en el Módulo 5 y que en anteriores proyectos de la OIT en la implementación de la metodología SCORE habían sido formados en los Módulos 1, 4 y 2. Al haber completado todos los módulos, podrán ser certificados como *Master Trainer* (Formador Experto) de la metodología SCORE: de esta manera, se cumplirá con uno de los indicadores del producto 1.4.2.

La participación del Ministerio de Trabajo, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores

144. El MT y la OIT son las instituciones que han estado más involucradas en la implementación del Proyecto. Ambas han trabajado de manera conjunta para la elaboración de diagnósticos, documentos de diseño y/o manuales que se han llevado a cabo en los primeros dos resultados intermedios del Proyecto, y también en el diseño y lanzamiento de la campaña “Lanza tu dardo...”. Las personas entrevistadas del MT reconocen el importante aporte de la OIT en la elaboración del material informativo (documentos, videos, *brochures*) y en el financiamiento de los medios que se están utilizando para llevar a cabo la campaña. Además, el MT, a través de sus diferentes Direcciones y funcionarios/as, ha sido el principal beneficiario de los talleres de capacitación

⁵⁰ 15 empresas del sector agricultura, 5 de manufactura y 5 de otros sectores (caficultor, textil, metal mecánica, servicios y alimentos y bebidas. Y según tamaño, 7 micro empresas, 12 pequeñas, 5 medianas y 1 grande.

que ha brindado la OIT en el segundo, tercer y cuarto resultado intermedio del Proyecto, y valora positivamente el contenido y calidad de las capacitaciones.

145. Sin embargo, la evaluación considera que se podría aprovechar más el amplio conocimiento y experiencia de la OIT, tanto institucional como del equipo de Proyecto, en las principales áreas temáticas involucradas en la intervención del Proyecto (inspecciones, estadísticas, SST, TI). Este mayor aprovechamiento podría darse principalmente a través de asistencia técnica de la OIT al MT y contribuir no solo a que se concreten los productos que están pendientes (por ejemplo Sistema Estadístico Institucional, Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortalecimiento de las capacidades del personal de la DGHS, fortalecimiento del Comité Intersindical de Lucha contra el Trabajo Infantil, el CDN y los CDL) sino a una mayor apropiación de los productos desarrollados por parte del MT.
146. En la implementación del Proyecto la participación de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores ha sido muy reducida, lo que se vincula a que el Proyecto no es una prioridad en las agendas de estas organizaciones. Esta situación responde a que en el diseño del Proyecto casi no se contempló una participación de estos actores en los dos primeros resultados intermedios y en el cuarto. En el tercer resultado sí se había previsto una mayor participación de ambas organizaciones, pero hasta la fecha no se han iniciado las actividades orientadas a conformar alianzas estratégicas con estas organizaciones, concretar una red de empleadores/productores/asociaciones contra el TI a nivel provincial y fortalecer el Comité Intersindical de Lucha contra el Trabajo Infantil. Las organizaciones de empleadores y trabajadores tampoco han participado en el diseño de la campaña “Lanza tu dardo...” ni lo vienen haciendo en la implementación.
147. La participación activa del MT en casi todos los resultados y productos es esperable porque se trata de un Proyecto que busca mejorar las capacidades del MT para la aplicación estratégica de leyes laborales y es deseable en términos de apropiabilidad y sostenibilidad de la intervención. Sin embargo, ello no debe implicar que se diluya el rol de OIT como ejecutor del Proyecto y proveedor de asistencia técnica a los mandantes ni el rol de los empleadores y trabajadores como fuentes de consulta en determinados resultados, productos y actividades y como beneficiarios en otros.
148. Al interior del MT, según las entrevistas realizadas con sus representantes, una de las actividades del Proyecto con participación más coordinada entre sus Direcciones/Departamentos ha sido el diseño y lanzamiento de la campaña “Lanza tu dardo...”, en la que participaron la Vice Ministra de Trabajo Infantil, Gabinete Ministerial, DTI, Tecnología de la Información, Relaciones Públicas, DI y DGHS.
149. Según las entrevistas con representantes del MT, otros ejemplos de trabajo coordinado al interior de la institución son los siguientes: (a) DI con DTI en los productos y actividades del segundo resultado intermedio (talleres y Programas de capacitación), (b) DGE (OMLAD) y DTI en el producto 1.4.1 para detectar a las familias con NNA trabajando, (c) Departamento de Tecnología de la Información con DI (producto 1.1.2, diseño del nuevo SEMC) y con DAJ (producto 1.1.5, mejora del SICET). El trabajo conjunto entre Direcciones depende de la estrategia prevista para llevar a cabo el producto o actividad pero también es cierto que por la naturaleza de sus funciones esta coordinación se da de manera regular (sin Proyecto); por ejemplo, entre DI y DTI, esta última Dirección tiene técnicos especialistas en TI que participan en visitas de

inspección, pero siempre acompañados de inspectores, que son los autorizados para levantar las actas de infracción.

150. En cambio, hay otras Direcciones cuya participación en el Proyecto solo se ha dado en “su” producto, como la Dirección de Salario (producto 1.1.4) o la DGHS (producto 1.2.2). Esto responde básicamente que desde el diseño del Proyecto no se había previsto que estas Direcciones/Departamentos tengan mayor participación en otros productos o actividades. Al respecto la evaluación considera que se pudo haber contemplado una mayor participación de la DGHS en los productos vinculados a inspecciones (1.1.1, 1.1.2, 2.1.2) ya que los inspectores también verifican aspectos asociados a la SST y con el producto 1.4.2 (implementación de metodología SCORE) ya el Módulo 5 del SCORE es precisamente sobre SST.

151. En relación a las RLT, según las entrevistas realizadas con sus representantes, si bien están informadas sobre el Proyecto y sus principales avances, no han tenido participación activa en la realización de actividades como el diseño e implementación de la campaña “Lanza tu dardo...” o en la preparación del programa piloto de inserción laboral de las familias vulnerables.

Cumplimiento de riesgos y supuestos previstos en el diseño (pregunta 8)⁵¹

152. Como se muestra en el siguiente cuadro, el único de los supuestos previstos en el diseño que se viene cumpliendo es que el MT mantiene prioridad en las iniciativas seleccionadas.

Cuadro 4. Cumplimiento de los supuestos de intervención previstos en el diseño.

Supuestos previstos en el diseño	Cumplimiento o no del supuesto
Sistemas mejorados y herramientas desarrolladas por el proyecto son mantenidas y aplicadas a otras regiones y sectores por el MT.	El MT manifestó en febrero del 2020, mediante un oficio dirigido a USDOL, su compromiso para mantener el nuevo SEMC; expandirlo, ampliar el uso y mantenimiento del sistema para llegar a las oficinas locales en todo el país; y exigir que toda la inspección del trabajo use el sistema. En todo caso, aún es prematuro para determinar si el supuesto se cumple o no, primero se debe desarrollar el nuevo sistema. Sobre los demás sistemas y herramientas (SICET, Sistema Estadístico Institucional) el MT no ha hecho algún compromiso formal. Igualmente, primero es necesario desarrollar ambos sistemas
Ajustes a la normativa legal son implementados oportunamente por el Poder Ejecutivo.	La Ley 13-20 emitida a inicios del 2020 traslada del MT a la TSS la responsabilidad de verificar la afiliación de los trabajadores y el pago de las cuotas de la seguridad social y le otorga a dicha institución la facultad para el cobro compulsivo y para iniciar acciones penales ante empleadores que no afilien a sus trabajadores. Esta Ley aligeraría la carga de trabajo de la Inspección del MT, más aun tomando en cuenta que la mayor parte de su actuación se realiza precisamente en el área de seguridad social. Sin embargo, esta Ley no ha venido acompañada

⁵¹ La identificación de los factores que facilitan, limitan y/o retrasan la concreción de los productos previstos por el Proyecto inicialmente formaban parte de esta pregunta, pero en el informe se están incluyendo estos aspectos en la pregunta anterior para que el lector tenga una visión más integral de los avances y limitaciones en cada resultado intermedio del Proyecto.

	de un fortalecimiento de la TSS en cuanto a personal que lleve a cabo esta verificación, por lo que hasta la fecha sigue siendo la Inspección del MT quien se encarga del tema. Aunque no tiene que ver con el Ejecutivo, cabe destacar que en 2018 hubo una Resolución del MT mediante la cual la DI pasa a depender del Despacho del Ministro y ya no de la DGT. No se han promulgado leyes que refuercen el procedimiento sancionador para asegurar que las condiciones de trabajo que originaron la sanción sean efectivamente mejoradas.
Diálogo tripartito continuo para soportar las iniciativas del Proyecto.	No se cumple. La participación de empleadores y trabajadores ha sido reducida en los diferentes productos y actividades del Proyecto.
El escenario político no interfiere con la implementación	No se cumple. Las dificultades que hubo en las elecciones municipales realizadas en el primer trimestre del 2020 generaron un contexto local poco propicio para llevar a cabo acciones de formación con los CDL (producto 1.2.3) Las elecciones presidenciales realizadas en el tercer trimestre del 2020 han desviado un poco la atención del MT, lo cual puede ser un factor adicional que explique el retraso en la ejecución de algunas actividades del Proyecto. Como en la mayoría de elecciones presidenciales en los países de ALC, los meses previos a la misma, los/as funcionarios/as del sector público tienen mayor presión para cumplir con los compromisos del gobierno saliente e invierten tiempo en ello. Además, en República Dominicana, el MT ha tenido una participación política activa en las elecciones municipales y presidenciales. En julio del 2020 República Dominicana eligió, por un período de 4 años, un nuevo presidente: Luis Abinader, del Partido Revolucionario Moderno (PRM), quien reemplaza a Danilo Medina del Partido de Liberación Dominicana de Centro Izquierda. Este Partido deja la Presidencia luego de 16 años.
El MT mantiene prioridad en las iniciativas seleccionadas	Sí se viene cumpliendo. El MT participa activamente en los diferentes resultados intermedios, productos y actividades del Proyecto.

La incorporación de la igualdad de género y la no-discriminación, las Normas Internacionales del Trabajo y los mecanismos de diálogo social en el Proyecto (pregunta 9)

153. En el Proyecto la incorporación del enfoque de igualdad de género y no discriminación se ha plasmado principalmente en que el 59% de las personas que han participado en las actividades de formación son mujeres. En el actual contexto de pandemia, las futuras acciones de formación u otras actividades que realice el Proyecto de manera virtual con los inspectores u otros/as funcionarios/as del MT y otras instituciones deben considerar (en cuanto a horarios, duración, metodología) la necesidad de estas personas, sobre todo las mujeres, de compatibilizar las responsabilidades del hogar (que suelen recaer en ellas) con su participación activa en estas acciones de formación y con sus responsabilidades en el trabajo.

Cuadro 5. Cantidad de participantes en las actividades de formación del Proyecto, según sexo.

¿A quién va dirigida la actividad?	Actividad de formación	Cantidad de participantes	Hombres	Mujeres
Inspectores	Técnicas de inspección en materia de SST	45	21	24
	Elaboración de plan estratégico de inspección	20	11	9
	Técnicas de investigación y habilidades blandas	62	33	29
	Principios y derechos fundamentales de trabajo	68	35	33
Funcionarios/as de instituciones que forman parte del CDN de Lucha contra el Trabajo Infantil	Formación de multiplicadores en prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas	45	13	32
Comité Intersindical para la prevención y erradicación del trabajo infantil	Taller de planificación de las Centrales Sindicales	41	23	18
	Taller nacional “La mesa sindical, los derechos fundamentales y el trabajo infantil”	31	12	19
Funcionarios/as de la DGE y de la Dirección de Planificación y Desarrollo del MT, de INFOTEP y de otras instituciones públicas (CONADIS, DIGEPEP, PROSOLI)	Tendencias recientes en los sistemas públicos de empleo: retos y oportunidades del Servicio Nacional de Empleo	40	11	29
	Prospección de Empleo	32	11	21
	Prestación Integrada de SPE	104	28	76
		488	198	290
		100.0%	40.6%	59.4%

Fuente: Informes de ejecución de talleres de formación elaborados por el equipo del Proyecto.

154. En relación a los primeros dos resultados intermedios, en el Manual de Inspección elaborado como parte del producto 1.1.1 o en las acciones de formación llevadas a cabo en el segundo resultado, la no discriminación es solamente uno de los aspectos considerados (al igual que el salario, SST, TI) y, como se había previsto en el diseño, no se ha puesto énfasis especial en promover su cumplimiento.
155. En cuanto al tercer resultado intermedio, tal como se había previsto en el diseño del Proyecto, no se ha puesto énfasis especial en visibilizar las desigualdades de género y cómo pueden influir en el TI. Este es un tema relevante tomando en cuenta que a partir de un diagnóstico específico de las causas del TI en las NNA mujeres, se pueden establecer estrategias para

combatir dichas causas; y que las consecuencias del TI puedan ser más graves en las niñas y adolescentes mujeres porque pueden promover formas poco visibilizadas de explotación económica en modalidades de trabajo familiar no remunerado, así como formas delictivas asociadas a la trata y al trabajo forzoso

156. En el tercer resultado intermedio, la evaluación considera que la campaña “Lanza tu dardo...” podría aprovechar mejor el rol que pueden desempeñar las mujeres adultas en la prevención y erradicación del TI, principalmente las madres de las familias donde existe TI o riesgo de TI. En el sector agrícola, como se mencionó en una sección precedente, el 95% de quienes trabajan son hombres, mientras que las esposas se suelen encargar del cuidado de los hijos menores de edad.
157. En el cuarto resultado intermedio, en el programa piloto de inserción laboral para familias vulnerables se ha contemplado que 84 de las 280 familias beneficiarias (es decir, el 30%) sean hogares encabezados por mujeres, lo cual es una estrategia concreta de incorporación de igualdad de género en el Proyecto. Asimismo, en el programa piloto de implementación de la metodología SCORE se ha logrado una proporción balanceada de hombres y mujeres en los formadores de INFOTEP que acompañaron a las empresas (el 40% de los 15 formadores son mujeres) y también en los trabajadores de las empresas que formaron parte de los Equipos de Mejoramiento Empresarial o de los Comités Mixtos de Seguridad y Salud encargados de implementar los Módulos 1 y 5 respectivamente (el 41% son mujeres, a pesar que en varios de los sectores al que pertenecen las empresas la cantidad de trabajadores hombres es mucho mayor que la de mujeres).
158. En cuanto al programa de inserción laboral para familias vulnerables, sería deseable identificar las vulnerabilidades y necesidades específicas de las mujeres (como se mencionó en una sección precedente, las mujeres tienen una tasa de ocupación mucho menor que la de los hombres y una tasa de desempleo que casi duplica la de los hombres) y, en base a ello, plantear estrategias para abordar las restricciones que enfrentan las mujeres para la inserción laboral, siendo una de las más importantes que suelen ser casi las únicas responsables de las tareas domésticas y cuidado de los miembros del hogar. Esto es particularmente relevante en el actual contexto de la pandemia de la COVID -19, que ha incrementado la carga de cuidado debido al cierre de escuelas y otros espacios de cuidado.
159. El Proyecto no ha fomentado alianzas con las instituciones gubernamentales responsables de garantizar la igualdad de género, básicamente porque no estaba previsto en el diseño. Según los/as representantes entrevistados/as del MT, algunos/as de los/as representantes de la Dirección de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación del MT, han participado en ciertas actividades de formación desarrolladas por el Proyecto, así como en la campaña “Lanza tu dardo...”. Las mismas fuentes señalaron que además de contar con la mencionada Dirección, el MT tiene un Programa Presupuestal sobre Igualdad de oportunidades y no discriminación y participan (junto con el Ministerio de la Mujer, Ministerio de Economía y Ministerio de Hacienda, entre otros) en la Iniciativa Paridad de Género⁵². Sin embargo, también coinciden en que todavía falta incorporar el enfoque de género de manera transversal a todas las líneas de acción del MT.

⁵² Esta Iniciativa se lanzó en diciembre del 2018, es liderada por la Vice Presidencia del Gobierno y apoyada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Foro Económico Mundial, entre otras instituciones. Es un modelo de colaboración público privado que tiene como objetivos aumentar la participación laboral femenina, reducir las brechas salariales de género y disminuir las barreras al ascenso femenino aumentando su presencia en altos cargos.

160. El Proyecto no cuenta con una especialista en género entre las integrantes del equipo y tampoco ha llevado a cabo acciones de formación sobre incorporación del enfoque de género dirigidas al equipo del Proyecto.
161. En cuanto al diálogo social, la OIT ha intentado propiciar la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tanto en la etapa de ajuste del diseño como durante la implementación del Proyecto. Sin embargo, como se mencionó en uno de los párrafos precedentes, la participación de empleadores y trabajadores ha sido reducida en la ejecución del Proyecto.
162. Según la opinión de algunas de las personas entrevistadas del MT, del equipo del Proyecto y de la Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, lo anterior no significa que en el país no exista una cultura de diálogo social, ya que las partes sí se reúnen para discutir temas vinculados a la seguridad social, código de trabajo, salarios, entre otros⁵³.
163. Sin embargo, las personas entrevistadas también coinciden en que las instancias o mecanismos formales de diálogo existentes⁵⁴, tanto para discutir políticas generales como para atender reclamos individuales, con excepción del Comité Nacional de Salarios (CNS) y del Consejo Nacional de Seguridad Social, no suelen llegar a acuerdos o sí pero no se cumplen o implementan, inclusive en algunos casos ni siquiera se reúnen. Una de las personas entrevistadas del equipo del Proyecto mencionó que las centrales sindicales suelen sentir que no están en condiciones de igualdad en las discusiones y negociaciones tripartitas y que sus demandas pocas veces son acogidas, lo cual debilita el diálogo social; asimismo, manifestó que una de las razones por las que el CNS sí funciona es porque tiene presión de plazos en los que deben ponerse de acuerdo de manera tripartita sobre el salario mínimo y si no hay consenso, entonces el MT es quien fija el salario.
164. El Proyecto no ha contemplado como objetivo específico la ratificación o aplicación efectiva de algún Convenio de la OIT en particular, aunque las NIT sí sustentan su intervención porque se busca fortalecer al MT para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral nacional, que se basa precisamente en los Convenios ratificados de la OIT y en otros instrumentos internacionales.
165. República Dominicana es miembro de la OIT desde 1924 y ha ratificado 40 Convenios (35 en vigor), siendo algunos de los más vinculados con las áreas temáticas en las que trabaja el Proyecto, el Convenio 81 sobre inspección del trabajo, el Convenio 150 sobre la administración del trabajo, el Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo y el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.

Adaptación del Proyecto para responder a la crisis de la COVID-19 (pregunta 10)

166. República Dominicana declaró Estado de Emergencia Nacional el 19 de marzo del 2020, lo cual supuso el cierre de todas las fronteras dominicanas, de negocios comerciales no vinculados con necesidades básicas de la población, así como medidas de distanciamiento social. A inicios de junio, se flexibilizaron las medidas para la apertura gradual de la economía (Fase 1 y Fase 2) hasta que el 27 de junio se anunció la reapertura de la economía (Fase 3). Pero ante

⁵³ Respecto a salarios, según las últimas tres Memorias Institucionales anuales del MT, entre el 2017 y 2019 se han llevado a cabo 38 sesiones en el Comité Nacional de Salarios para conciliar las tarifas de salarios mínimos en las diferentes ramas de actividades económicas, y en todos los años se aprobaron y emitieron Resoluciones al respecto.

⁵⁴ Consejo Consultivo del Trabajo, CONSSO, Comisión Tripartita de Empleo, Comité de Resolución de Conflictos, Consejo Económico y Social, entre otros.

el incremento de casos de COVID-19, el 20 de julio se declaró un nuevo Estado de Emergencia hasta el 18 de octubre, aunque a diferencia del decretado en marzo, se permite que las empresas puedan seguir operando⁵⁵.

167. En este contexto de la pandemia, se suspendieron temporalmente las actividades de formación del Proyecto; otras sí han continuado realizándose, por ejemplo los manuales e informes técnicos descriptivos; y unas terceras también se han realizado pero ajustando un poco la metodología, por ejemplo la campaña “Lanza tu dardo...” se lanzó de manera virtual y en su desarrollo ya no se harán reportajes o testimonios de ex NNA rescatados de TI ni eventos/talleres masivos en provincias, y a cambio se utilizarán más las cuñas radiales y las redes sociales. También se piensa ajustar la metodología en determinadas actividades que están pendientes, como por ejemplo en la implementación del Módulo 3 del SCORE 3, que se hará de manera virtual, y lo mismo ocurriría con la formación para la inserción laboral de las familias vulnerables.

168. También se debe considerar que a partir de la pandemia de la COVID-19 algunas Direcciones/Departamentos del MT tienen que cumplir con nuevas responsabilidades asignadas por el Gobierno, principalmente con la creación del Fondo de Asistencia Solidaria al Empleado (FASE)⁵⁶ y/o tienen como prioridad verificar las relaciones laborales de los trabajadores suspendidos o despedidos o atender los reclamos de éstos. La mayor dedicación e inversión de tiempo al cumplimiento de estas “nuevas” funciones contribuye a explicar el retraso en la ejecución de las actividades del Proyecto, y podría seguir siendo una dificultad para la implementación del Proyecto, al menos en los siguientes meses del 2020.

4.4. **Eficiencia del Proyecto**⁵⁷

La evaluación califica la eficiencia del Proyecto como media. A setiembre del 2020 se ha ejecutado el 34% del presupuesto, lo cual revela retraso en la ejecución financiera del Proyecto, aunque es consistente con el nivel de avance en la ejecución de las actividades. El equipo del Proyecto ha tenido el apoyo de la Directora y los especialistas de la Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica y también de la Sede Central en Ginebra; asimismo han tenido una comunicación fluida y constante con USDOL y con el MT durante la implementación del Proyecto. Sin embargo, la evaluación considera necesario que se aproveche más el amplio conocimiento y experiencia de la OIT, tanto institucional como del equipo de Proyecto, a través de asistencia técnica en las principales áreas temáticas involucradas en la intervención del Proyecto (inspecciones, estadísticas, SST, TI); y que instituciones como PROSOLI y otras instituciones de los sectores agricultura y educación podrían tener una participación más activa en la implementación del tercer y cuarto resultado intermedio, tal como sí la está teniendo INFOTEP en la implementación de la metodología SCORE.

⁵⁵ Al 10 de octubre del 2020, según <https://coronavirus.jhu.edu/data/mortality>, República Dominicana tenía 117,457 casos confirmados y 2,165 muertes por la COVID-19, lo que representa el 1.8% de los casos confirmados y 20.37 muertes por cada 100 mil habitantes.

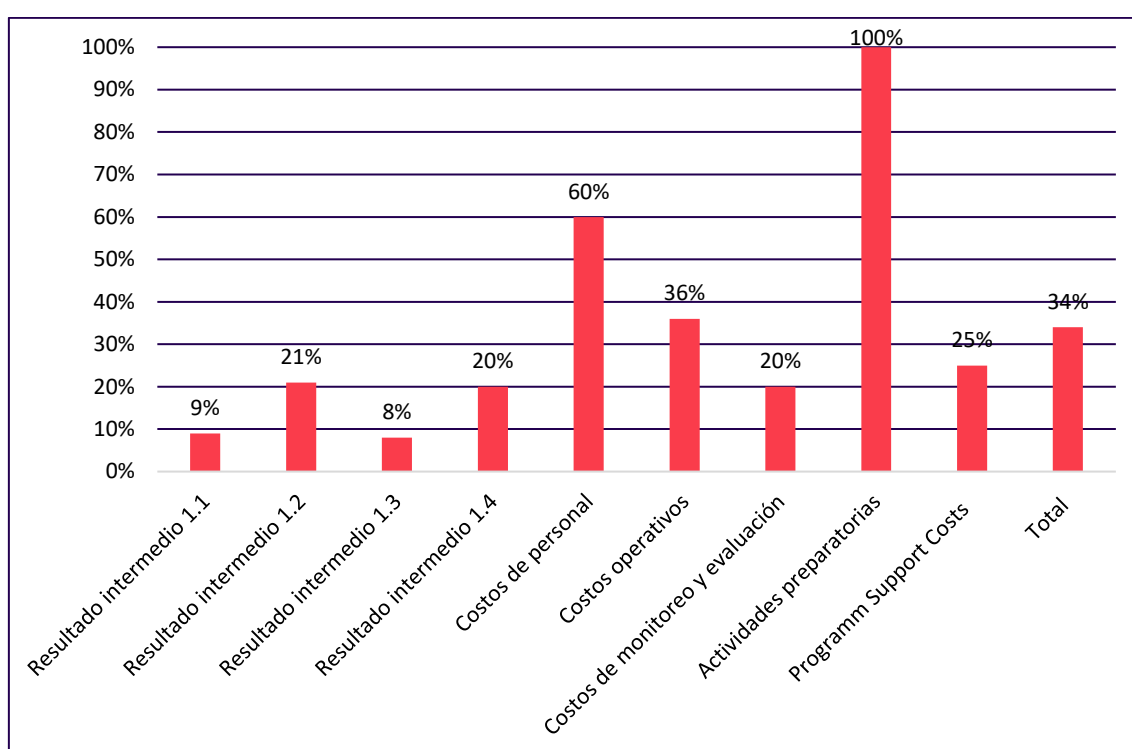
⁵⁶ FASE es un Programa que busca subsidiar parte del salario de los trabajadores que se mantienen en las empresas y también de los que han sido suspendidos. Para su implementación, encargaron al MT validar datos de empresas y trabajadores que se registren al Programa y enviarlos a las entidades correspondientes.

⁵⁷ En esta sub sección se responden las 4 interrogantes correspondientes al criterio de eficiencia, planteadas en la Guía de preguntas de evaluación (ver Anexo 2a).

Nivel de ejecución financiera y uso estratégico de los recursos para garantizar el logro de los resultados (*pregunta 11*)

169. Según el reporte de OIT sobre ejecución financiera del Proyecto a setiembre del 2020 se ha ejecutado o comprometido \$ 1'675, 500, cifra que representa el 34% del presupuesto, y revela retraso en la ejecución financiera, tomando en cuenta que han transcurrido 16 de los 28 meses que dura el Proyecto (es decir, el 57%)⁵⁸. Este retraso es consistente con el reducido nivel de avance en la ejecución física, mostrado en la sección precedente. Asimismo, el reducido nivel de ejecución financiera ocurre en todos los resultados intermedios del Proyecto⁵⁹.

Gráfico 7. Nivel de ejecución financiera del Proyecto, según resultados intermedios y costos de personal, operativos y de monitoreo y supervisión.



Fuente: Reporte de OIT sobre ejecución financiera del Proyecto a setiembre del 2020.

170. El equipo del Proyecto se conformó en el segundo trimestre del 2018 y trabajó en el proceso de ajuste del diseño del Proyecto. Este proceso, como se explicó en una sección precedente, duró hasta marzo del 2019; de modo que el esfuerzo realizado por el equipo durante su primer año de trabajo no se podía reflejar en el avance a nivel de actividades, ya que éstas recién iniciaron en mayo del 2019.

⁵⁸ El Proyecto inició su ejecución en mayo del 2019 y la culmina en agosto del 2021.

⁵⁹ Al interior de cada resultado, estos porcentajes difieren según productos, siendo los más altos "Protocolos, manuales y guías de acción en apoyo del trabajo de los inspectores del trabajo con énfasis en el sector agrícola actualizados / elaborados (producto 1.1.1)" con un nivel de ejecución de 52%, "Un programa de capacitación especializada para inspectores de trabajo y oficiales de MT implementado (producto 1.2.1)" con un nivel de ejecución de 30%, y "Programa piloto sobre la metodología SCORE para el desarrollo de capacidades del personal local y el fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas, implementado (producto 1.4.2)" con un nivel de ejecución de 41%. Ver mayor detalle en el [Anexo 3i](#).

171. El equipo del Proyecto está conformado por cinco personas, todas mujeres: (a) una Coordinadora, encargada principal de planificar, implementar y supervisar el Proyecto y responsable de la cooperación y coordinación con el MT, organizaciones de empleadores y de trabajadores, USDOL y otras instituciones; (b) dos Oficiales Nacionales de Proyecto, encargadas de velar por la implementación de las actividades; una, aquéllas referidas a los resultados intermedios 1 y 2 (con excepción de los productos 1.1.3 y 1.2.3), y la otra las vinculadas a los resultados intermedios 3 y 4 (y también los productos 1.1.3 y 1.2.3); (c) una Oficial de Monitoreo y Evaluación, encargada de dirigir el diseño e implementación del CMEP; y (d) una Asistente Financiero y Administrativo.
172. La evaluación considera necesario que en el año que resta para finalizar el Proyecto se aproveche más el amplio conocimiento y experiencia de la OIT, tanto institucional como del equipo de Proyecto, a través de asistencia técnica en las principales áreas temáticas involucradas en la intervención del Proyecto (inspecciones, estadísticas, SST, TI). Este planteamiento toma en cuenta además la disponibilidad a tiempo completo que tienen las integrantes del equipo del Proyecto y la gran cantidad de actividades que están pendientes de finalizar y/o de iniciar.
173. El cambio de gobierno recientemente producido en el país ha traído consigo cambios en el MT a nivel de Ministro y Vice Ministros y se considera que es una buena oportunidad para que todas las partes interesadas (OIT, MT, empleadores, trabajadores) lleguen a un acuerdo sobre el rol a desempeñar por cada uno en los meses que restan para finalizar el Proyecto: (a) la OIT como ejecutor del Proyecto y proveedor de asistencia técnica a los mandantes, (b) el MT como beneficiario y socio principal del Proyecto, y (c) los empleadores y trabajadores como fuentes de consulta y también como beneficiarios en algunos productos.
174. También es una buena oportunidad para que prioricen las actividades del Proyecto a realizar en los siguientes 4 a 5 meses: si bien la gran mayoría están pendientes de finalizar o de iniciar, se sugiere priorizar aquéllas que: (a) estén más vinculadas al cumplimiento del resultado y objetivo del Proyecto, (b) su realización es requisito indispensable para llevar a cabo otras actividades del Proyecto, (c) ya exista un acuerdo entre el MT y la OIT sobre su alcance, y/o (d) tienen una significativa importancia relativa en términos presupuestales.

Apoyo brindado por la OIT al Proyecto y coordinación con otros proyectos e instituciones para favorecer el logro de los resultados previstos (pregunta 12)

175. El equipo del Proyecto trabaja bajo la supervisión de la Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica. El apoyo de la Oficina al Proyecto lo brindan su Directora, los especialistas en Legislación Laboral y Diálogo Social (para los resultados intermedios 1 y 2), en Trabajo Infantil (resultado intermedio 3), en Políticas Económicas e Instituciones del Mercado Laboral y en Desarrollo Empresarial y Formación Profesional (resultado intermedio 4) así como en actividades con trabajadores (ACTRAV) y actividades con empleadores (ACTEMP).
176. A decir de las integrantes del equipo del Proyecto, este apoyo se ha dado durante todo el proceso de ajuste en el diseño del Proyecto y también durante la ejecución, participando como expositores y compartiendo buenas prácticas y experiencias de otros países de la región en los talleres de capacitación realizados; brindando asistencia técnica para definir alcance de los productos y actividades; revisando y sugiriendo mejoras a los términos de referencia (TDR), documentos/informes parciales o finales elaborados en el marco del Proyecto; y

apoyando en la discusión técnica con el MT. La Directora ha brindado apoyo de tipo más estratégico y político para dar a conocer la intervención de la OIT en República Dominicana. ACTEMP y ACTRAV tuvieron un rol importante en promover la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el proceso de ajuste en el diseño del Proyecto. El equipo de Proyecto también ha recibido apoyo de programación, administrativo y financiero.

177. La intervención de la OIT en República Dominicana también ha recibido apoyo del Especialista Senior de Administración del Trabajo Inspección y Salud y Seguridad Ocupacional (LABADMIN / OSH) de la Sede Central de OIT en Ginebra. Este apoyo se ha concretado en asistencia técnica y orientaciones sobre el alcance y la pertinencia de los productos de los primeros dos resultados intermedios; en sugerencias para mejorar los informes parciales o finales; y en misiones de alto nivel para hacer seguimiento a las actividades.
178. Según lo manifestado por las integrantes del equipo del Proyecto, han tenido una comunicación fluida y constante con USDOL durante el proceso de ajuste del diseño y también en la implementación. El equipo valora del donante principalmente que cuente con procedimientos y protocolos (de gestión, administrativos, de seguimiento y monitoreo) detallados, lo cual facilita y ordena el trabajo que ellas realizan; que haya participado activamente en el taller de diseño del CMEP y durante todo el proceso de definición de los indicadores y metas del Proyecto; y que haya apostado siempre por la continuidad del Proyecto, pese a las no pocas dificultades que se han presentado.

Articulación con otros proyectos e instituciones

179. En el último bienio, la OIT no ha ejecutado en República Dominicana ningún otro proyecto, además del que es objeto de la presente evaluación, aunque sí llevan algunas actividades de asistencia técnica a solicitud del MT, empleadores y/o trabajadores, financiadas con recursos propios de la Oficina de OIT en San José, o en temas de migración laboral, por ejemplo.
180. La participación de otras instituciones públicas en el Proyecto se ha dado en el tercer y cuarto resultado intermedio. En el tercer resultado, instituciones como la Vice Presidencia de la República, PROSOLI, CONANI, la Procuraduría General, el Ministerio de Educación han colaborado con la campaña “Lanza tu dardo...”, proponiendo ideas sobre cómo cambiar la estrategia a partir de la COVID-19, en cuanto a mensajes, población destinataria y medios de difusión. Además, representantes del Ministerio de Educación, Ministerio de Salud Pública, Procuraduría General de la República, CONANI y PROSOLI participaron en el taller de capacitación en prevención y erradicación del TI dirigido al CDN. En el cuarto resultado, INFOTEP, vía sus asesores empresariales, es quien ha implementado el SCORE en 28 empresas. Además, funcionarios/as de esta institución, así como de CONADIS, la Dirección General de Programas Especiales de la Presidencia y PROSOLI participaron en los talleres de capacitación en prospección del empleo y en tendencias modernas en la prestación integrada de los SPE.
181. La evaluación considera que en el marco del Proyecto se podría realizar un trabajo más coordinado con PROSOLI en lo que corresponde al producto 1.3.2 (creación y mantenimiento de alianzas para prevenir el TI) y al producto 1.4.1 (programa piloto de inserción laboral para poblaciones vulnerables). En el primer caso, porque PROSOLI como parte de sus funciones regulares, realiza capacitación en prevención de TI y eliminación de peores formas y retiro de NNA del TI. En el segundo caso, porque PROSOLI está muy familiarizado con este

tipo de intervenciones, ya que viene implementando desde hace 4 años la iniciativa Progresando Unidos para capacitar para el empleo a los jóvenes de familias en situación de pobreza y puede facilitar acceso a la base de datos (Sistema Único de Beneficiarios – SIUBEN) que registra las familias vulnerables en todo el país.

182. El equipo del Proyecto reconoce que una de las materias pendientes es propiciar un acercamiento con PROSOLI pero también con otras instituciones públicas vinculadas a los sectores agricultura y educación así como de cooperación internacional como el PNUD o el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)⁶⁰. En tal sentido, esperan concretar en los siguientes meses estas u otras alianzas que podría contribuir a la eficacia o eficiencia de la intervención en lo que respecta la prevención y erradicación del TI.

El CMEP como herramienta para medir el avance en el cumplimiento de productos y resultados y facilitar el proceso de toma de decisiones (pregunta 13)

183. El CMEP del Proyecto ha sido concebido como una herramienta de monitoreo y evaluación y también de gestión de resultados y del aprendizaje institucional y de rendición de cuentas. El CMEP se elaboró durante el segundo semestre del 2019, con la participación de la OIT (equipo de Proyecto y con el apoyo de los especialistas de OIT Costa Rica), el MT (la DPD) y USDOL. La versión definitiva del CMEP fue presentada a USDOL a fines del 2019 y aprobada por el donante en abril del 2020.
184. El alcance del CMEP es a nivel de indicadores de productos y resultados y, como se mostró en una sección precedente, son muy pocos los que a la fecha muestran algún nivel de avance; por lo tanto, la implementación del CMEP apenas está iniciándose y aún es prematuro para afirmar si las instancias responsables de recopilar y verificar la información sobre el cumplimiento de los indicadores (tanto las Direcciones del MT como el equipo del Proyecto) están cumpliendo a cabalidad con sus roles. Por el mismo motivo, tampoco se puede afirmar que el CMEP esté ayudando a la toma de decisiones basadas en la evidencia ni que se haya convertido en un instrumento para la gestión del conocimiento y aprendizaje.
185. No obstante, según lo mencionado por el equipo del Proyecto, existen algunas dificultades por parte del MT para recolectar la información “de base” de algunos indicadores de resultados pese a que tuvieron una participación activa en su elaboración. Específicamente, en el indicador del objetivo general (“UPA que cumplen con las condiciones de trabajo”) y del primer resultado intermedio (“Informes de Inspección que cumplen criterios de calidad”) el MT señala que supone acceso a información sensible y hasta cierto punto confidencial, por lo que la medición de los valores tendrá que ser realizada por personal del MT o del equipo del Proyecto, sin intervención de colaboradores externos de la OIT.
186. El Proyecto contempló desde su diseño realizar un estudio de Análisis Pre Situacional, para identificar desafíos y oportunidades, socios clave y las estrategias más apropiadas para maximizar el logro de los productos y resultados del Proyecto. El estudio incluirá un análisis de riesgo en el piloto sobre inserción laboral (a sugerencia de USDOL), que será uno de los insumos para elaborar la propuesta del programa de formación; así como la medición del valor de línea de base de uno de los indicadores del resultado intermedio 1.3 del Proyecto (“Porcentaje de entidades que conforman el CDN y los CDL que

⁶⁰ Con PNUD ya hubo un acercamiento inicial porque dicha institución también ejecuta un proyecto de inserción laboral similar al que se pretende hacer en el producto 1.4.1 del Proyecto, aunque dirigido a personas con discapacidad.

incorporan como línea de actividad dentro de sus planes institucionales y/o agenda común la prevención y erradicación del TI”).

187. El otro estudio previsto en el diseño es uno de Conocimientos, Actitudes y Prácticas (CAP) de diferentes actores sobre TI y adolescente en el sector agrícola en las provincias en las que interviene el Proyecto, que ayude a guiar y medir los efectos de las iniciativas de sensibilización e información sobre prevención y erradicación del TI que piensa llevar a cabo el Proyecto. Sin embargo, a la fecha no se ha realizado, lo que limita su utilidad pues lo óptimo hubiera sido llevarlo a cabo al iniciar el Proyecto o al menos antes de la campaña “Lanza tu dardo...”, que recién se ha lanzado hace poco más de un mes.

Ventajas y desventajas de trabajar, desde la perspectiva de los mandantes y grupos de interés, con la OIT (pregunta 14)

188. Según lo manifestado por sus funcionarios/a entrevistados/as, el MT ha trabajado anteriormente con OIT en proyectos orientados a fortalecer las capacidades del MT en inspección laboral, como el Proyecto Global BRIDGE. Asimismo, en cuanto al TI, han trabajado en un proyecto para fortalecer la Estrategia de Prevención y Erradicación del TI 2013-2015 y en otros de prevención y erradicación del TI en sub sectores agrícolas; y actualmente la OIT apoya la participación de la República Dominicana en la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil.

189. El MT, de acuerdo a sus funcionarios/as entrevistados/as, también ha trabajado con otras instituciones de cooperación internacional, en diferentes áreas temáticas:

- Prevención y erradicación de TI, con Plan Internacional y World Vission; esta última ha apoyado al MT en el desarrollo de un Diplomado dirigido a instituciones que conforman el CDN y los CDL sobre los Convenios 138 y 182 de la OIT.
- Igualdad de oportunidades y no discriminación, con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) para impulsar el Plan Estratégico Igualdad de Oportunidades y Discriminación Laboral.
- Educación y formación técnica profesional, con el Proyecto ProETP I y II (actualmente en ejecución), financiado por la AECID y la UE. Con estos proyectos, se están elaborando reglamentos para la puesta en práctica del Marco Nacional de Cualificaciones.
- Sistemas de información. Como parte del ProETP II se está llevando a cabo un proyecto de Fortalecimiento de Sistema de Información, en el caso del MT es el Sistema Integrado de Registros Laborales (SIRLA).
- Otras áreas como empleo juvenil (con el Banco Mundial - BM, BID), SST (con AECID, en un proyecto que busca entrenar analistas en auditorías para implementar SST) y migración laboral (con la Organización Internacional para las Migraciones - OIM y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados – ACNUR).

190. Los/as representantes entrevistados/as de las organizaciones de empleadores y trabajadores también manifestaron haber trabajado antes con otros proyectos de la OIT (sobre prevención y erradicación del TI), de la UE; y en el caso de las centrales sindicales, también con AECID (sobre fortalecimiento de las mujeres sindicalistas) y con cooperaciones de países europeos como Suecia, Dinamarca y Bélgica (en fortalecimiento institucional y formalización). En tanto, en INFOTEP también llevaron a cabo con la Agencia de Cooperación Internacional de Japón (JICA) un proyecto de mejoramiento de calidad y

productividad de las pequeñas y medianas empresas. Mientras que PROSOLI también ha trabajado con el BID.

191. Según los/as funcionarios/as entrevistados/as del MT, los aspectos que más valoran de trabajar con la OIT, son los siguientes:

- La calidad del contenido y de los expositores en las acciones de formación/capacitación, su participación en los talleres eleva la calidad de los debates y de la discusión.
- Su apertura y disponibilidad permanente para interactuar y apoyar al MT cuando se les requiere, su acompañamiento personalizado, su proactividad.
- Su amplia experiencia en acompañamiento técnico en proyectos de diferentes países de la región y también en República Dominicana, en distintas temáticas como inspecciones, en prevención y erradicación de TI, y en fortalecimiento de estadísticas laborales en base a registros administrativos.

192. En estas entrevistas, los/as funcionarios/as entrevistados/as del MT también identificaron espacios de mejora en el trabajo de la OIT:

- Aligerar los procesos de contratación de proveedores: con el Proyecto se está demorando mucho la contratación de quien realizará el desarrollo del nuevo SEMC. Según los/as entrevistados/as, esto no ha ocurrido por ejemplo con el Proyecto de mejora del SIRLA, el cual es más dinámico en sus procesos administrativos.
- Dado que el MT tiene limitaciones presupuestales para adquisición de bienes y equipos, OIT podría además de formar en capacidades, incluir equipamiento para poner en práctica lo aprendido; así como se hace en el proyecto ProETP II, que destina un monto al fortalecimiento institucional en equipamiento y bienes⁶¹.
- Apoyar no solo a Inspecciones ya que, si bien son la cara más visible del MT, también hay otras Direcciones/Departamentos del MT que son importantes para mantener la paz laboral.

193. Los/as representantes entrevistados/as de las centrales sindicales valoran que la OIT les invita a participar en los eventos de discusión, seminarios y talleres; y que promueve el diálogo social, aunque no siempre se plasme en acuerdos. Una de las personas entrevistadas también rescata que la OIT no busca incidir en cuestiones internas de los sindicatos o hacer intromisión; otra, que es un referente positivo para los trabajadores, quienes utilizan como argumento de negociación con empleadores que ciertas prácticas están reñidas con las normas y convenios de la OIT; y una tercera dijo que OIT siempre da prioridad a la prevención y erradicación del TI.

194. No obstante, las mismas fuentes también manifestaron que la OIT suele apoyar más a las instituciones del gobierno y menos a las organizaciones de empleadores y trabajadores, y consideran importante que, así como el Proyecto gira en torno al fortalecimiento del MT, exista otro que haga lo propio con el fortalecimiento de las centrales sindicales. Una de las personas entrevistadas también solicitó que la OIT comparta información de manera más constante sobre los avances del Proyecto.

195. INFOTEP valora el rol de OIT como asesor permanente, la calidad de sus capacitaciones, la comunicación directa y fluida con ellos y su disponibilidad para atender consultas. También consideran importante que comparten los mismos objetivos que INFOTEP, *“hablan el mismo lenguaje”*, participan en los mismos

⁶¹ Sobre este punto, cabe resaltar que la OIT en el marco del Proyecto tiene contemplado dotar de equipamiento a las 11 provincias seleccionadas una vez que el nuevo SEMC esté operativo. Posiblemente en la apreciación del/la funcionario/a del MT influye el que esta dotación de equipamiento todavía no se ha dado.

espacios (por ejemplo, Red de Formación Profesional). También señalan que el trabajo articulado con OIT no es solo con el Proyecto, sino que es de larga data y se basa en las buenas relaciones personales con sus funcionarios/as pero sobre todo en las buenas relaciones institucionales, lo cual es favorable para la sostenibilidad de las iniciativas conjuntas entre ambas instituciones.

196. USDOL valora principalmente el conocimiento institucional de la OIT y su rol como expertos y referentes en la temática de TI; su carácter tripartito que permite convocar a las partes interesadas; y la participación y colaboración no solo del equipo del Proyecto sino también de los funcionarios de la Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica, como de la Sede Central de la OIT en Ginebra.

4.5. Orientación hacia el impacto y la sostenibilidad del Proyecto⁶²

La evaluación califica la orientación hacia el impacto y la sostenibilidad del Proyecto como media-alta. Aún falta iniciar o culminar la mayoría de actividades y, por consiguiente, concretar los diferentes productos que contempla el Proyecto, por lo que es prematuro para estimar si al finalizar el Proyecto se cumplirán los resultados. Sin embargo, en caso estos se cumplan, la evaluación considera que hay factores que favorecerían la sostenibilidad del Proyecto como el compromiso formal del MT para mantener el nuevo SEMC, expandirlo, ampliar su uso y exigir que toda la inspección del trabajo use el sistema; y la implementación de forma permanente, como parte de las funciones regulares del MT, de los programas de capacitación sobre normativa laboral para inspectores y sobre TI dirigido a funcionarios/as del MT, y también, a cargo del MT y/o de INFOTEP, de los programas para inserción laboral de familias vulnerables y del SCORE en las empresas.

Perspectivas de logro de los resultados esperados términos de fortalecimiento de las capacidades del MT y perspectivas de concreción y consolidación de alianzas estratégicas entre el Ministerio de Trabajo y otras instituciones involucradas en la prevención y erradicación del trabajo infantil (pregunta 15)

197. A continuación, se identifican cuáles son los productos que se requieren concretar para que se puedan cumplir los indicadores de resultados y qué tan posible la evaluación considera que ello ocurra en el plazo de ejecución del Proyecto (es decir, hasta agosto del 2021).
198. Respecto a la adopción de sistemas, herramientas e instrumentos mejorados por parte del MT (resultado 1.1), el cumplimiento del indicador previsto del resultado supone que primero se debe elaborar el compendio con el Manual de inspección y otros instrumentos que utiliza el MT (producto 1.1.1) y desarrollar el nuevo SEMC y capacitar a los inspectores en su uso (producto 1.1.2). La evaluación prevé que el más complicado de concretar en el plazo de ejecución del Proyecto es el producto 1.1.2.
199. Este indicador del resultado 1.1 es uno de los más relevantes para fines del cumplimiento del objetivo general del Proyecto ya que la elaboración de

⁶² En esta sub sección se responden las 3 interrogantes correspondientes al criterio de orientación hacia el impacto y sostenibilidad, planteadas en la Guía de preguntas de evaluación (ver Anexo 2a).

informes de inspección de calidad (es decir, con una estructura básica que incluya el relato de los hechos, el contenido de los testimonios y la opinión de los inspectores sobre la existencia de la infracción; con una redacción coherente y clara; y que denote un abordaje integral de los problemas utilizando diferentes fuentes primarias y medios de verificación) es la base para la imposición de medidas coercitivas por parte del Ministerio Público y la Judicatura.

200. En cuanto al fortalecimiento de las capacidades de las diferentes Direcciones/áreas del MT (resultado 1.2), el cumplimiento del indicador previsto del resultado implica desarrollar los Programas de capacitación sobre normativa laboral para inspectores de trabajo (producto 1.2.1) y sobre TI dirigido a funcionarios/as del MT y otros actores socio-laborales (producto 1.2.3), y también realizar las actividades de fortalecimiento de las capacidades del personal de la DGHS (producto 1.2.2). La evaluación prevé que el más complicado de concretar es este último porque hasta la fecha no se ha realizado ninguna de las actividades previstas.
201. Respecto a la concreción y consolidación de alianzas estratégicas entre el MT y otras instituciones involucradas en la prevención y erradicación del TI (resultado 1.3), el cumplimiento del indicador previsto del resultado supone que primero se deben generar alianzas inter institucionales con objetivos específicos, conformar una red de empleadores contra el TI, fortalecer el Comité Intersindical de Lucha contra el Trabajo Infantil, así como el CDN y los CDL (producto 1.3.2 y 1.3.3). La evaluación prevé que es complicado que ambos productos se logren concretar en el plazo de ejecución del Proyecto.
202. En cuanto a la implementación de estrategias para mejorar la inserción laboral de familias vulnerables y la productividad y condiciones laborales en pequeñas y medianas empresas, a través de programas piloto (resultado 1.4), el cumplimiento del primer indicador previsto del resultado implica que primero se debe llevar a cabo el programa piloto (producto 1.4.1). En tanto, el cumplimiento de los otros dos indicadores del resultado requiere que se complete la implementación, de manera virtual, del Módulo 3. La evaluación prevé que el más complicado de concretar en el plazo de ejecución del Proyecto es el producto 1.4.1.

Cuadro 6. Identificación de productos cuya concreción es necesaria para que se cumplan con los indicadores de Resultados intermedios del Proyecto y posibilidad de que se concreten los productos en plazo de ejecución el Proyecto.

Resultado intermedio	Indicador de Resultado y meta	Producto del Proyecto cuya concreción es necesaria para que se cumpla con el indicador de Resultado	Posibilidades de que se concrete el producto en el plazo de ejecución del Proyecto (agosto 2021) ^{1/}
Resultado 1.1. Sistemas, herramientas e instrumentos mejorados adoptados por el Ministerio de Trabajo	Porcentaje de informes de casos de inspección de trabajo presentados por inspectores para la revisión de supervisores que cumplen con los criterios de calidad establecidos por MT	Producto 1.1.1	
		Producto 1.1.2	
	Porcentaje de inspectores y otros	Producto 1.2.1	

Resultado intermedio 1.2 Mejores conocimientos para hacer cumplir el marco legal con énfasis en el sector agrícola demostrados por el Ministerio de Trabajo	funcionarios de MT que mejoran sus conocimientos sobre la aplicación de las regulaciones laborales con énfasis en el sector agrícola después de recibir capacitación – <u>Meta 70%</u>	Producto 1.2.2	
		Producto 1.2.3	
Resultado intermedio 1.3 Implementación mejorada de iniciativas institucionales relacionadas con condiciones aceptables de trabajo y trabajo infantil por parte de actores clave	Porcentaje de entidades que forman parte del CDN y los CDL (gobierno local en las provincias objetivo) que incorporan como línea de actividad dentro de sus planes institucionales y/o agenda común la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil – <u>Meta 80%</u>	Producto 1.3.2	
		Producto 1.3.3	
Resultado intermedio 1.4 Estrategias innovadoras para mejorar las oportunidades laborales, las condiciones laborales y la productividad, piloteadas.	Porcentaje de personas capacitadas con apoyo de proyectos que se insertan en el mercado laboral después de completar los servicios de capacitación laboral e intermediación – <u>Meta 50%</u>	Producto 1.4.1	
	Porcentaje de empresas con productividad mejorada después de la implementación de la Metodología SCORE – <u>Meta 80%</u>	Producto 1.4.2	
	Porcentaje de empresas con mejores condiciones de trabajo tras la aplicación de la Metodología SCORE – <u>Meta 80%</u>		

1/ El color verde significa posibilidad alta y el color rojo posibilidad baja. La evaluación considera que la posibilidad de que un producto se concrete depende de diversos factores como la cantidad, envergadura y duración estimada de las actividades que incluye, cuántas de ellas ya se han llevado a cabo o al menos iniciado, si ya existe un acuerdo entre MT y la OIT sobre su alcance y/o fecha de inicio, entre otros.

203. En los indicadores de los primeros tres resultados intermedios, el diseño previó el establecimiento de una línea de base para calcular los valores “iniciales” que luego pueden ser comparados con los valores “finales”. Sin embargo, pese a que ha transcurrido más de un año desde que inició el Proyecto estos valores aún no han sido calculados. Respecto al primer resultado, se previó tomar una muestra aleatoria de 50 informes para hacer la estimación pero por los motivos mencionados en una de las secciones precedentes esto aún no se ha concretado. En el segundo resultado se contempló aplicar pruebas de entrada y salida sobre conocimientos en regulaciones laborales a inspectores y a

funcionarios/as de la DGHS y DTI. En el tercer resultado la estimación del valor de base se hará como parte del Análisis Pre Situacional, que se espera llevar a cabo en el último trimestre de este año, específicamente revisando los documentos de planificación a nivel central para el año 2020 de todas las entidades que conforman el CDN y los CDL e identificar en ellos actividades de prevención y/o erradicación del TI.

Perspectivas de sostenibilidad de los resultados del Proyecto, de expansión del alcance de los programas piloto con familias y empresas y de iniciativas del Proyecto que puedan ser transferibles para el Ministerio de Trabajo (pregunta 16).

204. En relación al primer resultado, con el Proyecto se espera que el nuevo SEMC quede instalado en un servidor que permita manejar toda la información a nivel nacional y que esté listo para ser implementado en las 11 provincias seleccionadas (incluyendo el Gran Santo Domingo). Un aspecto positivo, en aras del aprovechamiento de este nuevo Sistema, es que el MT manifestó en febrero del 2020, mediante un oficio dirigido a USDOL, su compromiso para mantener el nuevo SEMC; expandirlo, ampliar su uso y mantenimiento para llegar a las oficinas locales en todo el país; y exigir que toda la inspección del trabajo use el sistema.
205. En cuanto al segundo resultado, también favorecería la sostenibilidad el hecho que los Programas de capacitación sobre normativa laboral para inspectores de trabajo y sobre TI dirigido a funcionarios/as del MT y otros actores socio-laborales, quedarán como una herramienta permanente del MT, quien podrá llevarlos a cabo como parte de sus capacitaciones regulares, es decir, su implementación no está supeditada a la vida útil del Proyecto. En el caso del primer Programa, la idea es que también pueda servir como insumo para que los postulantes a inspectores puedan mejorar sus conocimientos y puedan tener un mejor desempeño en los exámenes para acceder al puesto. Cabe destacar que la DI, según su representante que fue entrevistado tiene la intención de crear una Escuela en la Dirección, inclusive ya se ha propuesto ello a la Administración Pública. En caso se concrete, también sería un elemento que favorecería la sostenibilidad del Proyecto.
206. Un aspecto (no contemplado en el diseño del Proyecto) que favorecería el logro del resultado del Proyecto es que el MT pueda contratar a un mayor número de inspectores; al respecto, es positivo que el MT haya contratado en el bienio 2018-2019 aproximadamente 60 inspectores nuevos, de los cuales el 40% son mujeres. En tanto, un aspecto (tampoco considerado de manera explícita en el diseño del Proyecto) que contribuiría al objetivo general es que se hagan los ajustes necesarios a la normativa legal para reforzar el procedimiento sancionador para asegurar que las condiciones de trabajo que originaron la sanción sean efectivamente mejoradas; sin embargo, durante la ejecución del Proyecto no se han producido ningún cambio normativo relevante en este sentido.
207. Respecto al tercer resultado, las personas entrevistadas de las centrales sindicales coinciden en que el Comité Intersindical no es sostenible financieramente, es decir, sin apoyo de OIT u otras fuentes no disponen de presupuesto por ejemplo para mantener equipos de trabajo en provincias (algunos ya se desactivaron), para sostener una Secretaría Técnica que realice seguimiento a los acuerdos del Comité, para realizar las campañas de sensibilización a los/as trabajadores/as y en general cualquier actividad vinculada a la prevención y erradicación del TI, más aún si se quiere llegar a las zonas más alejadas de la capital de las provincias. Esta situación atenta contra la sostenibilidad de la intervención.

208. Del mismo modo, según las entrevistas con los representantes de las RLT, actualmente el CDN, los CDL y las CV presentan las siguientes limitaciones: (a) no cuentan con un presupuesto regular para realizar operativos fuera de la capital de la provincia, (b) sus oficinas carecen de mobiliario y equipamiento básico, (c) los procuradores y los jueces que revisan los casos detectados de TI no siempre proceden con celeridad, a veces los casos se archivan y no se sancionan a los responsables, y (d) en algunas provincias, la participación del Ministerio de Educación o los sindicatos no es muy activa. Todos estos factores son obstáculos para que estos espacios apliquen un enfoque estratégico y articulado con políticas relacionadas para abordar la prevención y erradicación del TI y, por lo tanto, limitan también la sostenibilidad del Proyecto
209. Respecto al cuarto resultado, se espera que el programa piloto para la inserción laboral de familias vulnerables permita identificar lecciones aprendidas y buenas prácticas sobre análisis prospectivo, identificación de brechas entre demanda laboral y oferta formativa, mecanismos para promover la inserción laboral de la población vulnerable, rediseño de oferta formativas de la zona, coordinación interinstitucional; y, a partir de ello, poder construir estrategias (y, a mediano/largo plazo, políticas) de promoción del empleo dirigida a familias vulnerables en riesgo de TI, que tengan un mayor alcance geográfico y sectorial.
210. Otro elemento favorable para la sostenibilidad de la intervención es que desde el diseño contempló la participación de INFOTEP, una institución con recursos humanos y financieros, presencia territorial en todo el país y una amplia red de proveedores privados de formación. Además, en la práctica, INFOTEP viene desempeñando un rol proactivo en la implementación del SCORE, lo que se refleja en que adicional a lo que han realizado en el Proyecto, desde el 2018 INFOTEP han llevado a cabo cuatro talleres del Módulo 1 dirigidos a 29 empresas, y que recientemente han inaugurado una Escuela de Formadores y han incluido en ella el SCORE. Además, 5 de los/as asesores/as de INFOTEP que han acompañado a las empresas en la implementación del SCORE, una vez que culminen la formación en el Módulo 3 del SCORE podrán ser certificados como *Master Trainer*. Todos estos elementos configuran un escenario favorable para crear e implementar un modelo para la provisión sostenible de la metodología SCORE en República Dominicana.
211. Los elementos identificados que a priori favorecerían la sostenibilidad de la intervención, sobre todo en el segundo y cuarto resultado intermedio, responden a una estrategia de USDOL y de OIT de buscar que las actividades y productos estén alineadas a las necesidades y prioridades de las instituciones; y que estas instituciones (MT, INFOTEP) una vez culminado el Proyecto, implementen de manera permanente, como parte de sus funciones regulares, los programas de capacitación sobre normativa laboral para inspectores de trabajo y sobre TI dirigido a funcionarios/as del MT así como los programas para la inserción laboral de familias vulnerables y para la implementación del SCORE en las empresas.
212. En cuanto al presupuesto asignado al MT y a otras instituciones públicas para el 2021, en el segundo semestre del presente año se viene desarrollando el proceso de asignación presupuestaria a todos los sectores y se espera que a fin de año se sepa con qué presupuesto contará cada sector⁶³. El monto que se le asigne al MT será un factor decisivo para establecer cuánto pueden invertir en el futuro en las diferentes áreas temáticas en las que ha trabajado el Proyecto y a su vez ello contribuirá o no a la sostenibilidad de la intervención.

⁶³ El Ministerio de Educación es el único que tiene un presupuesto fijo definido por ley, que equivale a 4% del PIB.

213. El reciente cambio de gobierno en República Dominicana es un elemento de contexto que debe tomarse en cuenta al momento de analizar la sostenibilidad del Proyecto, más aun considerando que después de 16 años se ha producido un cambio en el partido de gobierno. Aún es muy prematuro para establecer qué tan prioritarias son para las nuevas autoridades las áreas temáticas que se han trabajado con el Proyecto.
214. Un cambio de gobierno siempre puede tener consecuencias respecto a la continuidad o no de los/as funcionarios/as de las instituciones públicas, que es precisamente uno de los aspectos (no contemplados en el diseño del Proyecto) que la evaluación consideró importante para que el Proyecto pueda alcanzar el resultado de mejorar la aplicación estratégica de la legislación laboral por parte del MT. Al respecto, desde la segunda quincena de agosto del 2020 el MT cuenta con nuevo Ministro y nuevos/as Vice Ministros, pero se mantienen los responsables de las Direcciones/Departamentos que participan en el Proyecto así como los de las RLT. También permanecen los/as funcionarios/as que laboran en estas Direcciones/Departamentos, lo cual se explica principalmente porque la mayoría son de carrera (han accedido por concurso), lo que les confiere estabilidad laboral⁶⁴. Una de las personas entrevistadas del MT señaló que es una de las primeras instituciones que se incorporó a la ley de carrera administrativa y que casi el 80% de sus trabajadores están bajo esa modalidad.
215. No obstante, el cambio de gobierno podría generar algunas modificaciones en autoridades de las instituciones públicas que conforman el CDN y/o los CDL; de ser así, habría que informales a las nuevas autoridades el contenido y alcance del Proyecto y propiciar su involucramiento con el mismo, lo que puede dilatar más las actividades previstas en el tercer resultado intermedio del Proyecto.

Implicancia de la COVID-19 en las prioridades de los mandantes respecto al cumplimiento de la legislación laboral y a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores (pregunta 17)

216. La pandemia de la COVID-19 traerá efectos en las diversas áreas temáticas que se trabajan con el Proyecto: TI, SST, inspecciones y empleo. Estos efectos se deberían reflejar en la priorización de los resultados que se esperan alcanzar en las intervenciones vigentes y futuras de la OIT en República Dominicana.
217. En cuanto al TI, cobran mayor importancia las estrategias y acciones orientadas a prevenir y/o erradicar el TI ya que producto de la pandemia, habrá muchas pérdidas de empleo y reducciones de ingreso en la población, por lo que algunas familias (sobre todo las más vulnerables) recurrirán a sus hijos/as menores de edad para que trabajen, como estrategia para procurar revertir esta situación⁶⁵. Ante este panorama, algunas de las personas entrevistadas de la Oficina de OIT en Costa Rica consideran importante promover mayores oportunidades laborales para la población adulta, a través de programas de empleo; una mayor sensibilización y conciencia sobre los riesgos del TI, para reducir tolerancia social; una mayor protección del trabajo adolescente permitido. También sugieren elaborar y difundir estudios o notas técnicas que evidencien los efectos negativos de la pandemia en el incremento del TI.

⁶⁵ Otra razón por la que la pandemia puede aumentar el TI es que en esta época no funcionan las JEE, que aseguraban que los/as NNA se queden en la escuela hasta las 4 de la tarde.

218. A partir de la pandemia se han modificado los protocolos de SST en las empresas de diversos sectores⁶⁶. Esto amerita ajustar los protocolos y directrices para verificar condiciones de SST que utilizan funcionarios/as de Inspecciones y de la DGHS del MT; asimismo, el contenido de las capacitaciones dirigidas a los/as funcionarios/as de ambas Direcciones. Algunas personas entrevistadas del MT, del equipo del Proyecto y de la Oficina de OIT en Costa Rica coinciden en que se podría ampliar la intervención de la OIT a otros sectores, además del agrícola, por ejemplo el textil (en el que también se utilizan sustancias químicas) o el turismo. La modificación de los protocolos de SST también amerita ajustar el Módulo 5 del SCORE para cuando vuelva a implementarse en empresas, luego de finalizado el Proyecto.
219. La pandemia también ha generado que las inspecciones sean más focalizadas, principalmente en temas de SST y a solicitud de los empleadores, lo cual debería tomarse en cuenta en futuras acciones de capacitación a inspectores. También se debe considerar que a partir de la pandemia posiblemente habrá más casos de trabajadores que reciban un salario por debajo del mínimo, inclusive consentido por ellos mismos bajo la lógica que en este contexto es mejor recibir algo a nada.
220. Finalmente, los/as trabajadores más vulnerables como los/as jóvenes, las mujeres, los/as informales (que son amplia mayoría en el sector agrícola) necesitarán un apoyo especial en términos de apoyo su reinserción laboral ya que serán particularmente afectados por los efectos de la pandemia.
221. En cada entrevista o grupo de discusión se indagó con los interlocutores sobre cuáles deberían ser las prioridades de corto y mediano plazo en relación a las áreas temáticas que han sido materia de la presente evaluación, para dar continuidad a lo que se ha avanzado o a lo que se piensa avanzar con el Proyecto. Estas prioridades se listan en la última recomendación y pueden servir como insumo para la definición del alcance de la intervención futura de la OIT en República Dominicana ya que reflejan las necesidades de los mandantes.

⁶⁶ El Ministerio de Salud Pública hizo un protocolo marco de SST, a partir del cual el MT hizo el suyo, que a su vez sirve como referencia para que las empresas, inclusive las más pequeñas, elaboren sus protocolos.

5. Conclusiones, lecciones aprendidas, buenas prácticas y recomendaciones

5.1. Conclusiones

Relevancia

1. El Proyecto es de alta relevancia porque toma en cuenta las necesidades del MT para mejorar la aplicación estratégica de la legislación laboral, porque busca contribuir a mejorar las condiciones laborales en un sector (agricultura) que concentra una cantidad importante de trabajadores, y porque está alineado con herramientas de planificación nacionales (Agenda 2030 República Dominicana, END 2030, PEI del MT 2017-2020) y de la OIT (Programa y Presupuesto 2020-2021) y de la OIT (Programa y Presupuesto OIT 2020-2021). Además, cobra especial importancia en el contexto actual de pandemia, que traerá efectos en diversas áreas temáticas que se trabajan con el Proyecto, como TI, SST, inspecciones y empleo.

Validez del diseño

2. El diseño del Proyecto es coherente y válido ya que los productos, resultados y objetivo del Proyecto están alineados entre sí; los indicadores reflejan adecuadamente lo que el Proyecto busca alcanzar; se busca fortalecer el sistema de inspección a través de una doble estrategia de mejorar las capacidades individuales de los inspectores y las capacidades institucionales de la DI; se contemplaron aspectos que, a priori, deberían favorecer la sostenibilidad del Proyecto; y porque el CMEP es un instrumento adecuado de monitoreo, evaluación y gestión de resultados, para medir el avance en el cumplimiento de productos y resultados.
3. Sin embargo, en el diseño del Proyecto faltó incluir a nivel de productos la realización de un estudio sobre la prevalencia del TI y sobre las condiciones laborales de los/as adolescentes en situación de TI en el sector agrícola, y la formulación de una Política de prevención y erradicación del TI y/o la actualización del Plan Estratégico Nacional para la Erradicación de las peores formas de TI en la República Dominicana, así como supuestos de intervención cuyo cumplimiento contribuiría al resultado y al objetivo del Proyecto. Adicionalmente, se pudo haber previsto una mayor participación de empleadores y trabajadores en el primer, segundo y cuarto resultado intermedio, y también una estrategia integral para abordar el enfoque de igualdad de género y no discriminación.

Efectividad

4. Los principales avances que contribuyen al resultado del Proyecto de mejorar la aplicación estratégica de las leyes laborales por parte del MT y/o al objetivo de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, han sido el diseño del software del nuevo SEMC, que destaca por su compatibilidad con otras bases de datos del MT, por ser un sistema más amigable y porque va a poder utilizarse en línea; las capacitaciones a inspectores, que destacan por su alcance nacional y por haber priorizado a los inspectores que se incorporaron a partir del 2018; la campaña sobre el TI, que combina diversos medios para difundir sus mensajes; y la implementación de la metodología SCORE en 28 empresas.

5. Los principales retrasos hacia el logro del resultado del Proyecto son el desarrollo del nuevo SEMC; el diseño del Sistema Estadístico Institucional; el fortalecimiento de la DGHS; la concreción de alianzas con entidades que trabajan en la prevención y/o erradicación del TI; y el fortalecimiento de los CDL y del Comité Intersindical de Lucha contra el Trabajo Infantil. Uno de los principales factores que explica estos retrasos es la pandemia, que ha originado la postergación o suspensión de muchas actividades, pero también ha influido que en algunos productos como el diseño del Sistema Estadístico Institucional y el fortalecimiento de la DGHS, la OIT y el MT no se han puesto de acuerdo en el alcance de la intervención ni en la contribución específica de la OIT.
6. El enfoque de igualdad de género se ha plasmado en la significativa cantidad de mujeres participantes en las actividades de formación llevadas a cabo por el Proyecto y en la implementación del SCORE. En cambio, no se han desarrollado (no se previó en el diseño) acciones para promover el cumplimiento de las leyes laborales de no discriminación, para visibilizar las desigualdades de género que influyen en el TI de las niñas y adolescentes mujeres, o para aprovechar mejor el rol que pueden tener las mujeres adultas en la prevención y erradicación del TI. Tampoco se han fomentado alianzas con instituciones gubernamentales responsables de garantizar la igualdad de género.
7. En la implementación del Proyecto, la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores ha sido muy reducida, incluso en el tercer resultado intermedio donde sí se había previsto que participen. En relación a la pandemia de la COVID-19, el Proyecto, más allá de la virtualización de ciertas actividades, aún no ha implementado acciones para responder a este nuevo contexto, como ajustar el contenido de las capacitaciones a inspectores y analistas de las DGHS, priorizar las provincias más afectadas por la COVID-19 y/o priorizar en los mapeos de oferta y demanda la identificación de sectores con potencial de rápido crecimiento.

Eficiencia

8. Para alcanzar los avances mencionados a nivel de actividades y productos, ha sido importante el apoyo que ha recibido el equipo del Proyecto de la Directora y los especialistas de la Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica y también de la Sede Central en Ginebra, así como el trabajo coordinado con el MT, como principal beneficiarios y socio del Proyecto, y la comunicación fluida y constante con USDOL.
9. Sin embargo, la evaluación considera que se podría aprovechar más el amplio conocimiento y experiencia de la OIT, tanto institucional como del equipo de Proyecto, en las principales áreas temáticas involucradas en la intervención del Proyecto (inspecciones, estadísticas, SST, TI); y que PROSOLI y otras instituciones de los sectores agricultura y educación podrían tener una participación más activa en la implementación del tercer y cuarto resultado intermedio, tal como sí la está teniendo INFOTEP en la implementación de la metodología SCORE.

Orientación hacia el impacto y la sostenibilidad

10. Se estima que es poco probable que en el tiempo que resta para finalizar el Proyecto, se concreten productos que son necesarios para el logro de los resultados previstos, como el desarrollo del nuevo SEMC (vinculado al primer

resultado intermedio), la implementación de los programas de formación para la DGHS (segundo resultado), el establecimiento de alianzas inter institucionales para prevenir y erradicar el TI, y el fortalecimiento del Comité Intersindical de Lucha contra el Trabajo Infantil, así como de los CDL (tercer resultado), y la implementación del programa piloto de inserción laboral para las familias vulnerables (cuarto resultado). Esta estimación toma en cuenta principalmente la cantidad, envergadura y duración estimada de las actividades que incluye, cuántas de ellas ya se han llevado a cabo o al menos iniciado, y si ya existe o no un acuerdo entre MT y la OIT sobre su alcance y/o fecha de inicio.

11. En caso los resultados previstos se cumplan, hay factores que favorecerían la sostenibilidad del Proyecto como el compromiso formal del MT para mantener el nuevo SEMC, expandirlo, ampliar su uso y exigir que toda la inspección del trabajo use el sistema; y la implementación de forma permanente, como parte de las funciones regulares del MT, de los programas de capacitación sobre normativa laboral para inspectores y sobre TI dirigido a funcionarios/as del MT, y también, a cargo del MT y/o de INFOTEP, de los programas para inserción laboral de familias vulnerables y del SCORE en las empresas. Respecto a esto último, también favorece la provisión sostenible de la metodología SCORE la participación activa que ha tenido INFOTEP en el Proyecto, una institución con significativos recursos humanos y financieros, presencia en todo el país con una amplia red de proveedores privados de formación y con 5 asesores/as que próximamente serán certificados como *Master Trainer* en SCORE.
12. Un hecho externo al Proyecto que puede favorecer el logro del resultado es que el MT ha contratado en el bienio 2018-2019 aproximadamente 60 inspectores nuevos. También resulta positivo para la sostenibilidad del Proyecto que con el nuevo gobierno no se ha producido ningún cambio, hasta la fecha, en los responsables y trabajadores de las Direcciones/Departamentos que participan en el Proyecto, así como de las RLT, porque la mayoría son de carrera, lo que les confiere estabilidad laboral. En cambio, no se ha producido en los últimos años ningún cambio normativo para reforzar el procedimiento sancionador del MT a las empresas para asegurar que las condiciones de trabajo que originaron la sanción sean efectivamente mejoradas, lo cual sería positivo para el cumplimiento del objetivo del Proyecto.

5.2. Lecciones aprendidas

1. Es importante que la OIT, los donantes y los mandantes mantengan una comunicación fluida desde el momento en que la OIT es seleccionada para ejecutar un proyecto; para lo cual es necesario que la OIT informe a los donantes y mandantes sobre las principales características de la programación, diseño e implementación de los proyectos que ejecuta.
 - Existen diferencias entre un documento de proyecto (PRODOC) de la OIT y una nota conceptual, en cuanto a estructura, contenido y proceso de elaboración. Respecto a esto último, los PRODOC deben tomar en cuenta las necesidades de los mandantes, para lo cual son consultados (en el caso de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, esto se hace a través de ACTEMP y ACTRAV respectivamente).
 - Una vez aprobado el PRODOC y antes de iniciar la implementación de un proyecto, la OIT realiza acciones para informar, socializar, sensibilizar y comprometer a los mandantes para que tengan una participación activa en él. Si bien esto puede alargar la fecha de inicio del proyecto, es una condición indispensable porque representa la puesta en práctica del tripartismo, que a su vez es la esencia de la OIT y porque a priori debería favorecer la eficacia, eficiencia y sostenibilidad de la intervención.
 - Los beneficiarios directos de los proyectos de la OIT por lo general son los Ministerios

de Trabajo, las organizaciones de empleadores y/o las organizaciones de trabajadores, quienes suelen ser también los socios de la intervención de la OIT. En tanto, los beneficiarios finales pueden ser grupos vulnerables de la población, familias, trabajadores, empresas, entre otros.

- Existen proyectos de la OIT en los que la modalidad de ejecución incluye la transferencia de recursos para que los socios implementen directamente algunas de las actividades previstas. Cuando ello no ocurre, como es el caso del proyecto materia de la presente evaluación, la ejecución es responsabilidad de la OIT, en colaboración y consulta permanente con los socios de la intervención.
2. Las principales lecciones aprendidas del programa piloto de implementación del SCORE son: (a) es indispensable el compromiso y el involucramiento de la Alta Gerencia de las empresas que implementan el SCORE porque es la que dispone cuáles serán los recursos para lograr los resultados deseados, (b) la importancia de generar una cultura de estandarización y mejora continua en los empleados, y (c) la importancia de involucrar a todas las áreas de la empresa en la elaboración e implementación de los planes de mejora.
 3. En un contexto de pandemia, la decisión del Proyecto de virtualizar determinadas actividades es adecuada y eficiente; sin embargo, se debe tomar en cuenta que no todas las instituciones públicas tienen disponible la infraestructura virtual (PC, electricidad, acceso a internet, rapidez de la conexión) y/o la “cultura virtual” (conocimientos básicos sobre TIC, disposición a aprender), lo cual puede limitar por ejemplo la cobertura de las acciones de formación a los integrantes de los CDL o a la población vulnerable que será beneficiaria del programa piloto de formación para la inserción laboral.

5.3. Buenas prácticas

1. El Proyecto ha aprovechado y complementado lo avanzado por otros proyectos/programas de la OIT como el Proyecto Global BRIDGE y el Proyecto “Mejora de las condiciones laborales en el sector bananero”, tanto en lo que respecta al fortalecimiento de las inspecciones (resultados 1.1 y 1.2 del Proyecto) como a la mejora de la productividad en las empresas aplicando la metodología SCORE (resultado 1.4 del Proyecto).
2. Los indicadores del objetivo y resultados intermedios del Proyecto reflejan lo que el Proyecto busca alcanzar, a lo que busca contribuir, y los indicadores de productos reflejan las principales estrategias a utilizar para fortalecer capacidades y mejorar/modernizar los sistemas, herramientas e instrumentos. Las herramientas previstas para recoger información sobre el valor de los indicadores son apropiadas y se considera adecuado que la responsabilidad de recopilar la información sea compartida entre el equipo del Proyecto de la OIT y los/as funcionarios/as de las diferentes Direcciones/Departamentos del MT, y la de verificar la información recaiga exclusivamente en la Oficial de Monitoreo y Evaluación del Proyecto.
3. Desde el diseño del Proyecto se contemplaron estrategias que, a priori, favorecen la sostenibilidad del Proyecto, como la implementación de forma permanente, como parte de las funciones regulares del MT, de los programas de capacitación sobre normativa laboral para inspectores y sobre TI dirigido a funcionarios/as del MT, y también la implementación de forma permanente, a cargo del MT y/o de INFOTEP, de los programas para inserción laboral de familias vulnerables y del SCORE en las empresas.
4. La campaña informativa y de sensibilización “Lanza tu dardo contra el trabajo infantil” combina diversos medios para difundir sus mensajes: (a) cuñas radiales, (b) redes

sociales (*facebook, twitter, instagram* del MT y otras instituciones), (c) *banners*, afiches, kit de materiales de oficina y otros artículos de *merchandising*, (d) perifoneo en zonas agrícolas, y (e) participación de *influencers*

5.4 Recomendaciones⁶⁷.

1. La OIT y el MT lleguen a acuerdos sobre: (a) las actividades del Proyecto que deben continuar o iniciar en los siguientes 4 a 5 meses; (b) el alcance de los productos que son relevantes concretar para la consecución del resultado y objetivo del Proyecto pero cuyo avance hasta el momento es prácticamente nulo; (c) la actualización del plan de trabajo, identificando aquellas actividades y productos que no se van a poder concretar en el plazo de ejecución del Proyecto; y (d) los roles a desempeñar en lo que queda del Proyecto.
 - En cuanto al primer punto, se sugiere que las actividades sean aquellas: (a) que estén más vinculadas al cumplimiento del resultado y objetivo del Proyecto, (b) cuya realización es requisito para llevar a cabo otras actividades del Proyecto, (c) en las que ya exista un acuerdo entre el MT y la OIT sobre su alcance, y/o (d) que tienen una significativa importancia relativa en términos presupuestales. La evaluación considera que las actividades que cumplen con estos requisitos son:
 - En el primer resultado intermedio, la armonización e integración en un solo compendio del Manual de Inspección con los protocolos de actuación de otras áreas/direcciones/departamentos del MT; el inicio del desarrollo del nuevo SEMC; y la actualización del SICET.
 - En el segundo resultado intermedio, el desarrollo de los Programas de capacitación sobre normativa laboral dirigido a los inspectores de trabajo y sobre TI dirigido a funcionarios del MT y otros actores socio-laborales. Es importante que estos Programas incluyan estrategias e instrumentos para medir el aprendizaje de quienes lo reciban, como pruebas de entrada / salida y, mejor aún, seguimiento de mediano plazo a los cambios individuales generados en el desempeño profesional (a nivel de habilidades y actitudes).
 - En el tercer resultado intermedio, la implementación de la campaña “Lanza tu dardo contra el trabajo infantil”, el fortalecimiento de los CDL y del Comité Intersindical de Lucha contra el Trabajo Infantil, y el desarrollo de alianzas estratégicas con empleadores, trabajadores y otras instituciones.
 - En el cuarto resultado intermedio, el mapeo de la oferta y demanda del empleo y formación técnica en las tres provincias donde se llevará a cabo el programa piloto de inserción laboral para familias vulnerables, y la implementación, de manera virtual, del Módulo 3 SCORE en empresas.
 - Respecto al segundo punto, los productos que son relevantes para la consecución del resultado y objetivo, pero que hasta ahora han tenido un avance prácticamente nulo son: (a) desarrollo del Sistema Estadístico Institucional y (b) fortalecimiento de la DGHS. La delimitación del alcance de estos productos debe tomar en cuenta principalmente los plazos y presupuesto disponible.
 - En relación al tercer punto, producto de la actualización el plan de trabajo y de la identificación de las actividades y productos que no se van a poder concretar en el plazo de ejecución del Proyecto, se solicitaría de manera oficial a USDOL una extensión del plazo, especificando el período sugerido y qué actividades y productos se llevarían a cabo o se culminarían durante dicha extensión.

⁶⁷ Las 6 primeras recomendaciones buscan contribuir a que el Proyecto pueda concretar los productos y sobre todo alcanzar los resultados previstos mientras que la última está dirigida a la intervención de la OIT con posterioridad al Proyecto.

- En cuanto al cuarto punto, la evaluación considera que el rol de la OIT es ser ejecutor del Proyecto y proveedor de asistencia técnica a los mandantes; del MT es ser el beneficiario y socio principal del Proyecto; y de los empleadores y trabajadores es ser fuentes de consulta y también como beneficiarios en algunos productos y del tercer resultado intermedio.
- El cambio de gobierno recientemente producido en el país ha traído consigo cambios en el MT a nivel de Ministro y Vice Ministros y, en tal sentido, la evaluación considera que es una buena oportunidad para que OIT y MT se reúnan formalmente para discutir y llegar a acuerdos sobre los puntos mencionados en esta recomendación u otros que estimen relevantes.

¿A quién va dirigido?	Nivel de priorización	Plazo	Nivel de implicación de recursos	Conclusión, lección aprendida o buena práctica a la que se vincula
A la OIT y el MT	Prioridad muy alta	Muy corto plazo	Baja implicación de recursos	Conclusión 5 y 10

2. Utilizar el CMEP como una herramienta de seguimiento y gestión, que permita medir el nivel de avance en el cumplimiento de productos y resultados y facilite el proceso de toma de decisiones basado en la evidencia. Asimismo, realizar el estudio de Análisis Pre Situacional para calcular el valor de línea de base de uno de los indicadores del resultado 1.3 del Proyecto y llevar a cabo el Estudio CAP de diferentes actores sobre TI y adolescente en el sector agrícola en las provincias en las que interviene el Proyecto o, alternativamente, algún estudio que mida el impacto de la campaña “Lanza tu dardo contra el trabajo infantil”.
 - Si bien el Estudio CAP o el estudio de medición de impacto de la campaña no están ligados explícitamente a alguno de los indicadores contemplados en el CMEP, serían muy útiles para medir las iniciativas de sensibilización e información sobre prevención y erradicación del TI que está llevando a cabo el Proyecto y afinar los contenidos y estrategias de las que piensa realizar el próximo año.

¿A quién va dirigido?	Nivel de priorización	Plazo	Nivel de implicación de recursos	Conclusión, lección aprendida o buena práctica a la que se vincula
A la OIT y el MT	Prioridad alta	Muy corto plazo	Mediana implicación de recursos	Conclusión 2

3. Respecto al fortalecimiento del Comité Inter Sindical de Lucha contra el Trabajo Infantil, se recomienda: (a) capacitar a los representantes de las centrales sindicales y organizaciones campesinas en prevención y erradicación de TI: derechos humanos, juventud, migración, seguridad social, Convenios 138 y 182 de OIT, Objetivos de Desarrollo Sostenible y compromisos del gobierno; (b) aumentar sus capacidades para elaborar propuestas de proyectos y acceder a fuentes de financiamiento; y (c) apoyarlos con el uso de redes sociales y la creación de páginas web, para que estén en capacidad de realizar campañas de sensibilización dirigidas a los/as trabajadores/as.

¿A quién va dirigido?	Nivel de priorización	Plazo	Nivel de implicación de recursos	Conclusión, lección aprendida o buena práctica a la que se vincula
A la OIT y organizaciones de trabajadores	Prioridad alta	Corto plazo	Mediana implicación de recursos	Conclusión 5 y 10

4. Establecer alianzas con otras instituciones para generar una mayor eficacia y eficiencia en la intervención del Proyecto en materia de prevención y erradicación del TI y de la concreción del programa piloto para la inserción laboral de las familias vulnerables.

- En cuanto a las acciones de prevención y erradicación del TI se sugiere establecer alianzas con PROSOLI, con otras instituciones públicas vinculadas a los sectores agricultura y educación, organizaciones de empleadores y con instituciones de cooperación internacional como el PNUD o UNICEF. Asimismo, identificar y utilizar las experiencias de otros países que trabajan de esta manera.
- En cuanto al programa piloto para la inserción laboral, se recomienda concretar alianzas estratégicas con INFOTEP y PROSOLI para: (a) que participen de la intervención como proveedores de la capacitación técnica y/o en la identificación de los beneficiarios (en el caso de PROSOLI, a través del SIUBEN); (b) que compartan buenas prácticas y lecciones aprendidas de experiencias similares (como la de Progresando Unidos en el caso de PROSOLI); (c) ante la posibilidad de que la formación sea semi presencial y que la población vulnerable no tenga disponible la infraestructura virtual adecuada (PC, electricidad, acceso a internet, rapidez de la conexión) evaluar la posibilidad de aprovechar sus instalaciones e infraestructura virtual a nivel nacional.

¿A quién va dirigido?	Nivel de priorización	Plazo	Nivel de implicación de recursos	Conclusión, lección aprendida o buena práctica a la que se vincula
A la OIT y el MT	Prioridad alta	Corto plazo	Baja implicación de recursos	Conclusión 9

5. Para una mejor respuesta al contexto de la pandemia, se sugiere que las acciones de formación u otras actividades que realice el Proyecto de manera virtual con los inspectores u otros/as funcionarios/as del MT y otras instituciones tomen en cuenta (en cuanto a horarios, duración, metodología) la necesidad de estas personas, sobre todo las mujeres, de compatibilizar las responsabilidades del hogar con su participación activa en estas acciones de formación. Asimismo, se sugiere: (a) ajustar el contenido de las capacitaciones a inspectores y analistas de la DGHS en lo referido a SST, tomando en cuenta los protocolos que aplican en el actual contexto de pandemia; (b) las capacitaciones a los analistas de la DGHS y las actividades del producto 1.2.2 puedan poner énfasis no solo en el sector agrícola sino en otros como el textil o turismo; (c) el Programa de capacitación en TI para CDL priorice las provincias seleccionadas por el Proyecto que han sido más afectadas por la COVID 19; (d) los mapeos de oferta y demanda necesarios para el programa piloto de inserción laboral, permitan identificar sectores con potencial de rápido crecimiento en el contexto de pandemia, y (e) ajustar el Módulo 5 del SCORE (SST) para cuando vuelva a implementarse en empresas, luego de finalizado el Proyecto.

¿A quién va dirigido?	Nivel de priorización	Plazo	Nivel de implicación de recursos	Conclusión, lección aprendida o buena práctica a la que se vincula
A la OIT y el MT	Prioridad alta	Corto plazo	Mediana implicación de recursos	Conclusión 7

6. Implementar las siguientes medidas orientadas a incorporar el enfoque de igualdad de género y no discriminación en el Proyecto: (a) establecer estrategias orientadas a revertir los principales factores de vulnerabilidad de las niñas y adolescentes mujeres al TI; (b) en la implementación de la campaña “Lanza tu

dardo contra el Trabajo Infantil” y en la realización de otras actividades del tercer resultado intermedio, considerar el rol clave que pueden desempeñar las mujeres adultas en la prevención y erradicación del TI, sobre todo las madres de las familias donde existe TI o hay riesgo de TI; (c) en el programa piloto de inserción laboral incorporar estrategias que aborden las principales restricciones que enfrentan las mujeres para conseguir y conservar empleo, específicamente aquella vinculada a ser casi las únicas responsables de las tareas domésticas y cuidado de los miembros del hogar; y (d) llevar a cabo acciones de formación sobre incorporación del enfoque de género, dirigidas al equipo del Proyecto.

- En cuanto a la primera y tercera medida sugerida, posiblemente implique realizar previamente estudios para identificar los factores de vulnerabilidad de las niñas y adolescentes mujeres, así como las principales restricciones que enfrentan las mujeres para insertarse en el mercado laboral, con énfasis en la economía de cuidados del hogar. Ambos temas son aún más relevantes en un contexto de pandemia, ya que algunas familias (sobre todo las más vulnerables) recurrirán a sus hijos/as menores de edad para que trabajen y así procurar revertir la situación de pérdidas de empleo y reducciones de ingreso; y en cuanto a la economía de cuidados del hogar, porque debido al cierre de escuelas y otros espacios de cuidado como consecuencia de la pandemia, se ha incrementado la carga de trabajo para las madres al interior del hogar.

¿A quién va dirigido?	Nivel de priorización	Plazo	Nivel de implicación de recursos	Conclusión, lección aprendida o buena práctica a la que se vincula
A la OIT y el MT	Prioridad alta	Corto plazo	Mediana implicación de recursos	Conclusión 6

7. Al definir el alcance temático de la intervención futura de la OIT en República Dominicana, tomar en cuenta las prioridades identificadas por el equipo del Proyecto, los especialistas de la Oficina de OIT en Costa Rica y por los mandantes en materia de inspecciones, dotación de medios materiales al personal del MT en provincias, prevención y erradicación del TI, legislación, empleo y fortalecimiento de centrales sindicales.

- En materia de inspecciones:
 - Priorización de las supervisiones de cumplimiento de los estándares y protocolos de SST, riesgos y enfermedades previsionales.
 - Priorización de las supervisiones de cumplimiento del pago de salario igual o superior al mínimo legal establecido, tomando en cuenta que a partir de la pandemia se esperaba que aumenten los casos de trabajadores que reciban un salario por debajo del mínimo.
 - Trabajo de manera coordinada con la DGHS del MT y con ARLSS en materia de SST, con la TSS en seguridad social y con la Judicatura en justicia.
 - Reforzar, desde el punto de vista normativo, el procedimiento sancionador (la duración del procedimiento, la cuantía de las sanciones y el agravamiento de la responsabilidad en caso de incumplimiento) para asegurar que las condiciones de trabajo que originaron la sanción sean efectivamente mejoradas.
- En materia de dotación de medios materiales al personal del MT en provincias para garantizar el cumplimiento de la legislación:
 - Equipos electrónicos, informáticos y de comunicación en las RLT.
 - Movilidad para trasladarse a zonas que deben inspeccionar y/o hacer seguimiento en las RLT.
 - Inmuebles utilizados por las RLT con los servicios mínimos de agua, energía y mobiliario necesario para atender al público y para realizar los trabajos de la actividad inspectora.
- En materia de prevención y erradicación del TI:

- Actualización de estadísticas oficiales actualizadas sobre la incidencia y características del TI, provenientes de censos o encuestas.
 - Elaboración de una Estrategia o Plan Nacional en prevención y erradicación del TI y protección del adolescente en trabajo permitido.
 - Programas de formación y empleo que promuevan la inserción laboral de los integrantes mayores de edad de familias con riesgo de TI.
 - Sensibilización y conciencia sobre los riesgos del TI, incluyendo talleres educativos para que los/as niños/as aprendan que no deben trabajar.
 - Inclusión en la negociación y en los pactos colectivos el TI como mecanismo de prevención y protección
- En materia de legislación, discutir y eventualmente promover ajustes en la normatividad vigente:
 - El Código de Trabajo del 1992. En el contexto actual debe fomentar empleo e inversión para superar obstáculos para crear nuevos empleos y formalizar.
 - La Ley que crea la Seguridad Social del 2001. Para generar mejoras en los aspectos previsionales, riesgos laborales y de salud.
 - El Reglamento de Higiene Industrial del 2006. En el contexto actual debe promover el cumplimiento de SST sobre todo en empresas pequeñas y medianas.
 - Modificación la edad mínima de empleo a 16 años (actualmente está en 14).
- En materia de empleo:
 - Promoción del empleo en sectores económicos más afectados por la pandemia (por ejemplo el turismo) para favorecer la inserción laboral de la población más vulnerable.
 - Apoyo para la reinserción laboral de los/as trabajadores más vulnerables a los efectos negativos de la pandemia, como los/as jóvenes, las mujeres, los/as informales.
 - Programas de formación con transferencia condicionada para facilitar la inserción laboral dependiente.
 - Programas para promover los emprendimientos, con una plataforma integral de servicios, que incluya asistencia técnica, crédito, inteligencia de mercados.
 - Facilitación del acceso a servicios de cuidado y promoción de la distribución equitativa de las actividades de atención en el hogar entre hombres y mujeres, para generar igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo
 - Formalización de las empresas y del empleo.
- En materia de fortalecimiento de las centrales sindicales y del cumplimiento de otras demandas de las centrales:
 - Aumento de la afiliación y la cuota sindical, capacitación a las centrales en cómo mantener contacto con los trabajadores, de manera virtual, para promover mayor sindicalización.
 - Capacitación a las centrales y sus Comités Barriales en cómo detectar casos de TI.
 - Reforzamiento de la libertad sindical, derecho procesal, mecanismos justicia laboral, arbitraje y conciliación.

¿A quién va dirigido?	Nivel de priorización	Plazo	Nivel de implicación de recursos	Conclusión, lección aprendida o buena práctica a la que se vincula
A la OIT, el MT, organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores, USDOL	Prioridad alta	Mediano plazo	Baja implicación de recursos	

6. Anexos

Anexo 1a. Objetivo, resultados, productos y actividades de la versión inicial del documento de diseño del Proyecto (diciembre 2017)

Nombre del Proyecto: "Apoyo a los esfuerzos para combatir el trabajo infantil y mejorar las condiciones laborales en la agricultura en la República Dominicana"

Objetivo, Resultados y Productos		Actividades
Objetivo General	Apoyar los esfuerzos del Gobierno de la República Dominicana y las principales partes interesadas para combatir trabajo infantil y mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura.	
Resultado 1	Ministerio de Trabajo implementa una aplicación estratégica mejorada de las leyes laborales	
Producto 1.1	Nuevos protocolos y guías específicos de actuación para los inspectores en el sector agrícola y las cadenas de suministro actualizados y desarrollados.	*Proporcionar asistencia técnica para la planificación anual de inspección a nivel nacional y regional, en particular en el sector agrícola y las cadenas de suministro *Desarrollar nuevos Protocolos para el sector agrícola, guías de rendimiento y formatos de inspeccionar, validar y aprobar los nuevos Protocolos *Aplicar los nuevos Protocolos y el desempeño guía en el sector agrícola y las cadenas de suministro a través de un programa de supervisión *Formación especializada de inspectores a nivel nacional con los nuevos instrumentos *Diseño y desarrollar campañas públicas para el cumplimiento laboral y el TI en la agricultura a nivel nacional especialmente la igualdad de género.
Producto 1.2	Programas de Capacitación Especializada para inspectores de Trabajo y funcionarios del MT a nivel nacional desarrollados.	*Formación nacional anual especializada programa de inspectores de trabajo sobre supervisión laboral en el sector agrícola *Diseñar estrategias para abordar barreras del idioma, como la formación/instrucción *Promover habilidades para abordar trabajo entre migrantes y otros grupos vulnerables.
Producto 1.3	Sistema de Seguimiento Electrónico para casos de inspección en el nivel nacional y, en particular, en el sector agrícola desarrollado	* Desarrollar un nuevo sistema electrónico de gestión de casos *Capacitar a los funcionarios del MT en el uso del sistema informático *Entregar equipos para la aplicación del sistema informático en las oficinas regionales que desarrollan la supervisión agrícola del sector *Promover intercambios Sur-Sur para aprender sobre los sistemas electrónicos de gestión de casos en otros países
Resultado 2	Se establecen y utilizan sistemas eficaces de cumplimiento social.	

Producto 2.1	Un sistema de cumplimiento social y nuevas herramientas para la agricultura adoptan y aplican los productores de determinados sectores y cadenas de suministro.	*Diseño y aplicación de metodología basada en la autoevaluación, y la identificación de áreas de mejora en la cadena de suministro *Desarrollará la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil sobre los sistemas de cumplimiento social y cuestiones laborales e infantiles *Crear un comité bipartito integrado por productores agrícolas y sindicatos para proveer AT y asesoramiento a los productores en la aplicación del sistema de cumplimiento *Realizar mapas de la cadena de suministro para identificar las áreas de mayor riesgo de violaciones y para identificar áreas para la recopilación de datos *Revisará, personalizará y aplicará una herramienta de autoevaluación creada por la OIT. *Desarrollar un código de conducta, con indicadores y plan de monitoreo, que se aplicará en todos los sectores seleccionados, tomando en cuenta buenas prácticas internacionales y experiencias en otras industrias *Una vez adoptado el código de conducta, se ayudará a crear procedimientos justos para manejar y corregir las violaciones a los derechos laborales, a desarrollar una cultura de verificación, y crear un sistema de recopilación de datos e informar a toda la cadena de suministro *Se llevará a cabo pilotos en algunas empresas de sectores agrícolas seleccionados
Producto 2.2	Capacidad de las partes interesadas del sector privado para implementar un sistema de cumplimiento reforzada	*Diseñar un sistema de monitoreo transparente *Recopilar y analizar las mejores prácticas locales e internacionales sobre el desarrollo e implementación de sistemas de cumplimiento social en la agricultura *Realizar actividades informativas y de formación con comunidades de productores y miembros de la cadena de suministro para informar sobre sistema de cumplimiento social y difundir resultados vía Portal Interactivo de Transparencia (similar al de Better Work) *Desarrollar programa de formación para productores agrícolas y su cadena de suministro sobre condiciones laborales aceptables y la prevención y reducción de TI *Implementar un programa de intercambio con empresas de la región con éxito de cumplimiento social
Resultado 3	Acceso a servicios de educación, capacitación y medios de subsistencia para personas vulnerables niños y familias en las zonas agrícolas es mejorado	
Producto 3.1	Capacidades reforzadas del MT y del Comité Directivo Tripartito Nacional a través de capacitaciones	*Desarrollar una Estrategia Nacional actualizada vinculados a la Hoja Nacional de Ruta, adoptada en 2009, así como a la Meta 8.7 de la Agenda 2030 *Actualizar la lista de trabajo infantil peligroso *Fortalecer Comités Nacionales y Locales de Trabajo Infantil *Revisar la aplicación efectiva de los protocolos interinstitucionales de trabajo infantil *Revisar y fortalecer el sistema de registro y monitoreo de los niños que trabajan *Promover participación activa del país en la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe libre de trabajo infantil a través del punto focal del MT *Promover la Cooperación Sur-Sur y programas de intercambio con otros países
Producto 3.2	Estrategias de prevención y prestación de servicios esenciales de atención directa (educación, capacitación y medios de vida) en municipios priorizados, para los niños que trabajan y sus	*Investigación orientada a la acción sobre TI en la agricultura y la oferta cadenas *Transferir metodología estadística del Modelo Predictivo al MT e INE *Proporcionar AT para crear mapas de vulnerabilidad y análisis por provincia y municipio *Desarrollar Observatorio sobre la Vulnerabilidad del TI con mapas dinámicos interactivos *Priorizar los Municipios para la prevención y las intervenciones de atención directa

	familias, sobre todo niñas y mujeres	*Analizar situación y evaluación de las necesidades de los participantes seleccionados en Municipios en relación con el acceso a la educación, la protección social, la salud, los medios de subsistencia *Diseño e implementación de políticas, programas y servicios locales en consecuencia con las principales partes interesadas *Prestar asistencia a los participantes (niños y familias) de municipios seleccionados
Producto 3.3	Capacidades de los trabajadores y empleadores para la prevención y erradicación del trabajo infantil fortalecido	*Prestar AT al comité intersindical de TI existente: actualizar su plan de trabajo y promover la participación activa del punto focal en la Iniciativa Regional ALC libre de TI *Prestar AT a las organizaciones de empleadores con el fin de incluir TI en su programa, en particular las filiales asociadas al sector agrícola; *Consolidar la Red Empresarial contra el Trabajo Infantil *Capacitación e implementación de Programas de intercambio de Cooperación del Sur.

Anexo 1b. Objetivo, resultados, productos y actividades de la versión final del documento de diseño del Proyecto (enero 2020)

Nombre del Proyecto: "Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura dominicana"

Objetivo General	Mejoradas las condiciones laborales en la agricultura en la República Dominicana.	
Resultado 1	Mejora de la aplicación estratégica de las leyes laborales, con énfasis del sector agrícola por parte del Ministerio de Trabajo.	
Resultado intermedio 1.1.	Sistemas, herramientas e instrumentos mejorados adoptados por el Ministerio de Trabajo.	
Producto 1.1.1	Protocolos, manuales y guías de acción en apoyo del trabajo de los inspectores del trabajo con énfasis en el sector agrícola actualizados / elaborados.	A.1.1.1.1 Elaborar o actualizar protocolos, manuales y guías de acción para inspectores de trabajo con énfasis en el sector agrícola.
Producto 1.1.2	Un nuevo sistema electrónico de manejo de casos de inspección del trabajo, particularmente en el sector agrícola, está operando	A.1.1.2.1 Diseñar un nuevo sistema electrónico de seguimiento de casos de inspección laboral a nivel nacional. A.1.1.2.2 Desarrollar y poner en funcionamiento el sistema electrónico de manejo de casos de inspección laboral en el Gran Santo Domingo y las representaciones laborales locales en las provincias seleccionadas por el proyecto A.1.1.2.3 Elaborar manuales y protocolos sobre el uso del sistema electrónico de seguimiento de casos de inspección laboral a nivel nacional A.1.1.2.4 Capacitar a los funcionarios responsables del sistema electrónico y los inspectores sobre su uso. A.1.1.2.5 Difusión y despliegue del sistema electrónico a usuarios internos, particularmente las representaciones laborales locales a las que se dirige el proyecto.
Producto 1.1.3	Sistema Estadístico Institucional diseñado y en operación	A.1.1.3.1 Realizar una evaluación de las necesidades actuales de un nuevo sistema de Estadísticas Laborales dentro del MT y sus particularidades. A.1.1.3.2 Diseño del sistema estadístico Actividad 1.1.3.3 - Desarrollo del sistema estadístico. Actividad 1.1.3.4 - Capacitar a funcionarios responsables del sistema estadístico. A.1.1.3.5 Difusión y despliegue del sistema estadístico a los usuarios internos.
Producto 1.1.4	Campaña para la difusión de Resoluciones sobre salario mínimo en el sector agrícola diseñada e implementada	A.1.1.4.1 Diseñar una campaña para difundir resoluciones sobre el salario mínimo en el sector agrícola. A.1.1.4.2 Diseñar e imprimir materiales y / o audiovisuales para crear conciencia entre los actores laborales A.1.1.4.3 Implementar la campaña
Producto 1.1.5	Plataforma para gestionar casos de asistencia judicial gratuita mejorada / actualizada	A.1.1.5.1 Evaluar la plataforma actual de servicios de asistencia judicial gratuita. Actividad 1.1.5.2 Actualizar / desarrollar la plataforma de servicios de asistencia judicial gratuita. Actividad 1.1.5.3 Desarrollar pautas de asistencia judicial para trabajadores y empleadores sobre cómo acceder al servicio Actividad 1.1.5.4 Desarrollar e implementar un curso especializado dirigido a abogados del departamento de asistencia judicial

Resultado intermedio 1.2	Mejores conocimientos para hacer cumplir el marco legal con énfasis en el sector agrícola demostrados por el MT	
Producto 1.2.1	Un programa de capacitación especializada para inspectores de trabajo y oficiales de MT implementado	Actividad 1.2.1.1 Diseño y desarrollo de un programa de capacitación para inspectores y funcionarios del MT sobre los siguientes temas: - Condiciones de trabajo aceptables (incluyendo horas de trabajo y salarios, pago de primas por horas extras, días semanales de descanso y vacaciones) - Regulaciones laborales y áreas especializadas, incluyendo consultas de retroalimentación de experiencias con trabajadores y empleadores. - Derechos y principios fundamentales en el trabajo con énfasis en el sector agrícola, incluida la abolición del trabajo infantil y el trabajo forzoso; eliminación de la discriminación; libertad de asociación y negociación colectiva - Seguridad y salud en el trabajo en la agricultura. - Mejora de habilidades blandas A.1.2.1.2 Diseñar e implementar un programa de capacitación para mediadores y conciliadores para la solución de conflictos laborales, incluidos los del sector agrícola. Los participantes serán nominados por el MT y las organizaciones de trabajadores y empleadores. A.1.2.1.3 Intercambio de experiencias con Inspectores de Trabajo de los Estados Unidos de América y otros países de América Latina, el Caribe y Europa
Producto 1.2.2	Programa de fortalecimiento de la Dirección de Salud y Seguridad Laboral del MT implementado	A.1.2.2.1 Diseñar una propuesta de Política Nacional de Prevención de Lesiones y Enfermedades Profesionales con énfasis en el sector agrícola. A.1.2.2.2 Elaborar una propuesta de reglamento sobre productos químicos en el sector agrícola A.1.2.2.3 Elaborar materiales de sensibilización para los comités mixtos (de trabajadores y empleadores) de empresas sobre temas relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo A.1.2.2.4 Capacitar a los analistas de la DHST en metodologías de investigación relacionadas con el envenenamiento mediante el uso de productos agroquímicos. A.1.2.2.5 Desarrollar directrices para crear conciencia sobre la nueva regulación para el uso de productos químicos en el sector agrícola, una vez aprobada
Producto 1.2.3	Programa especializado para fortalecer la Dirección de Políticas para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil del MT implementado	A.1.2.3.1 Evaluar las fortalezas y necesidades de la Dirección de Trabajo Infantil A.1.2.3.2 Capacitar al personal de la Dirección de Trabajo Infantil y a los funcionarios del MT en materia de trabajo infantil y otros temas laborales (incluidas políticas y reglamentaciones laborales, seguimiento y monitoreo y técnicas de acompañamiento social) A.1.2.3.3 Actualizar / desarrollar manuales sobre procesos y procedimientos de la Dirección de Trabajo Infantil A.1.2.3.4 Desarrollar un módulo de información sobre trabajo infantil en el sector agrícola para la Dirección de Trabajo Infantil. A.1.2.3.5 Actualizar la lista de trabajos peligrosos a través de una consulta tripartita.
Resultado intermedio 1.3	Implementación mejorada de iniciativas institucionales relacionadas con condiciones aceptables de trabajo y trabajo infantil por parte de actores clave	
Producto 1.3.1	Campañas de sensibilización sobre los derechos laborales, incluido el trabajo infantil y otros temas relacionados implementadas	A.1.3.1.1 Diseñar e implementar campañas sobre derechos laborales y prevención del trabajo infantil. A.1.3.1.2 Realizar actividades de sensibilización y orientación para empleadores, trabajadores y asociaciones de productores sobre normas laborales A.1.3.1.3 Desarrollar un conjunto de productos gráficos relacionados con el trabajo infantil, incluidos materiales audiovisuales y de sensibilización a nivel nacional y local con la participación de las partes interesadas de los medios de comunicación (TV, prensa impresa y digital, redes sociales y publicidad en zonas públicas). como metro y teleférico, entre otros).

Producto 1.3.2	Alianzas estratégicas que involucren a instituciones gubernamentales, organizaciones de empleadores y de trabajadores, ONG y otros actores clave, desarrolladas	A.1.3.2.1 Promover el desarrollo de alianzas estratégicas con diversas organizaciones para prevenir el trabajo infantil, como las instituciones gubernamentales (MT, Ministerio de Agricultura (como parte de los CDL), PROSOLI, Ministerio de Educación, CONANI, Ministerio de Salud, Ministerio de la Mujer, Banco Agrícola y otras instituciones financieras oficiales que atienden al sector agrícola (por ejemplo, el Fondo Especial para el Desarrollo Agrícola [FEDA], el Banco de Reservas y otros); organizaciones de empleadores (la Junta Agroindustrial Dominicana, cooperativas en el sector agrícola (por ejemplo exigir en los contratos de préstamo que no exista trabajo infantil), bancos solidarios, municipios a través de FEDOMU y FEDODIM (Liga Municipal) y organizaciones de trabajadores (CASC, CNUS, CNTD); organizaciones sin fines de lucro y agencias internacionales, federaciones de juntas de vecinos y otros actores relevantes. A.1.3.2.2 Promover la conformación de la red de empleadores / productores / asociaciones contra el trabajo infantil. A.1.3.2.3 Fortalecer el comité intersindical en la prevención y erradicación del trabajo infantil. A.1.3.2.4 Fortalecer la capacidad del MT para mejorar la coordinación interinstitucional en la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección del adolescente trabajador, incluyendo la actualización y / o desarrollo de protocolos de coordinación intra e interinstitucional.
Producto 1.3.3	El Comité Directivo Nacional, los Comités Directivos Locales y otros actores capacitados para identificar violaciones a las regulaciones laborales, incluyendo el trabajo infantil en el sector agrícola	A.1.3.3.1 Diseñar e implementar un programa de capacitación continua dirigido a los interlocutores sociales y laborales en el CDN, CDL y CV (Células de vigilancia) que forman parte del sistema de prevención del trabajo infantil. Los temas incluirán políticas y normas laborales, acompañamiento social y otros. A.1.3.3.2 Diseñar e implementar un curso especializado a nivel nacional y local. A.1.3.3.3 Realizar actividades de capacitación dirigidas a trabajadores, empleadores, asociaciones y cooperativas.
Resultado 1.4.	Estrategias innovadoras para mejorar las oportunidades laborales, las condiciones laborales y la productividad, piloteadas.	
Producto 1.4.1	Programa piloto sobre promoción del empleo e inserción laboral dirigido a familias vulnerables en el sector agrícola implementado	A.1.4.1.1 Brindar asesoramiento al MT en la definición de una estrategia de servicios de intermediación laboral para un grupo piloto de personas de familias vulnerables. A.1.4.1.2 Transferir metodologías / herramientas al MT e INFOTEP para mejorar sus capacidades de análisis prospectivo del mercado laboral y la oferta de trabajo. A.1.4.1.3 Mapear la oferta y la demanda de empleo en 3 provincias seleccionadas. A.1.4.1.4 Mejorar la coordinación interinstitucional para derivar a los niños y adolescentes trabajadores y sus familiares a los servicios sociales existentes. A.1.4.1.5 Desarrollar capacitación para el programa piloto de empleo, incluyendo capacitación técnica, habilidades de búsqueda de empleo y gestión de vacantes
Producto 1.4.2	Programa piloto sobre la metodología SCORE para el desarrollo de capacidades del personal local y el fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas, implementado	A.1.4.2.1 Transferir la metodología SCORE de la OIT a INFOTEP e implementar los módulos de capacitación 1 (Cooperación en el lugar de trabajo: una base para el éxito empresarial); 3 (Productividad a través de una producción más limpia) y 5 (Seguridad y salud en el trabajo: una plataforma para la productividad). A.1.4.2.2 Facilitar capacitación especializada en la metodología SCORE a los oficiales del MT (Dirección de Empleo) por parte del personal de INFOTEP certificado en SCORE. A.1.4.2.3 Desarrollar un programa piloto de la metodología SCORE en pequeñas y medianas empresas relacionadas con la agricultura.

		A.1.4.2.4 Sistematizar y difundir buenas prácticas, incluyendo en el sector agrícola, identificadas mediante la aplicación de la metodología SCORE.
--	--	---

Anexo 1c. Principales retos identificados en el Informe “Evaluación de necesidades de la inspección del trabajo de la República Dominicana” para mejorar la aplicación de la legislación laboral por parte del Ministerio de Trabajo

- El MT cuenta con menos de 200 inspectores de trabajo en todo el país, insuficiente para garantizar una identificación eficiente de las violaciones de los DFT de los trabajadores y hacer cumplir las medidas.
- MT no cuenta con un programa integral de capacitación a los inspectores y, en general, a los/as funcionarios/as del MT sobre: (a) normativa, directrices, protocolos y criterios técnicos sobre condiciones de trabajo y SST, (b) habilidades de entrevistas, muestreo y abordaje de casos de TI e incumplimientos a los DFT, y (c) seguridad e higiene y los programas de prevención de riesgos laborales.
- El MT requiere una planificación más estratégica de las inspecciones que ordene su actividad hacia las prioridades y objetivos previamente identificados y propios de la política laboral a escala nacional.
- El MT concentra sus actividades de inspección en el sector formal y, en cambio, tiene poca presencia en el sector informal, que es donde se suele producir la mayor parte de las violaciones a los DFT.
- Si bien el MT cuenta con protocolos específicos para inspeccionar diferentes sectores y detectar situaciones de posible incumplimiento de la legislación laboral, éstos son insuficientes y están desactualizados, lo cual atenta contra la eficacia de los procesos de inspección.
- Las actas de infracción y los informes de actuación que elaboran los inspectores presentan limitaciones en cuanto a la estructura y calidad de la información contenida, lo cual dificulta la actividad que deben realizar posteriormente el Ministerio Público y la Judicatura.
- Los sistemas de información del MT (principalmente el Sistema Electrónico de Manejo de Casos – SEMC, el Sistema Integrado de Control de Expedientes de Trabajo – SICET, y el Sistema Estadístico Institucional) son obsoletos, poco amigables, no automatizados, lo cual dificulta llevar un registro y control más eficiente de las acciones en materia laboral.
- Ligado a lo anterior, la información que brinda la Inspección de Trabajo acerca de sus actividades es parcial, no siempre oportuna y limitada básicamente a la cantidad de visitas realizadas y actas de infracción levantadas, no reportándose datos sobre trabajadores afectados por las infracciones de los empleadores, importes reales recaudados, trabajadores afiliados a la Seguridad Social, accidentes investigados, temas de seguridad e higiene subsanados, etc.
- La débil coordinación al interior del MT y con otras instituciones pertinentes para la aplicación de las leyes laborales, principalmente en materia de SST, seguridad social, TI y también con los sectores justicia y agropecuario.

Anexo 2a. Guía de preguntas.

Relevancia
1. ¿La intervención de la OIT es relevante con respecto a las necesidades y prioridades de sus constituyentes?, ¿Cuáles son las principales debilidades / limitaciones que tiene el Ministerio de Trabajo de República Dominicana para aplicar la legislación laboral y cuáles son los principales problemas en el sector agricultura en cuanto a las condiciones laborales de sus trabajadores (incluyendo el trabajo infantil) que justifican la intervención del Proyecto?
2. ¿En qué medida el Proyecto complementa lo avanzado por otros proyectos/ programas de la OIT y de NNUU y otros proyectos financiados por el gobierno de los EEUU?
3. ¿En qué medida el Proyecto se vincula y contribuye con las prioridades del Programa y Presupuesto de OIT (2018-2019, 2020-2021) y CPOs vinculados? ¿En qué medida el Proyecto ha estado alineado con las prioridades de USDOL?, ¿En qué medida el Proyecto ha estado alineado a los marcos nacionales de desarrollo (Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, Plan Estratégico Institucional 2017-2021 del Ministerio de Trabajo, MANUD, ODS de la Agenda 2030)?
Validez del diseño
4. ¿La teoría del cambio del Proyecto es comprensiva, integral y se basa en un análisis sistémico?, ¿El Proyecto aborda las principales causas que impiden mejores condiciones laborales en la agricultura en República Dominicana?, ¿Cuáles son las principales debilidades institucionales que se espera resolver con el Proyecto asociadas a las capacidades de inspección, prevención y mayor eficiencia de los procedimientos administrativos?
5. ¿El Proyecto es lógico y coherente en su concepción, con objetivos claramente definidos y con resultados y productos que se complementan entre sí?, ¿Con qué criterios se seleccionaron las zonas de intervención?, ¿Son los indicadores de desempeño del Proyecto y sus metas relevantes y realistas?, ¿Se han identificado riesgos y medidas de mitigación?
6. ¿Cuál ha sido la contribución de los constituyentes en el diseño del Proyecto?, ¿Cómo fue el proceso de diseño del Proyecto, los ajustes que se hicieron al mismo, las razones de estos ajustes, los actores que estuvieron involucrados y los roles que desempeñaron durante el proceso?
Efectividad
7. En qué medida el Proyecto viene logrando sus objetivos principales y los resultados planificados al momento de la evaluación?, ¿En qué medida la OIT y las diferentes organizaciones y actores involucrados en la implementación han contribuido al logro de los objetivos específicos del Proyecto?, ¿Cuál ha sido el nivel de satisfacción de los mandantes respecto a los principales productos?
8. ¿Cuáles son los factores clave internos o externos (de naturaleza política, económica, institucional) que facilitan, limitan y/o retrasan la concreción de los productos previstos por el Proyecto?, ¿Qué acciones correctivas se han tomado?, ¿Se han cumplido los riesgos y supuestos previstos en el diseño?
9. ¿En qué medida y cómo el diseño integra la igualdad de género y la no-discriminación, las Normas Internacionales del Trabajo y los mecanismos de diálogo social?, ¿Cuán efectivas están siendo, durante la implementación del Proyecto, las estrategias y acciones en materia de igualdad de género y la no discriminación, las Normas Internacionales del Trabajo y los mecanismos para el diálogo social?
10. ¿En qué medida el Proyecto ha adaptado su enfoque para responder a la crisis de la COVID-19 y cuáles han sido las implicaciones en la priorización de acciones, población objetivo y grado de logro del Proyecto?, ¿Se ha utilizado de manera adecuada y efectiva las fortalezas y la capacidad del Proyecto en la adaptación?
Eficiencia

11. ¿Cuál es el nivel de ejecución financiera del Proyecto?, ¿Es consistente con el nivel de avance en la ejecución técnica?, ¿Se han utilizado los recursos (financieros, humanos, tiempo, experiencia) estratégicamente para garantizar el logro de los resultados?

12. ¿Cuán efectivo fue el apoyo (político, técnico, administrativo) brindado hasta ahora por la OIT (Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica y departamentos técnicos en Ginebra) al Proyecto?, En caso de haber habido adaptaciones producto de la crisis del COVID-¿Qué nivel de soporte se recibió?, ¿Ha hecho el Proyecto un uso estratégico y efectivo de la coordinación y colaboración con otros proyectos y sectores/departamentos técnicos de la OIT, de Naciones Unidas, de USDOL e instituciones nacionales para favorecer el logro de los resultados previstos?

13. ¿En qué medida se viene implementando el CMEP para medir el avance en el cumplimiento de productos y resultados y facilitar el proceso de toma de decisiones?, ¿Qué tipo de información genera y qué uso se le da?, ¿Existen limitaciones para su implementación?, ¿El conocimiento que se genera a partir del Proyecto es documentado y compartido y ha permitido aprovechar las lecciones aprendidas?

14. ¿Cuáles son, desde las perspectivas de los mandantes, donantes y grupos de interés las ventajas y desventajas de trabajar con la OIT en comparación a hacerlo con otros organismos internacionales?

Orientación hacia el impacto y sostenibilidad

15. ¿Cuáles son las perspectivas de logro de los resultados esperados en términos de fortalecimiento de las capacidades de las diferentes Direcciones /áreas del MT (para la aplicación efectiva de la legislación laboral y para prestar servicios de formación técnica e intermediación laboral para la inserción laboral de las familias más vulnerables y de promoción de la cultura de cooperación en las pequeñas y medianas empresas)?, ¿Cuáles son las perspectivas de concreción y consolidación de alianzas estratégicas entre el Ministerio de Trabajo y otras instituciones involucradas en la prevención y erradicación del trabajo infantil?

16. ¿Cuáles son las perspectivas de expansión del alcance de los programas piloto con familias y empresas y cuáles serían las condiciones para su replicabilidad?, ¿Qué otras actividades / iniciativas del Proyecto son probablemente sostenibles y transferibles para el Ministerio de Trabajo y otras partes interesadas clave antes de que finalice el Proyecto, considerando además el contexto de la COVID-19?, ¿Están los constituyentes y otros socios nacionales dispuestos a continuar con los resultados alcanzados?, ¿Existe un compromiso explícito para ello?, ¿Cuentan con financiamiento para ello?

17. ¿Qué implicancias puede tener el cambio de gobierno en República Dominicana y fundamentalmente la COVID-19 en las prioridades del Ministerio de Trabajo, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores y otras instituciones involucradas en la ejecución del Proyecto respecto al cumplimiento de la legislación laboral y a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, específicamente sobre población objetivo, aspecto laboral (seguridad y salud en el trabajo, salario, trabajo infantil), sector de actividad, zona geográfica, estrategia de intervención, entre otros aspectos

Anexo 2b. Guía de entrevistas según fuentes primarias

Equipo de Proyecto

Relevancia
1. ¿La intervención de la OIT es relevante con respecto a las necesidades y prioridades de sus constituyentes?, ¿Cuáles son las principales debilidades / limitaciones que tiene el Ministerio de Trabajo de República Dominicana para aplicar la legislación laboral y cuáles son los principales problemas en el sector agricultura en cuanto a las condiciones laborales de sus trabajadores (incluyendo el trabajo infantil) que justifican la intervención del Proyecto?
2. ¿En qué medida el Proyecto complementa lo avanzado por otros proyectos/ programas de la OIT y de NNUU y otros proyectos financiados por el gobierno de los EEUU?
Validez del diseño
4. ¿La teoría del cambio del Proyecto es comprensiva, integral y se basa en un análisis sistémico?, ¿El Proyecto aborda las principales causas que impiden mejores condiciones laborales en la agricultura en República Dominicana?, ¿Cuáles son las principales debilidades institucionales que se espera resolver con el Proyecto asociadas a las capacidades de inspección, prevención y mayor eficiencia de los procedimientos administrativos?
5. ¿El Proyecto es lógico y coherente en su concepción, con objetivos claramente definidos y con resultados y productos que se complementan entre sí?, ¿Con qué criterios se seleccionaron las zonas de intervención?, ¿Son los indicadores de desempeño del Proyecto y sus metas relevantes y realistas?, ¿Se han identificado riesgos y medidas de mitigación?
6. ¿Cuál ha sido la contribución de los constituyentes en el diseño del Proyecto?, ¿Cómo fue el proceso de diseño del Proyecto, los ajustes que se hicieron al mismo, las razones de estos ajustes, los actores que estuvieron involucrados y los roles que desempeñaron durante el proceso?
Efectividad
7. ¿En qué medida el Proyecto viene logrando sus objetivos principales y los resultados planificados al momento de la evaluación?, ¿En qué medida la OIT y las diferentes organizaciones y actores involucrados en la implementación han contribuido al logro de los objetivos específicos del Proyecto?, ¿Cuál ha sido el nivel de satisfacción de los mandantes respecto a los principales productos?
8. ¿Cuáles son los factores clave internos o externos (de naturaleza política, económica, institucional) que facilitan, limitan y/o retrasan la concreción de los productos previstos por el Proyecto?, ¿Qué acciones correctivas se han tomado?, ¿Se han cumplido los riesgos y supuestos previstos en el diseño?
9. ¿En qué medida y cómo el diseño integra la igualdad de género y la no-discriminación, las Normas Internacionales del Trabajo y los mecanismos de diálogo social?, ¿Cuán efectivas están siendo, durante la implementación del Proyecto, las estrategias y acciones en materia de igualdad de género y la no discriminación, las Normas Internacionales del Trabajo y los mecanismos para el diálogo social?
10. ¿En qué medida el Proyecto ha adaptado su enfoque para responder a la crisis de la COVID-19 y cuáles han sido las implicaciones en la priorización de acciones, población objetivo y grado de logro del Proyecto?, ¿Se ha utilizado de manera adecuada y efectiva las fortalezas y la capacidad del Proyecto en la adaptación?
Eficiencia
12. ¿Cuán efectivo fue el apoyo (político, técnico, administrativo) brindado hasta ahora por la OIT (Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica y departamentos técnicos en Ginebra) al Proyecto?, En caso de haber habido adaptaciones producto de la crisis del COVID-¿Qué nivel de soporte se recibió?, ¿Ha hecho el Proyecto un uso estratégico y efectivo de la coordinación y colaboración con otros proyectos y sectores/departamentos técnicos de la OIT, de Naciones Unidas, de USDOL e instituciones nacionales para favorecer el logro de los resultados previstos?
13. ¿En qué medida se viene implementando el CMEP para medir el avance en el cumplimiento de productos y resultados y facilitar el proceso de toma de decisiones?, ¿Qué tipo de información genera y qué uso se le da?, ¿Existen limitaciones para su implementación?, ¿El

conocimiento que se genera a partir del Proyecto es documentado y compartido y ha permitido aprovechar las lecciones aprendidas?

Orientación hacia el impacto y sostenibilidad

15. ¿Cuáles son las perspectivas de logro de los resultados esperados en términos de fortalecimiento de las capacidades de las diferentes Direcciones /áreas del MT (para la aplicación efectiva de la legislación laboral y para prestar servicios de formación técnica e intermediación laboral para la inserción laboral de las familias más vulnerables y de promoción de la cultura de cooperación en las pequeñas y medianas empresas)?, ¿Cuáles son las perspectivas de concreción y consolidación de alianzas estratégicas entre el Ministerio de Trabajo y otras instituciones involucradas en la prevención y erradicación del trabajo infantil?

16. ¿Cuáles son las perspectivas de expansión del alcance de los programas piloto con familias y empresas y cuáles serían las condiciones para su replicabilidad?, ¿Qué otras actividades / iniciativas del Proyecto son probablemente sostenibles y transferibles para el Ministerio de Trabajo y otras partes interesadas clave antes de que finalice el Proyecto, considerando además el contexto de la COVID-19?, ¿Están los constituyentes y otros socios nacionales dispuestos a continuar con los resultados alcanzados?, ¿Existe un compromiso explícito para ello?, ¿Cuentan con financiamiento para ello?

17. ¿Qué implicancias puede tener el cambio de gobierno en República Dominicana y fundamentalmente la COVID-19 en las prioridades del Ministerio de Trabajo, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores y otras instituciones involucradas en la ejecución del Proyecto respecto al cumplimiento de la legislación laboral y a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, específicamente sobre población objetivo, aspecto laboral (seguridad y salud en el trabajo, salario, trabajo infantil), sector de actividad, zona geográfica, estrategia de intervención, entre otros aspectos

Funcionarios OIT San José y Ginebra

Relevancia
1. ¿La intervención de la OIT es relevante con respecto a las necesidades y prioridades de sus constituyentes?, ¿Cuáles son las principales debilidades / limitaciones que tiene el Ministerio de Trabajo de República Dominicana para aplicar la legislación laboral y cuáles son los principales problemas en el sector agricultura en cuanto a las condiciones laborales de sus trabajadores (incluyendo el trabajo infantil) que justifican la intervención del Proyecto?
2. ¿En qué medida el Proyecto complementa lo avanzado por otros proyectos/ programas de la OIT y de NNUU y otros proyectos financiados por el gobierno de los EEUU?
Validez del diseño
6. ¿Cuál ha sido la contribución de los constituyentes en el diseño del Proyecto?, ¿Cómo fue el proceso de diseño del Proyecto, los ajustes que se hicieron al mismo, las razones de estos ajustes, los actores que estuvieron involucrados y los roles que desempeñaron durante el proceso?
Efectividad
7. ¿En qué medida el Proyecto viene logrando sus objetivos principales y los resultados planificados al momento de la evaluación?, ¿En qué medida la OIT y las diferentes organizaciones y actores involucrados en la implementación han contribuido al logro de los objetivos específicos del Proyecto?, ¿Cuál ha sido el nivel de satisfacción de los mandantes respecto a los principales productos?
10. ¿En qué medida el Proyecto ha adaptado su enfoque para responder a la crisis de la COVID-19 y cuáles han sido las implicaciones en la priorización de acciones, población objetivo y grado de logro del Proyecto?, ¿Se ha utilizado de manera adecuada y efectiva las fortalezas y la capacidad del Proyecto en la adaptación?
Eficiencia
12. ¿Cuán efectivo fue el apoyo (político, técnico, administrativo) brindado hasta ahora por la OIT (Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica y departamentos técnicos en Ginebra) al Proyecto?, En caso de haber habido adaptaciones producto de la crisis del COVID-¿Qué nivel de soporte se recibió?, ¿Ha hecho el Proyecto un uso estratégico y efectivo de la coordinación y colaboración con otros proyectos y sectores/departamentos técnicos de la OIT, de Naciones Unidas, de USDOL e instituciones nacionales para favorecer el logro de los resultados previstos?
Orientación hacia el impacto y sostenibilidad
15. ¿Cuáles son las perspectivas de logro de los resultados esperados en términos de fortalecimiento de las capacidades de las diferentes Direcciones /áreas del MT (para la aplicación efectiva de la legislación laboral y para prestar servicios de formación técnica e intermediación laboral para la inserción laboral de las familias más vulnerables y de promoción de la cultura de cooperación en las pequeñas y medianas empresas)?, ¿Cuáles son las perspectivas de concreción y consolidación de alianzas estratégicas entre el Ministerio de Trabajo y otras instituciones involucradas en la prevención y erradicación del trabajo infantil?
17. ¿Qué implicancias puede tener el cambio de gobierno en República Dominicana y fundamentalmente la COVID-19 en las prioridades del Ministerio de Trabajo, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores y otras instituciones involucradas en la ejecución del Proyecto respecto al cumplimiento de la legislación laboral y a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, específicamente sobre población objetivo, aspecto laboral (seguridad y salud en el trabajo, salario, trabajo infantil), sector de actividad, zona geográfica, estrategia de intervención, entre otros aspectos

Representantes del Ministerio de Trabajo

Relevancia
1. ¿La intervención de la OIT es relevante con respecto a las necesidades y prioridades de sus constituyentes?, ¿Cuáles son las principales debilidades / limitaciones que tiene el Ministerio de Trabajo de República Dominicana para aplicar la legislación laboral y cuáles son los principales problemas en el sector agricultura en cuanto a las condiciones laborales de sus trabajadores (incluyendo el trabajo infantil) que justifican la intervención del Proyecto?
2. ¿En qué medida el Proyecto complementa lo avanzado por otros proyectos/ programas de la OIT y de NNUU y otros proyectos financiados por el gobierno de los EEUU?
Validez del diseño
4. ¿La teoría del cambio del Proyecto es comprensiva, integral y se basa en un análisis sistémico?, ¿El Proyecto aborda las principales causas que impiden mejores condiciones laborales en la agricultura en República Dominicana?, ¿Cuáles son las principales debilidades institucionales que se espera resolver con el Proyecto asociadas a las capacidades de inspección, prevención y mayor eficiencia de los procedimientos administrativos?
5. ¿El Proyecto es lógico y coherente en su concepción, con objetivos claramente definidos y con resultados y productos que se complementan entre sí?, ¿Con qué criterios se seleccionaron las zonas de intervención?, ¿Son los indicadores de desempeño del Proyecto y sus metas relevantes y realistas?, ¿Se han identificado riesgos y medidas de mitigación?
6. ¿Cuál ha sido la contribución de los constituyentes en el diseño del Proyecto?, ¿Cómo fue el proceso de diseño del Proyecto, los ajustes que se hicieron al mismo, las razones de estos ajustes, los actores que estuvieron involucrados y los roles que desempeñaron durante el proceso?
Efectividad
7. ¿En qué medida el Proyecto viene logrando sus objetivos principales y los resultados planificados al momento de la evaluación?, ¿En qué medida la OIT y las diferentes organizaciones y actores involucrados en la implementación han contribuido al logro de los objetivos específicos del Proyecto?, ¿Cuál ha sido el nivel de satisfacción de los mandantes respecto a los principales productos?
8. ¿Cuáles son los factores clave internos o externos (de naturaleza política, económica, institucional) que facilitan, limitan y/o retrasan la concreción de los productos previstos por el Proyecto?, ¿Qué acciones correctivas se han tomado?, ¿Se han cumplido los riesgos y supuestos previstos en el diseño?
9. ¿En qué medida y cómo el diseño integra la igualdad de género y la no-discriminación, las Normas Internacionales del Trabajo y los mecanismos de diálogo social?, ¿Cuán efectivas están siendo, durante la implementación del Proyecto, las estrategias y acciones en materia de igualdad de género y la no discriminación, las Normas Internacionales del Trabajo y los mecanismos para el diálogo social?
10. ¿En qué medida el Proyecto ha adaptado su enfoque para responder a la crisis de la COVID-19 y cuáles han sido las implicaciones en la priorización de acciones, población objetivo y grado de logro del Proyecto?, ¿Se ha utilizado de manera adecuada y efectiva las fortalezas y la capacidad del Proyecto en la adaptación?
Eficiencia
12. ¿Cuán efectivo fue el apoyo (político, técnico, administrativo) brindado hasta ahora por la OIT (Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica y departamentos técnicos en Ginebra) al Proyecto?, En caso de haber habido adaptaciones producto de la crisis del COVID-¿Qué nivel de soporte se recibió?, ¿Ha hecho el Proyecto un uso estratégico y efectivo de la coordinación y colaboración con otros proyectos y sectores/departamentos técnicos de la OIT, de Naciones Unidas, de USDOL e instituciones nacionales para favorecer el logro de los resultados previstos?
14. ¿Cuáles son, desde las perspectivas de los mandantes, donantes y grupos de interés las ventajas y desventajas de trabajar con la OIT en comparación a hacerlo con otros organismos internacionales?
Orientación hacia el impacto y sostenibilidad

15. ¿Cuáles son las perspectivas de logro de los resultados esperados en términos de fortalecimiento de las capacidades de las diferentes Direcciones /áreas del MT (para la aplicación efectiva de la legislación laboral y para prestar servicios de formación técnica e intermediación laboral para la inserción laboral de las familias más vulnerables y de promoción de la cultura de cooperación en las pequeñas y medianas empresas)?, ¿Cuáles son las perspectivas de concreción y consolidación de alianzas estratégicas entre el Ministerio de Trabajo y otras instituciones involucradas en la prevención y erradicación del trabajo infantil?

16. ¿Cuáles son las perspectivas de expansión del alcance de los programas piloto con familias y empresas y cuáles serían las condiciones para su replicabilidad?, ¿Qué otras actividades / iniciativas del Proyecto son probablemente sostenibles y transferibles para el Ministerio de Trabajo y otras partes interesadas clave antes de que finalice el Proyecto, considerando además el contexto de la COVID-19?, ¿Están los constituyentes y otros socios nacionales dispuestos a continuar con los resultados alcanzados?, ¿Existe un compromiso explícito para ello?, ¿Cuentan con financiamiento para ello?

17. ¿Qué implicancias puede tener el cambio de gobierno en República Dominicana y fundamentalmente la COVID-19 en las prioridades del Ministerio de Trabajo, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores y otras instituciones involucradas en la ejecución del Proyecto respecto al cumplimiento de la legislación laboral y a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, específicamente sobre población objetivo, aspecto laboral (seguridad y salud en el trabajo, salario, trabajo infantil), sector de actividad, zona geográfica, estrategia de intervención, entre otros aspectos

Representantes de organizaciones de empleadores

Relevancia
1. ¿La intervención de la OIT es relevante con respecto a las necesidades y prioridades de sus constituyentes?, ¿Cuáles son las principales debilidades / limitaciones que tiene el Ministerio de Trabajo de República Dominicana para aplicar la legislación laboral y cuáles son los principales problemas en el sector agricultura en cuanto a las condiciones laborales de sus trabajadores (incluyendo el trabajo infantil) que justifican la intervención del Proyecto?
Validez del diseño
4. ¿La teoría del cambio del Proyecto es comprensiva, integral y se basa en un análisis sistémico?, ¿El Proyecto aborda las principales causas que impiden mejores condiciones laborales en la agricultura en República Dominicana?, ¿Cuáles son las principales debilidades institucionales que se espera resolver con el Proyecto asociadas a las capacidades de inspección, prevención y mayor eficiencia de los procedimientos administrativos?
6. ¿Cuál ha sido la contribución de los constituyentes en el diseño del Proyecto?, ¿Cómo fue el proceso de diseño del Proyecto, los ajustes que se hicieron al mismo, las razones de estos ajustes, los actores que estuvieron involucrados y los roles que desempeñaron durante el proceso?
Efectividad
7. ¿En qué medida el Proyecto viene logrando sus objetivos principales y los resultados planificados al momento de la evaluación?, ¿En qué medida la OIT y las diferentes organizaciones y actores involucrados en la implementación han contribuido al logro de los objetivos específicos del Proyecto?, ¿Cuál ha sido el nivel de satisfacción de los mandantes respecto a los principales productos?
8. ¿Cuáles son los factores clave internos o externos (de naturaleza política, económica, institucional) que facilitan, limitan y/o retrasan la concreción de los productos previstos por el Proyecto?, ¿Qué acciones correctivas se han tomado?, ¿Se han cumplido los riesgos y supuestos previstos en el diseño?
Eficiencia
12. ¿Cuán efectivo fue el apoyo (político, técnico, administrativo) brindado hasta ahora por la OIT (Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica y departamentos técnicos en Ginebra) al Proyecto?, En caso de haber habido adaptaciones producto de la crisis del COVID-¿Qué nivel de soporte se recibió?, ¿Ha hecho el Proyecto un uso estratégico y efectivo de la coordinación y colaboración con otros proyectos y sectores/departamentos técnicos de la OIT, de Naciones Unidas, de USDOL e instituciones nacionales para favorecer el logro de los resultados previstos?
14. ¿Cuáles son, desde las perspectivas de los mandantes, donantes y grupos de interés las ventajas y desventajas de trabajar con la OIT en comparación a hacerlo con otros organismos internacionales?
Orientación hacia el impacto y sostenibilidad
15. ¿Cuáles son las perspectivas de logro de los resultados esperados en términos de fortalecimiento de las capacidades de las diferentes Direcciones /áreas del MT (para la aplicación efectiva de la legislación laboral y para prestar servicios de formación técnica e intermediación laboral para la inserción laboral de las familias más vulnerables y de promoción de la cultura de cooperación en las pequeñas y medianas empresas)?, ¿Cuáles son las perspectivas de concreción y consolidación de alianzas estratégicas entre el Ministerio de Trabajo y otras instituciones involucradas en la prevención y erradicación del trabajo infantil?
17. ¿Qué implicancias puede tener el cambio de gobierno en República Dominicana y fundamentalmente la COVID-19 en las prioridades del Ministerio de Trabajo, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores y otras instituciones involucradas en la ejecución del Proyecto respecto al cumplimiento de la legislación laboral y a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, específicamente sobre población objetivo, aspecto laboral (seguridad y salud en el trabajo, salario, trabajo infantil), sector de actividad, zona geográfica, estrategia de intervención, entre otros aspectos

Representantes de organizaciones de trabajadores

Relevancia
1. ¿La intervención de la OIT es relevante con respecto a las necesidades y prioridades de sus constituyentes?, ¿Cuáles son las principales debilidades / limitaciones que tiene el Ministerio de Trabajo de República Dominicana para aplicar la legislación laboral y cuáles son los principales problemas en el sector agricultura en cuanto a las condiciones laborales de sus trabajadores (incluyendo el trabajo infantil) que justifican la intervención del Proyecto?
Validez del diseño
4. ¿La teoría del cambio del Proyecto es comprensiva, integral y se basa en un análisis sistémico?, ¿El Proyecto aborda las principales causas que impiden mejores condiciones laborales en la agricultura en República Dominicana?, ¿Cuáles son las principales debilidades institucionales que se espera resolver con el Proyecto asociadas a las capacidades de inspección, prevención y mayor eficiencia de los procedimientos administrativos?
6. ¿Cuál ha sido la contribución de los constituyentes en el diseño del Proyecto?, ¿Cómo fue el proceso de diseño del Proyecto, los ajustes que se hicieron al mismo, las razones de estos ajustes, los actores que estuvieron involucrados y los roles que desempeñaron durante el proceso?
Efectividad
7. ¿En qué medida el Proyecto viene logrando sus objetivos principales y los resultados planificados al momento de la evaluación?, ¿En qué medida la OIT y las diferentes organizaciones y actores involucrados en la implementación han contribuido al logro de los objetivos específicos del Proyecto?, ¿Cuál ha sido el nivel de satisfacción de los mandantes respecto a los principales productos?
8. ¿Cuáles son los factores clave internos o externos (de naturaleza política, económica, institucional) que facilitan, limitan y/o retrasan la concreción de los productos previstos por el Proyecto?, ¿Qué acciones correctivas se han tomado?, ¿Se han cumplido los riesgos y supuestos previstos en el diseño?
Eficiencia
12. ¿Cuán efectivo fue el apoyo (político, técnico, administrativo) brindado hasta ahora por la OIT (Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica y departamentos técnicos en Ginebra) al Proyecto?, En caso de haber habido adaptaciones producto de la crisis del COVID-¿Qué nivel de soporte se recibió?, ¿Ha hecho el Proyecto un uso estratégico y efectivo de la coordinación y colaboración con otros proyectos y sectores/departamentos técnicos de la OIT, de Naciones Unidas, de USDOL e instituciones nacionales para favorecer el logro de los resultados previstos?
14. ¿Cuáles son, desde las perspectivas de los mandantes, donantes y grupos de interés las ventajas y desventajas de trabajar con la OIT en comparación a hacerlo con otros organismos internacionales?
Orientación hacia el impacto y sostenibilidad
15. ¿Cuáles son las perspectivas de logro de los resultados esperados en términos de fortalecimiento de las capacidades de las diferentes Direcciones /áreas del MT (para la aplicación efectiva de la legislación laboral y para prestar servicios de formación técnica e intermediación laboral para la inserción laboral de las familias más vulnerables y de promoción de la cultura de cooperación en las pequeñas y medianas empresas)?, ¿Cuáles son las perspectivas de concreción y consolidación de alianzas estratégicas entre el Ministerio de Trabajo y otras instituciones involucradas en la prevención y erradicación del trabajo infantil?
17. ¿Qué implicancias puede tener el cambio de gobierno en República Dominicana y fundamentalmente la COVID-19 en las prioridades del Ministerio de Trabajo, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores y otras instituciones involucradas en la ejecución del Proyecto respecto al cumplimiento de la legislación laboral y a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, específicamente sobre población objetivo, aspecto laboral (seguridad y salud en el trabajo, salario, trabajo infantil), sector de actividad, zona geográfica, estrategia de intervención, entre otros aspectos

Representantes de otras instituciones públicas

Relevancia
1. ¿La intervención de la OIT es relevante con respecto a las necesidades y prioridades de sus constituyentes?, ¿Cuáles son las principales debilidades / limitaciones que tiene el Ministerio de Trabajo de República Dominicana para aplicar la legislación laboral y cuáles son los principales problemas en el sector agricultura en cuanto a las condiciones laborales de sus trabajadores (incluyendo el trabajo infantil) que justifican la intervención del Proyecto?
Efectividad
7. ¿En qué medida el Proyecto viene logrando sus objetivos principales y los resultados planificados al momento de la evaluación?, ¿En qué medida la OIT y las diferentes organizaciones y actores involucrados en la implementación han contribuido al logro de los objetivos específicos del Proyecto?, ¿Cuál ha sido el nivel de satisfacción de los mandantes respecto a los principales productos?
8. ¿Cuáles son los factores clave internos o externos (de naturaleza política, económica, institucional) que facilitan, limitan y/o retrasan la concreción de los productos previstos por el Proyecto?, ¿Qué acciones correctivas se han tomado?, ¿Se han cumplido los riesgos y supuestos previstos en el diseño?
Eficiencia
12. ¿Cuán efectivo fue el apoyo (político, técnico, administrativo) brindado hasta ahora por la OIT (Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica y departamentos técnicos en Ginebra) al Proyecto?, En caso de haber habido adaptaciones producto de la crisis del COVID-¿Qué nivel de soporte se recibió?, ¿Ha hecho el Proyecto un uso estratégico y efectivo de la coordinación y colaboración con otros proyectos y sectores/departamentos técnicos de la OIT, de Naciones Unidas, de USDOL e instituciones nacionales para favorecer el logro de los resultados previstos?
14. ¿Cuáles son, desde las perspectivas de los mandantes, donantes y grupos de interés las ventajas y desventajas de trabajar con la OIT en comparación a hacerlo con otros organismos internacionales?
Orientación hacia el impacto y sostenibilidad
15. ¿Cuáles son las perspectivas de logro de los resultados esperados en términos de fortalecimiento de las capacidades de las diferentes Direcciones /áreas del MT (para la aplicación efectiva de la legislación laboral y para prestar servicios de formación técnica e intermediación laboral para la inserción laboral de las familias más vulnerables y de promoción de la cultura de cooperación en las pequeñas y medianas empresas)?, ¿Cuáles son las perspectivas de concreción y consolidación de alianzas estratégicas entre el Ministerio de Trabajo y otras instituciones involucradas en la prevención y erradicación del trabajo infantil?
17. ¿Qué implicancias puede tener el cambio de gobierno en República Dominicana y fundamentalmente la COVID-19 en las prioridades del Ministerio de Trabajo, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores y otras instituciones involucradas en la ejecución del Proyecto respecto al cumplimiento de la legislación laboral y a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, específicamente sobre población objetivo, aspecto laboral (seguridad y salud en el trabajo, salario, trabajo infantil), sector de actividad, zona geográfica, estrategia de intervención, entre otros aspectos

Formadores SCORE, empresas que recibieron SCORE

Relevancia
1. ¿La intervención de la OIT es relevante con respecto a las necesidades y prioridades de sus constituyentes?, ¿Cuáles son las principales debilidades / limitaciones que tiene el Ministerio de Trabajo de República Dominicana para aplicar la legislación laboral y cuáles son los principales problemas en el sector agricultura en cuanto a las condiciones laborales de sus trabajadores (incluyendo el trabajo infantil) que justifican la intervención del Proyecto?
Efectividad
7. ¿En qué medida el Proyecto viene logrando sus objetivos principales y los resultados planificados al momento de la evaluación?, ¿En qué medida la OIT y las diferentes organizaciones y actores involucrados en la implementación han contribuido al logro de los objetivos específicos del Proyecto?, ¿Cuál ha sido el nivel de satisfacción de los mandantes respecto a los principales productos?
8. ¿Cuáles son los factores clave internos o externos (de naturaleza política, económica, institucional) que facilitan, limitan y/o retrasan la concreción de los productos previstos por el Proyecto?, ¿Qué acciones correctivas se han tomado?, ¿Se han cumplido los riesgos y supuestos previstos en el diseño?
Eficiencia
12. ¿Cuán efectivo fue el apoyo (político, técnico, administrativo) brindado hasta ahora por la OIT (Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica y departamentos técnicos en Ginebra) al Proyecto?, En caso de haber habido adaptaciones producto de la crisis del COVID-¿Qué nivel de soporte se recibió?, ¿Ha hecho el Proyecto un uso estratégico y efectivo de la coordinación y colaboración con otros proyectos y sectores/departamentos técnicos de la OIT, de Naciones Unidas, de USDOL e instituciones nacionales para favorecer el logro de los resultados previstos?
14. ¿Cuáles son, desde las perspectivas de los mandantes, donantes y grupos de interés las ventajas y desventajas de trabajar con la OIT en comparación a hacerlo con otros organismos internacionales?
Orientación hacia el impacto y sostenibilidad
16. ¿Cuáles son las perspectivas de expansión del alcance de los programas piloto con familias y empresas y cuáles serían las condiciones para su replicabilidad?, ¿Qué otras actividades / iniciativas del Proyecto son probablemente sostenibles y transferibles para el Ministerio de Trabajo y otras partes interesadas clave antes de que finalice el Proyecto, considerando además el contexto de la COVID-19?, ¿Están los constituyentes y otros socios nacionales dispuestos a continuar con los resultados alcanzados?, ¿Existe un compromiso explícito para ello?, ¿Cuentan con financiamiento para ello?

Representantes de donantes

Relevancia
1. ¿La intervención de la OIT es relevante con respecto a las necesidades y prioridades de sus constituyentes?, ¿Cuáles son las principales debilidades / limitaciones que tiene el Ministerio de Trabajo de República Dominicana para aplicar la legislación laboral y cuáles son los principales problemas en el sector agricultura en cuanto a las condiciones laborales de sus trabajadores (incluyendo el trabajo infantil) que justifican la intervención del Proyecto?
2. ¿En qué medida el Proyecto complementa lo avanzado por otros proyectos/ programas de la OIT y de NNUU y otros proyectos financiados por el gobierno de los EEUU?
3. ¿En qué medida el Proyecto se vincula y contribuye con las prioridades del Programa y Presupuesto de OIT (2018-2019, 2020-2021) y CPOs vinculados? ¿En qué medida el Proyecto ha estado alineado con las prioridades de USDOL?, ¿En qué medida el Proyecto ha estado alineado a los marcos nacionales de desarrollo (Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, Plan Estratégico Institucional 2017-2021 del Ministerio de Trabajo, MANUD, ODS de la Agenda 2030)?
Validez del diseño
6. ¿Cuál ha sido la contribución de los constituyentes en el diseño del Proyecto?, ¿Cómo fue el proceso de diseño del Proyecto, los ajustes que se hicieron al mismo, las razones de estos ajustes, los actores que estuvieron involucrados y los roles que desempeñaron durante el proceso?
Efectividad
7. ¿En qué medida el Proyecto viene logrando sus objetivos principales y los resultados planificados al momento de la evaluación?, ¿En qué medida la OIT y las diferentes organizaciones y actores involucrados en la implementación han contribuido al logro de los objetivos específicos del Proyecto?, ¿Cuál ha sido el nivel de satisfacción de los mandantes respecto a los principales productos?
Eficiencia
12. ¿Cuán efectivo fue el apoyo (político, técnico, administrativo) brindado hasta ahora por la OIT (Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica y departamentos técnicos en Ginebra) al Proyecto?, En caso de haber habido adaptaciones producto de la crisis del COVID-¿Qué nivel de soporte se recibió?, ¿Ha hecho el Proyecto un uso estratégico y efectivo de la coordinación y colaboración con otros proyectos y sectores/departamentos técnicos de la OIT, de Naciones Unidas, de USDOL e instituciones nacionales para favorecer el logro de los resultados previstos?
14. ¿Cuáles son, desde las perspectivas de los mandantes, donantes y grupos de interés las ventajas y desventajas de trabajar con la OIT en comparación a hacerlo con otros organismos internacionales?
Orientación hacia el impacto y sostenibilidad
15. ¿Cuáles son las perspectivas de logro de los resultados esperados en términos de fortalecimiento de las capacidades de las diferentes Direcciones /áreas del MT (para la aplicación efectiva de la legislación laboral y para prestar servicios de formación técnica e intermediación laboral para la inserción laboral de las familias más vulnerables y de promoción de la cultura de cooperación en las pequeñas y medianas empresas)?, ¿Cuáles son las perspectivas de concreción y consolidación de alianzas estratégicas entre el Ministerio de Trabajo y otras instituciones involucradas en la prevención y erradicación del trabajo infantil?

Anexo 2c. Relación de personas entrevistadas

1	Directora	OIT San José
2	Programación	OIT San José
3	Especialista en Desarrollo Empresarial y Formación Profesional	OIT San José
4	Especialista Legislación Laboral y Diálogo Social	OIT San José
5	Especialista ACTRAV	OIT San José
6	Especialista ACTEMP	OIT San José
7	Especialista en Trabajo Infantil	OIT San José
8	Especialista Senior de Administración del Trabajo, Inspección y Salud y Seguridad Ocupacional	OIT Ginebra
9	Coordinadora	Equipo de Proyecto
10	Oficial Nacional	Equipo de Proyecto
11	Oficial Nacional	Equipo de Proyecto
12	Oficial de Monitoreo y Evaluación	Equipo de Proyecto
13	Asistente Financiero y Administrativo	Equipo de Proyecto
14	Viceministra	Ministerio de Trabajo
15	Director de la Dirección de Trabajo Infantil	Ministerio de Trabajo
16	Directora de Relaciones Públicas	Ministerio de Trabajo
17	Director de la Dirección General de Empleo	Ministerio de Trabajo
18	Directora del Observatorio Laboral	Ministerio de Trabajo
19	Director de la Dirección de Planificación y Desarrollo	Ministerio de Trabajo
20	Director de la Dirección General de Trabajo	Ministerio de Trabajo
21	Director de la Dirección de Inspección	Ministerio de Trabajo

22	Director del Departamento de Asistencia Judicial	Ministerio de Trabajo
23	Director del Departamento de Tecnología de la Información	Ministerio de Trabajo
24	Director de la Dirección de Salario	Ministerio de Trabajo
25	Directora de la Dirección General de Higiene y Seguridad	Ministerio de Trabajo
26	Encargado	RLT Duarte
27	Encargado	RLT Santiago
28	Coordinador de Trabajo Infantil	RLT Santiago
29	Encargado	RLT San Juan
30	Directora de Vinculación Interinstitucional	PROSOLI
31	Directora de capacitación y desarrollo familiar Progresando PROSOLI	PROSOLI
32	Coordinadora de Proyectos de Inserción Laboral	PROSOLI
33	Asesora de Empresas Inserción Laboral	PROSOLI
34	Gerente de Apoyo a la Competitividad	INFOTEP
35	Coordinadora de Proyectos	INFOTEP
36	Departamento de Desarrollo de Productividad	INFOTEP
37	Formador - Gerencia Competitividad Técnica Desarrollo Estatal para Productividad	INFOTEP
38	Asesora en formación - Asesora Empresarial Gerencia Regional Sur	INFOTEP
39	Presidente	COPARDOM
40	Director Ejecutivo	COPARDOM
41	Secretaria Trabajo Infantil	CNUS
42	Secretaria Desarrollo Humano	CNUS
43	Responsable Dirección de Trabajo Infantil	CASC
44	Secretaria de Asuntos de Niñez	CNTD
45	Secretario	CNTD

46	Secretaria de Asuntos Internacionales	CNTD
47		USDOL
48		USDOL

Anexo 2d. Documentación revisada

Documentación vinculada al diseño del Proyecto: documentos de diseño del Proyecto (versión inicial, ajustada y final) y el CMEP.

- Documento de diseño versión original, diciembre 2017.
- Documento de diseño del Proyecto versión ajustada, octubre 2018.
- Documento de diseño del Proyecto versión final, enero 2020.
- Marcos de resultados, planes de trabajo, cronogramas, presupuesto: versión original y ajustadas.
- Plan integral de monitoreo y evaluación (CMEP), noviembre 2019.
- Comunicaciones (cartas) entre las partes involucradas durante el proceso de diseño del Proyecto.

Documentación vinculada a la implementación del Proyecto: TPR; informes u otros documentos que den cuenta de las actividades que ya han sido realizadas y/o productos que ya han sido logrados.

222.

- Informe técnico de progreso del Proyecto #1, abril 2018.
- Informe técnico de progreso del Proyecto #2, octubre 2018.
- Informe técnico de progreso del Proyecto #3, marzo 2019.
- Informe técnico de progreso del Proyecto #4, setiembre 2019.
- Informe técnico de progreso del Proyecto #5, marzo 2020.
- Informe de avance del Proyecto junio 2019 – julio 2020.
- Matriz Plan de contingencia revisado, mayo 2020.
- Información proporcionada por el equipo del Proyecto sobre estado de avance de las actividades al 27 de agosto del 2020.

Resultado intermedio 1.1.

- Manual de Inspección para inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo de la República Dominicana (2020).
- Documento de Diseño de Software para un Nuevo Sistema Electrónico de Manejo de Casos (SEMC) de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo de la República Dominicana (2019).
- Evaluación Técnica del Sistema Integrado de Control de Expedientes de Trabajo (SICET) del Departamento de Asistencia Judicial del Ministerio de Trabajo de la República Dominicana (2020).

Resultado intermedio 1.2

- Informes de talleres de capacitación.
- Diagnóstico – Análisis de las fortalezas y necesidades de la Dirección de Políticas para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil del Ministerio de Trabajo de la República Dominicana (2019).
- Lineamientos para la elaboración de protocolos inter e intrainstitucional para la Dirección de Políticas para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil del Ministerio de Trabajo de la República Dominicana (2019).

Resultado intermedio 1.3

- Informes de talleres de capacitación.

Resultado intermedio 1.4

- Informe de implementación de la metodología SCORE (2020), CTA.
- Informes de talleres de capacitación.

Documentación vinculada a la ejecución financiera del Proyecto.

- Reporte de ejecución financiera a setiembre 2020.

Documentación vinculada a las herramientas de planificación nacionales y de la OIT.

- Agenda 2030 República Dominicana.
- Estrategia Nacional de Desarrollo 2030.
- Sistema de Metas Presidenciales 2016-2020.
- Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Trabajo 2017-2020.
- Programa y Presupuesto OIT 2020-2021.

Documentación vinculada a las principales áreas temáticas en las que interviene el Proyecto

- OIT (2018) "Evaluación de necesidades de la inspección del trabajo de la República Dominicana". Elaborado en el marco del Proyecto Global BRIDGE.
- ONE (2019), Dominicana en cifras 2018.
- OIT, ONE (2011). Dinámica del trabajo infantil en la República Dominicana: Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples (ENHOGAR 2009-2010). OIT, Ginebra. En:
https://www.unicef.org/republicadominicana/Dinamica_del_trabajo_infantil_FINAL_one_oit2011.pdf.
- USDOL (2018) Findings on the Worst Forms of Child Labor Child Labor and Forced Labor Reports <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/dominican-republic>
- Ministerio de Trabajo (2019) Memoria Institucional 2019.
- Ministerio de Trabajo (2018) Memoria Institucional 2018.
- Ministerio de Trabajo (2017) Memoria Institucional 2017.
- Informes de estadísticas laborales mensuales y trimestrales. En <https://mt.gob.do/transparencia/index.php/estadisticas>.
- Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (2020) "Boletín de estadísticas oficiales de pobreza monetaria", año 5, #7.

Páginas web

- Página web del Ministerio de Trabajo de la República Dominicana <https://www.mt.gob.do/>.
- Página web de la Oficina Nacional de Estadística de la República Dominicana <https://www.one.gob.do/>.
- Página central del Banco Central de la República Dominicana. <https://www.bancentral.gov.do/>.

Anexo 3a. Alineamiento entre los resultados intermedios del Proyecto y los ejes, áreas estratégicas, objetivos, líneas de acción y/o indicadores de las herramientas de planificación nacionales.

Herramientas de planificación nacionales		Proyecto FORMITRA
Herramienta de planificación	Eje / área estratégica / objetivo Línea de acción / Indicador	Resultados intermedios
Agenda 2030 República Dominicana	<u>ODS 8</u> “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” <u>Meta 8.7</u> “Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas”	Resultados intermedios 1.1, 1.2 y principalmente 1.3 y 1.4
Estrategia Nacional de Desarrollo 2030	<u>Eje 1</u> – “Un Estado social y democrático de derecho, con instituciones que actúan con ética, transparencia y eficacia al servicio de una sociedad responsable y participativa, que garantiza la seguridad y promueve la equidad, la gobernabilidad, la convivencia pacífica y el desarrollo nacional y local” <u>Objetivo general 1.1</u> “Administración pública eficiente, transparente y orientada a resultados” / <u>Objetivo específico 1.1.1</u> “Estructurar una administración pública eficiente que actúe con honestidad, transparencia y rendición de cuentas y se oriente a la obtención de resultados en beneficio de la sociedad y del desarrollo nacional y local”	Resultados intermedios 1.1 y 1.2
	<u>Eje 3</u> “Una economía territorial y sectorialmente integrada, innovadora, diversificada, plural, orientada a la calidad y ambientalmente sostenible, que crea y desconcentra la riqueza, genera crecimiento alto y sostenido con equidad y empleo digno, y que aprovecha y potencia las oportunidades del mercado local y se inserta de forma competitiva en la economía global” <u>Objetivo general 3.4</u> “Empleos suficientes y dignos” / <u>Objetivo específico 3.4.2</u> “Consolidar el Sistema de Formación y Capacitación Continua para el Trabajo, a fin de acompañar al aparato productivo en su proceso de escalamiento de valor, facilitar la inserción en el mercado laboral y desarrollar capacidades emprendedoras”	Resultado intermedio 1.4

	<u>Línea de acción 3.4.2.5</u> “Desarrollar programas de capacitación que incentiven la inserción de mujeres en sectores no tradicionales, y tomen en cuenta el balance del trabajo productivo y reproductivo” <u>Línea de acción 3.4.2.6</u> “Desarrollar programas de capacitación para grupos poblacionales que no hayan completado la educación básica y para la readaptación laboral de los y las trabajadoras desplazadas por cambios permanentes en las condiciones de competitividad”	
Sistema de Metas Presidenciales 2016-2020	<u>Meta</u> “Fortalecimiento de la Administración del Trabajo Decente” <u>Indicador</u> “Número de inspecciones laborales realizadas para garantizar el cumplimiento de las normas laborales” <u>Indicador</u> “Trabajadores y Empleadores beneficiados con el servicio de Asistencia Judicial” <u>Indicador</u> “Comités Mixtos constituidos, para garantizar el cumplimiento de la norma de seguridad y salud en el trabajo”	Resultados intermedios 1.1 y 1.2
	<u>Meta</u> “Erradicar el trabajo infantil y sus peores formas” <u>Indicador</u> “Cantidad de NNA prevenidos y retirados del TI y sus peores formas a través de la inspección laboral”	Resultados intermedios 1.2 y 1.3
Plan Estratégico Institucional del MT 2017-2020	<u>Area Estratégica 1</u> “Fomento del Empleo Digno” <u>Objetivo 1.3</u> “Facilitar la inserción laboral a través de la intermediación del empleo” <u>Línea de acción 1.3.2</u> “Capacitación para el empleo y el autoempleo de acuerdo a las necesidades del Mercado Laboral”	Resultado intermedio 1.4
	<u>Area estratégica 3</u> “Regulación de relaciones laborales” <u>Objetivo 3.6</u> “Propiciar el ejercicio efectivo de derechos laborales y sindicales” <u>Línea de acción 3.6.1</u> “Fomento de una cultura de cumplimiento de las normas laborales en los actores laborales y la Sociedad” <u>Línea de acción 3.6.1.1</u> “Asistencia judicial de calidad a trabajadores y empleadores”. <u>Línea de acción 3.6.1.8</u> “Ampliación de Sistema Nacional de Inspección del Trabajo”.	Resultados intermedios 1.1, 1.2 y 1.3

	<u>Línea de acción 3.6.1.10</u> “<i>Gestionar de forma oportuna los recursos para ofrecer un servicio de inspección de calidad</i>” <u>Objetivo 3.7</u> “<i>Fomentar la prevención de riesgos laborales</i>” <u>Línea de acción 3.7.2</u> “<i>Fortalecimiento de la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial</i>” <u>Línea de acción 3.7.4</u> “<i>Impulso de actualización de la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo</i>” <u>Línea de acción 3.7.5</u> “<i>Fortalecimiento de la coordinación con la inspección del trabajo</i>” <u>Objetivo 3.8</u> “<i>Prevención y erradicación progresiva del Trabajo Infantil y sus peores formas</i>” <u>Línea de acción 3.8.3</u> “<i>Fortalecimiento de la inspección en zonas con mayor incidencia del Trabajo Infantil</i>” <u>Línea de acción 3.8.4</u> “<i>Desarrollo de capacidades técnicas y logísticas del Ministerio de Trabajo para desempeñar con eficacia sus atribuciones en materia de Trabajo Infantil</i>” <u>Línea de acción 3.8.6</u> “<i>Mejora en los protocolos de coordinación y articulación interinstitucional entre entidades integrantes del Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil y otras instituciones</i>”	
--	---	--

Fuente: Agenda 2030 República Dominicana, Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, Sistema de Metas Presidenciales 2016-2020 y Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Trabajo 2017-2020.

Anexo 3b. Alineamiento entre los resultados intermedios del Proyecto y los productos del Programa y Presupuesto de la OIT 2020-2021

Programa y Presupuesto OIT 2020-2021			Proyecto FORMITRA
Resultado global	Producto	Finalidad del apoyo que brindará OIT a los mandantes	Resultados intermedios
Resultado Global 1. Mandantes tripartitos fuertes y un diálogo social influyente e inclusivo	- Producto 1.3. Mayor capacidad institucional de la administración del trabajo.	Mejorar los marcos jurídicos, normativos e institucionales en materia de administración del trabajo y de inspección del trabajo y modernicen el uso de la tecnología en los servicios de inspección del trabajo para aumentar la eficiencia de sus procesos	Resultado intermedio 1.1
		Fortalecer las capacidades de los servicios de inspección del trabajo para que participen en la planificación del cumplimiento de la normativa partiendo de una base empírica y desarrollen métodos y técnicas para prevenir y abordar los casos de vulneración del derecho laboral	Resultados intermedios 1.1 y 1.2
		Reforzar las capacidades de los inspectores del trabajo y demás personal de la administración del trabajo para hacer frente a dificultades nuevas o persistentes en el mundo del trabajo.	Resultado intermedio 1.2
Resultado Global 7. Protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos -	Producto 7.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para asegurar el respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo	Fortalecer las instituciones y las alianzas destinadas a proteger los principios y derechos fundamentales de los trabajadores en las principales cadenas de suministro prestando una atención especial a las cadenas de suministro de la confección y el algodón, la minería y la agricultura, en particular mediante análisis, políticas y programas que tengan en cuenta las cuestiones de género	Resultados intermedios 1.1, 1.2 y 1.3

Fuente: Programación y Presupuesto OIT 2020-2021.

Anexo 3c. Comentarios y sugerencias de mejora a los indicadores del objetivo general y de los resultados intermedios del Proyecto

Objetivo / Resultado	Indicador	Herramienta de recopilación	Comentarios /sugerencias de mejora
OBJETIVO GENERAL Mejoradas las condiciones laborales en la agricultura en la República Dominicana.	Porcentaje de UPA que cumplen con las condiciones de trabajo aceptables de acuerdo a los informes de inspección laboral en las provincias seleccionadas	Base de Datos de condiciones de trabajo	Si bien se ha definido que las condiciones de trabajo a evaluar son salario mínimo, SST, TI e igualdad y no discriminación, <u>se sugiere precisar cuándo se considera que en una UPA se cumple con cada una de estas condiciones.</u> Asimismo, <u>falta precisar cómo se seleccionarán las UPA en las que verificará el cumplimiento de las condiciones</u>
RESULTADO INTERMEDIO 1.1 Sistemas, herramientas e instrumentos mejorados adoptados por el Ministerio de Trabajo	Porcentaje de informes de casos de inspección de trabajo presentados por inspectores para la revisión de supervisores que cumplen con los criterios de calidad establecidos por MT	Lista de verificación sobre calidad de informes	Los criterios contemplados para determinar que un informe de calidad combina adecuadamente cuestiones de forma (estructura, coherencia y claridad en la redacción) y de fondo (el informe revela el abordaje integral de los problemas, el uso de diferentes fuentes primarias y medios de verificación).
RESULTADO INTERMEDIO 1.2. Mejores conocimientos para hacer cumplir el marco legal con énfasis en el sector agrícola demostrados por el Ministerio de Trabajo	Porcentaje de inspectores y otros funcionarios de MT que mejoran sus conocimientos sobre la aplicación de las regulaciones laborales con énfasis en el sector agrícola después de recibir capacitación	Programa de pruebas previas y posteriores	Se menciona que para considerar que un funcionario "ha mejorado sus conocimientos", deberán obtener una puntuación mínima de 85/100 en la prueba posterior. Sin embargo, <u>se sugiere que se debe comparar con la puntuación que obtenga en la prueba previa, la cual debería ser obligatoria</u>
RESULTADO INTERMEDIO 1.3 Implementación mejorada de iniciativas institucionales relacionadas con condiciones aceptables de trabajo y trabajo infantil por parte de actores clave	Porcentaje de entidades que forman parte del CDN y los CDL (gobierno local en las provincias objetivo) que incorporan como línea de actividad dentro de sus planes institucionales y/o	Informes sobre la revisión de los planes de operación anuales (instituciones) y las agendas interinstitucionales	<u>Se sugiere que para considerar que una entidad incorpora como línea de actividad la prevención y erradicación del TI, esta actividad tenga explícito la meta, el presupuesto y/o el responsable de su ejecución.</u>

		agenda común la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil		
RESULTADO INTERMEDIO 1.4 Estrategias innovadoras para mejorar las oportunidades laborales, las condiciones laborales y la productividad, piloteadas		Porcentaje de personas capacitadas con apoyo de proyectos que se insertan en el mercado laboral después de completar los servicios de capacitación laboral e intermediación	Encuestas telefónicas	Se está considerando aspectos como el tiempo de permanencia en el trabajo (siguen ocupados 6 meses después del final del apoyo al proyecto) y el tipo de trabajo que realizan. <u>Se sugiere añadir una pregunta sobre salario recibido y otra sobre condiciones de SST.</u>
		Porcentaje de empresas con productividad mejorada después de la implementación de la Metodología SCORE	Hojas de recopilación de datos estándar SCORE utilizadas por consultores de formación Informe sobre los resultados de la implementación de la metodología por empresa	Se menciona que la mejora de la productividad puede significar “aumento del número de piezas producidas por día” o “reducción de la velocidad o el tiempo que tarda la fabricación en producir un producto determinado”. <u>Se sugiere añadir una tercera opción que sea “aumento del número de piezas producidas por trabajador”.</u>
		Porcentaje de empresas con mejores condiciones de trabajo tras la aplicación de la Metodología SCORE		Se menciona que la mejora de las condiciones de trabajo alude a “número de trabajadores que se benefician de las mejoras realizadas en las instalaciones en áreas como aseos, vestuarios, zonas de almuerzo. <u>Se sugiere añadir otras opciones como “reducción de número de accidentes”, “reducción del ausentismo”, “reducción de la rotación laboral” e “ingresos de los trabajadores”</u>

Anexo 3d. Estado de ejecución de las actividades del Proyecto, al 27 de agosto del 2020

Actividad	Estado de ejecución actual
RESULTADO INTERMEDIO 1.1	
Producto 1.1.1	
Actividad 1.1.1.1 Elaborar o actualizar protocolos, manuales y guías de acción para inspectores de trabajo con énfasis en el sector agrícola	EN PROCESO
Producto 1.1.2	
Actividad 1.1.2.1 Diseñar un nuevo sistema electrónico de seguimiento de casos de inspección laboral a nivel nacional	CONCLUIDA
Actividad 1.1.2.2 Desarrollar y poner en funcionamiento el sistema electrónico de manejo de casos de inspección laboral en el Gran Santo Domingo y las representaciones laborales locales en las provincias seleccionadas por el proyecto	RETRASADA
Actividad 1.1.2.3 Elaborar manuales y protocolos sobre el uso del sistema electrónico de seguimiento de casos de inspección laboral a nivel nacional	RETRASADA
Actividad 1.1.2.4 Capacitar a los funcionarios responsables del sistema electrónico y los inspectores sobre su uso.	PREVISTA PARA INICIAR DESPUES DE AGOSTO 2020
Actividad 1.1.2.5 Difusión y despliegue del sistema electrónico a usuarios internos, particularmente las representaciones laborales locales a las que se dirige el proyecto	PREVISTA PARA INICIAR DESPUES DE AGOSTO 2020
Producto 1.1.3	
Actividad 1.1.3.1 Realizar una evaluación de las necesidades actuales de un nuevo sistema de Estadísticas Laborales dentro del MT y sus particularidades	RETRASADA
Actividad 1.1.3.2 Diseño del sistema estadístico.	RETRASADA
Actividad 1.1.3.3 Desarrollo del sistema estadístico.	RETRASADA
Actividad 1.1.3.4 Capacitar a funcionarios responsables del sistema estadístico	PREVISTA PARA INICIAR DESPUES DE AGOSTO 2020
Actividad 1.1.3.5 Difusión y despliegue del sistema estadístico a los usuarios internos.	PREVISTA PARA INICIAR DESPUES DE AGOSTO 2020
Producto 1.1.4	
Actividad 1.1.4.1 Diseñar una campaña para difundir resoluciones sobre el salario mínimo en el sector agrícola	RETRASADA

Actividad 1.1.4.2 Diseñar e imprimir materiales y / o audiovisuales para crear conciencia entre los actores laborales	RETRASADA
Actividad 1.1.4.3 Implementar la campaña	PREVISTA PARA INICIAR DESPUES DE AGOSTO 2020
Producto 1.1.5	
Actividad 1.1.5.1 Evaluar la plataforma actual de servicios de asistencia judicial gratuita	CONCLUIDA
Actividad 1.1.5.2 Actualizar / desarrollar la plataforma de servicios de asistencia judicial gratuita	RETRASADA
Actividad 1.1.5.3 Desarrollar pautas de asistencia judicial para trabajadores y empleadores sobre cómo acceder al servicio.	RETRASADA
Actividad 1.1.5.4 Desarrollar e implementar un curso especializado dirigido a abogados del departamento de asistencia judicial.	PREVISTA PARA INICIAR DESPUES DE AGOSTO 2020
RESULTADO INTERMEDIO 1.2	
Producto 1.2.1	
Actividad 1.2.1.1 Diseño y desarrollo de un programa de capacitación para inspectores y funcionarios del MT	EN PROCESO
Actividad 1.2.1.2 Diseñar e implementar un programa de capacitación para mediadores y conciliadores para la solución de conflictos laborales, incluidos los del sector agrícola. Los participantes serán nominados por el MT y las organizaciones de trabajadores y empleadores.	RETRASADA
Actividad 1.2.1.3 Intercambio de experiencias con Inspectores de Trabajo de los Estados Unidos de América y otros países de América Latina, el Caribe y Europa.	EN PROCESO
Producto 1.2.2	
Actividad 1.2.2.1 Diseñar una propuesta de Política Nacional de Prevención de Lesiones y Enfermedades Profesionales con énfasis en el sector agrícola	EN PROCESO
Actividad 1.2.2.2 Elaborar una propuesta de reglamento sobre productos químicos en el sector agrícola	RETRASADA
Actividad 1.2.2.3 Elaborar materiales de sensibilización para los comités mixtos (de trabajadores y empleadores) de empresas sobre temas relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo.	RETRASADA
Actividad 1.2.2.4 Capacitar a los analistas de la DHST en metodologías de investigación relacionadas con el envenenamiento mediante el uso de productos agroquímicos	RETRASADA
Actividad 1.2.2.5 Desarrollar directrices para crear conciencia sobre la nueva regulación para el uso de productos químicos en el sector agrícola, una vez aprobada	PREVISTA PARA INICIAR DESPUES DE

	AGOSTO 2020
Producto 1.2.3	
Actividad 1.2.3.1 Evaluar las fortalezas y necesidades de la Dirección de Trabajo Infantil	CONCLUIDA
Actividad 1.2.3.2 Capacitar al personal de la Dirección de Trabajo Infantil y a los funcionarios del MT en materia de trabajo infantil y otros temas laborales (incluidas políticas y reglamentaciones laborales, seguimiento y monitoreo y técnicas de acompañamiento social)	EN PROCESO
Actividad 1.2.3.3 Actualizar / desarrollar manuales sobre procesos y procedimientos de la Dirección de Trabajo Infantil	RETRASADA
Actividad 1.2.3.4 Desarrollar un módulo de información sobre trabajo infantil en el sector agrícola para la Dirección de Trabajo Infantil.	RETRASADA
Actividad 1.2.3.5 Actualizar la lista de trabajos peligrosos a través de una consulta tripartita	RETRASADA
RESULTADO INTERMEDIO 1.3	
Producto 1.3.1	
Actividad 1.3.1.1 Diseñar e implementar campañas sobre derechos laborales y prevención del trabajo infantil	EN PROCESO
Actividad 1.3.1.2 Realizar actividades de sensibilización y orientación para empleadores, trabajadores y asociaciones de productores sobre normas laborales	PREVISTA PARA INICIAR DESPUES DE AGOSTO 2020
Actividad 1.3.1.3 Desarrollar un conjunto de productos gráficos relacionados con el trabajo infantil, incluidos materiales audiovisuales y de sensibilización a nivel nacional y local con la participación de las partes interesadas de los medios de comunicación (TV, prensa impresa y digital, redes sociales y publicidad en zonas públicas). como metro y teleférico, entre otros)	EN PROCESO
Producto 1.3.2	
Actividad 1.3.2.1 Promover el desarrollo de alianzas estratégicas con diversas organizaciones para prevenir el trabajo infantil, como las instituciones gubernamentales (MT, Ministerio de Agricultura (como parte de los CDL), PROSOLI, Ministerio de Educación, CONANI, Ministerio de Salud, Ministerio de la Mujer, Banco Agrícola y otras instituciones financieras oficiales que atienden al sector agrícola (por ejemplo, el Fondo Especial para el Desarrollo Agrícola [FEDA], el Banco de Reservas y otros); organizaciones de empleadores (la Junta Agroindustrial Dominicana, cooperativas en el sector agrícola (por ejemplo exigir en los contratos de préstamo que no exista trabajo infantil), bancos solidarios, municipios a través de FEDOMU y FEDODIM (Liga Municipal) y organizaciones de trabajadores (CASC, CNUS, CNTD); organizaciones sin fines de lucro y agencias internacionales, federaciones de juntas de vecinos y otros actores relevantes.	RETRASADA
Actividad 1.3.2.2 Promover la conformación de la red de empleadores / productores / asociaciones contra el trabajo infantil	RETRASADA
Actividad 1.3.2.3 Fortalecer el comité intersindical en la prevención y erradicación del trabajo infantil	EN PROCESO

Actividad 1.3.2.4 Fortalecer la capacidad del MT para mejorar la coordinación interinstitucional en la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección del adolescente trabajador, incluyendo la actualización y / o desarrollo de protocolos de coordinación intra e interinstitucional	RETRASADA
Producto 1.3.3	
Actividad 1.3.3.1 Diseñar e implementar un programa de capacitación continua dirigido a los interlocutores sociales y laborales en el CDN, CDL y CV (Células de vigilancia) que forman parte del sistema de prevención del trabajo infantil. Los temas incluirán políticas y normas laborales, acompañamiento social y otros.	RETRASADA
Actividad 1.3.3.2 Diseñar e implementar un curso especializado a nivel nacional y local	PREVISTA PARA INICIAR DESPUES DE AGOSTO 2020
Actividad 1.3.3.3 Realizar actividades de capacitación dirigidas a trabajadores, empleadores, asociaciones y cooperativas	RETRASADA
RESULTADO INTERMEDIO 1.4	
Producto 1.4.1	
Actividad 1.4.1.1 Brindar asesoramiento al MT en la definición de una estrategia de servicios de intermediación laboral para un grupo piloto de personas de familias vulnerables	EN PROCESO
Actividad 1.4.1.2 Transferir metodologías / herramientas al MT e INFOTEP para mejorar sus capacidades de análisis prospectivo del mercado laboral y la oferta de trabajo	EN PROCESO
Actividad 1.4.1.3 Mapear la oferta y la demanda de empleo en 3 provincias seleccionadas.	RETRASADA
Actividad 1.4.1.4 Mejorar la coordinación interinstitucional para derivar a los niños y adolescentes trabajadores y sus familiares a los servicios sociales existentes	RETRASADA
Actividad 1.4.1.5 Desarrollar capacitación para el programa piloto de empleo, incluyendo capacitación técnica, habilidades de búsqueda de empleo y gestión de vacantes	PREVISTA PARA INICIAR DESPUES DE AGOSTO 2020
Producto 1.4.2	
Actividad 1.4.2.1 Transferir la metodología SCORE de la OIT a INFOTEP e implementar los módulos de capacitación 1 (Cooperación en el lugar de trabajo: una base para el éxito empresarial); 3 (Productividad a través de una producción más limpia) y 5 (Seguridad y salud en el trabajo: una plataforma para la productividad).	EN PROCESO
Actividad 1.4.2.2 Facilitar capacitación especializada en la metodología SCORE a los oficiales del MT (Dirección de Empleo) por parte del personal de INFOTEP certificado en SCORE	PREVISTA PARA INICIAR DESPUES DE AGOSTO 2020
Actividad 1.4.2.3 Desarrollar un programa piloto de la metodología SCORE en pequeñas y medianas empresas relacionadas con la agricultura	EN PROCESO

Actividad 1.4.2.4 Sistematizar y difundir buenas prácticas, incluyendo en el sector agrícola, identificadas mediante la aplicación de la metodología SCORE.	EN PROCESO
---	------------

Fuente: Información proporcionada por el equipo del Proyecto al 27 de agosto del 2020.

1/ Una actividad está retrasada cuando, según el plan de trabajo elaborado al comenzar el Proyecto, por lo menos ya debería haber iniciado a agosto del 2020.

Anexo 3e. Contexto en el que se desarrolla el Resultado intermedio 1.1 del Proyecto

La inspección laboral

Los primeros dos productos de este resultado están orientados al fortalecimiento de la inspección laboral. Según las Memorias Institucionales del MT 2016-2019, en los últimos cuatro años se han llevado a cabo un promedio de 75,000 visitas de inspección anuales⁶⁸; y según Informes de estadísticas laborales mensuales y trimestrales del MT⁶⁹, en el período 2016-2018 aproximadamente el 10% de estas visitas se dan en el sector agropecuario.

El sistema de inspección en República Dominicana tiene competencias en las áreas de trabajo, SST y seguridad social, aunque según el Informe de Evaluación de Necesidades de Inspección del Trabajo realizado por OIT en el 2018, la mayor parte de su actuación se realiza en esta última área, verificando la afiliación de los trabajadores y el pago de las cuotas de la seguridad social. Al respecto, la Ley 13-20 emitida a inicios del 2020 traslada a la TSS dicha responsabilidad y le otorga a dicha institución la facultad para el cobro compulsivo y para iniciar acciones penales ante empleadores que no afilien a sus trabajadores. De esta manera, se regresa a la situación inicial (Ley 87-01 de 2001), que fue modificada con la Ley 177-09 del 2009 que estableció que el MT, a través de la Inspección del Trabajo, era el responsable de verificar la dinámica de cotización y acceso al derecho a la Seguridad Social de los trabajadores.

El Sistema Estadístico Institucional

Si bien en República Dominicana el MT no tiene la responsabilidad principal de la generación de las estadísticas laborales (sino el BC, principalmente a través de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo), cuenta con diferentes registros administrativos en diversas áreas (inspección, TI, mediación y arbitraje, salario mínimo, intermediación laboral, SPE), en base a los cuales elaboran reportes o boletines mensuales, trimestrales y anuales y los publican en su web.

No obstante, según las personas entrevistadas del MT, estos registros administrativos se completan de manera manual y no se cuenta con una interface entre los diferentes sistemas existentes (SEMC, SICET, SIRLA y otros), lo cual, entre otros factores, impide que se puedan generar estadísticas en forma estandarizada, automatizada, que sean comparables en el tiempo y que puedan ser desagregadas según perfil de los/as beneficiario/as.

El Plan de difusión de resoluciones sobre el salario mínimo

En República Dominicana existen más de diez tipos de tarifa de salarios, en función del tamaño y sector de las empresas. En el sector agrícola hay tres categorías: (a) trabajadores de la industria azucarera, (b) trabajadores de campo y (c) trabajadores operarios de maquinaria agrícola. Las actualizaciones de los salarios mínimos se realizan a través de la CNS cada dos años, siendo la última en el segundo semestre del 2018, que fijó el salario mínimo mensual para los trabajadores en azúcar en 7,633.42 pesos; para los operarios de maquinaria agrícola en 11,109 pesos mensuales; y a los trabajadores de campo en 198.24 pesos por una jornada de 8 horas.

Según lo manifestado por una de las personas entrevistadas del MT, el salario en el sector agrícola varía notablemente entre trabajadores, según categoría, nacionalidad y zona geográfica, habiendo provincias que, en promedio, pagan más del salario mínimo a sus trabajadores, mientras que otras pagan justo el mínimo y unas terceras pagan por debajo de dicho monto. En este contexto, con el Proyecto se busca difundir que existe un salario piso debajo del cual ningún empleador puede pagar a sus trabajadores.

⁶⁸ Estas visitas pueden ser “especiales”, cuando tienen su origen en una denuncia y en las que la actuación del inspector se limita al tema objeto de denuncia; y “regulares”, cuando se visita de oficio un centro de trabajo y en las cuales se revisan las condiciones generales de trabajo que la Inspección del Trabajo supervisa.

⁶⁹ <https://mt.gob.do/transparencia/index.php/estadisticas>

Servicios gratuitos de asistencia jurídica

El MT, a través del DAJ, ofrece asistencia judicial gratuita a trabajadores y empleadores cuya situación económica no les permita ejercer sus derechos como demandantes en los tribunales de trabajo. Según los Informes de estadísticas laborales mensuales y trimestrales del MT⁷⁰, durante el período 2016-2019 en promedio casi 2,370 personas al año recibieron asistencia y orientación de abogados ante instancias administrativas o judiciales, y de ellas aproximadamente el 10% proviene del sector agropecuario.

Con el Proyecto se busca modernizar/mejorar su SICET para el registro y seguimiento de expedientes laborales que se tramitan en los tribunales y así mejorar la calidad de los servicios que brindan. Las personas entrevistadas del MT refirieron que el Sistema es antiguo, no permite generar reportes de manera automática y no se conecta con otras bases de datos del MT; asimismo, que falta incluir en el sistema información sobre los efectos positivos que generan los servicios que brindan a los trabajadores, en términos de cobro de deudas por ejemplo.

⁷⁰ <https://mt.gob.do/transparencia/index.php/estadisticas>

Anexo 3f. Actividades de formación llevadas a cabo en el Resultado intermedio 1.2 del Proyecto

Actividades de formación dirigidas a los inspectores

Actividad de formación	Mes y año	Cantidad de participantes	Temas abordados
Técnicas de inspección en materia de SST	Julio 2019	Total: 45 Hombres: 21 Mujeres: 24	-Normas, principios y directrices de OIT en gestión de SST en empresas -Acciones y contenidos de un Sistema de gestión de SST en empresas -Asesoría para la implementación de un Sistema de gestión de SST en empresas
Elaboración de plan estratégico de inspección	Julio 2019	Total: 20 Hombres: 11 Mujeres: 9	
Técnicas de investigación y habilidades blandas	Octubre 2019	Total: 62 Hombres: 33 Mujeres: 29	-Procedimientos y técnicas para llevar a cabo la investigación de hechos por parte de los inspectores -Mejores prácticas internacionales -Técnicas y prácticas para modernizar sistema de inspección.
Principios y derechos fundamentales de trabajo	Marzo 2020	Total: 68 Hombres: 35 Mujeres: 33	- Técnicas de inspección para abordar casos relacionados con las violaciones de los principios y derechos fundamentales: libertad sindical y negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del TI, y eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación.

Actividades de formación dirigidas a funcionarios/as de instituciones que forman parte del CDN de Lucha contra el Trabajo Infantil

Actividad de formación	Mes y año	Cantidad de participantes	Temas abordados
Formación de multiplicadores en prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas	Febrero 2020	Total: 45 Hombres: 13 Mujeres: 32	-Marco legal e institucional para el Sistema de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil - Políticas públicas para la Prevención y/o Erradicación del Trabajo Infantil -Uso de medios audiovisuales en la comunicación de la situación del TI

Anexo 3g. Contexto en el que se desarrolla el Resultado intermedio 1.3 del Proyecto y aspectos específicos de la campaña “Lanza tu dardo contra el trabajo infantil” y del fortalecimiento del Comité Intersindical de Lucha contra el Trabajo Infantil

En los últimos años el Gobierno de República Dominicana está llevando a cabo una serie de acciones que buscan contribuir a la prevención y erradicación del TI, como la implementación de la Jornada Escolar Extendida (JEE), a través de la cual los/as niños/as permanecen en las escuelas desde las 8 de la mañana hasta las 4 de la tarde, la creación de nuevas estancias infantiles, el retiro de niños en situación de calle y víctimas de las peores formas de TI y su ingreso a programas residenciales de CONANI, y políticas sociales de transferencias condicionadas a que los NNA vayan a la escuela. USDOL (2018)⁷¹ sostiene que se observa en República Dominicana un avance moderado en sus esfuerzos por eliminar las peores formas de TI y que uno de los aspectos más destacados es que el gobierno aumentó el presupuesto de la Dirección de Inspección de US \$3.3 millones en 2017 a US \$4.8 millones.

Sin embargo, persisten limitaciones como que algunas zonas rurales no cuentan con guarderías infantiles y tampoco se han implementado en ellas la JEE. USDOL (2018)⁷² también menciona como limitaciones los recursos humanos y financieros limitados para la aplicación de las leyes sobre TI y la asistencia insuficiente para los/as menores víctimas del trabajo agrícola nocivo y la explotación sexual con fines comerciales. En todo caso, no es posible cuantificar los avances o no en términos de reducción de TI ya que, como se ha mencionado en secciones precedentes, el país carece de estadísticas oficiales actualizadas provenientes de censos o encuestas.

La campaña “Lanza tu dardo contra el trabajo infantil”

En agosto del 2020 lanzó oficialmente, a través de la plataforma virtual *zoom*, la campaña informativa y de sensibilización “Lanza tu dardo contra el trabajo infantil”.

La campaña busca difundir el mensaje que los/as niños/as deben aprender, jugar y estudiar en vez de trabajar y está orientada sobre todo a tres públicos objetivos: (a) empleadores, (b) padres de familia y (c) la sociedad en general. A los primeros, para promover normativa y derechos laborales, incluido prevención y erradicación del TI; a los segundos, porque a veces los padres de familia consienten o promueven que sus hijos/as trabajen para de esta manera contribuir con la economía del hogar o porque piensan que así los/as están enseñando a ser más responsables; y la sociedad civil para que si conocen casos de TI los denuncien vía los canales correspondientes.

Fortalecimiento del Comité Intersindical de Lucha contra el Trabajo Infantil

En relación al fortalecimiento del Comité Intersindical para la prevención y erradicación del trabajo infantil, se han realizado dos talleres con representantes de las centrales sindicales que lo integran, el primero de ellos con participación del especialista ACTRAV de la Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica.

Si bien el segundo taller (diciembre del 2019) culminó con una propuesta de ideas y acciones a priorizar para el fortalecimiento del Comité y para la prevención y erradicación del TI, las centrales sindicales no recibieron retroalimentación sobre la propuesta y ésta tampoco ha sido aprobada.

Algunas de las ideas y/o acciones a priorizar eran: (a) realizar una campaña tripartita de sensibilización contra el TI, priorizando el uso de las redes sociales y aprovechando los programas de TV y radio que tienen las centrales sindicales; (b) formación a organizaciones campesinas, a líderes sindicales y a procuradores sindicales para que sean actores activos para la prevención y erradicación del TI; (c) otras más vinculadas a políticas públicas, programas o

⁷¹ Ibid

⁷² Ibid.

ajustes a la normatividad; como por ejemplo crear programas con el MT que faciliten la inserción laboral de los padres, adecuar programas de INFOTEP para que puedan acceder los jóvenes a partir de los 16 años; incluir en los pactos colectivos el TI como mecanismo de prevención y protección; modificar la edad mínima a 16 años (actualmente está en 14).

Actividades de fortalecimiento del Comité Intersindical para la prevención y erradicación del trabajo infantil

Taller con las centrales sindicales	Mes y año	Cantidad de participantes	Temas abordados
Taller de planificación de las Centrales Sindicales	Febrero 2019	*Total: 41 (de las 3 centrales sindicales) *Hombres: 23 Mujeres: 18	-Cómo incluir acciones de prevención y erradicación de TI en las agendas sindicales
Taller nacional “La mesa sindical, los derechos fundamentales y el trabajo infantil”	Diciembre 2019	*Total: 31 (de las 3 centrales sindicales) *Hombres: 12 *Mujeres: 19	-La inspección del trabajo y el trabajo infantil -Contribución de los sindicatos a la prevención y erradicación del TI para el cumplimiento de la Meta 8.7 de los ODS -Estrategia y plan para fortalecer el Comité Intersindical para la Prevención y Erradicación del TI -Priorización de acciones a realizar para el período 2020-2021

Anexo 3h. Actividades de formación llevadas a cabo en el Resultado intermedio 1.4 del Proyecto y aspectos específicos del programa piloto de inserción laboral para las familias vulnerables

Actividades de formación en prospección del empleo y en tendencias modernas en la prestación integrada de los Servicios Públicos de Empleo.

Actividad de formación	Mes y año	Cantidad de participantes	Temas abordados
Tendencias recientes en los sistemas públicos de empleo: retos y oportunidades del Servicio Nacional de Empleo	Agosto 2019	Total: 40 Hombres: 11 Mujeres: 29	-Visión internacional sobre las últimas tendencias en los SPE, experiencias y buenas prácticas en ALC -Enfoque particular para la provisión de SPE para las poblaciones en situaciones de vulnerabilidad
Prospección de Empleo	Octubre 2019	Total: 32 Hombres: 11 Mujeres: 21	-Herramientas de análisis prospectivo del mercado laboral utilizadas por OIT para proyectar el crecimiento de los sectores económicos -Utilización como base para alinear la oferta de formación con las capacidades exigidas por las empresas de los territorios.
Prestación Integrada de SPE	Diciembre 2019	Total: 104 Hombres: 28 Mujeres: 76	-Desafíos de la DGE como proveedor de SPE integrados -Propuestas de mejora en los servicios de orientación e intermediación laboral que ofrece el MT, de manera presencial y virtual, sobre todo a los demandantes de empleo, que se encuentran en condiciones vulnerables.

Programa piloto de inserción laboral dirigido a las familias vulnerables del sector agrícola

Con el Proyecto también se busca realizar un mapeo de la oferta y demanda de empleo y formación en las 3 provincias donde se llevará a cabo el programa piloto (Santiago, Duarte y San Juan).

Para ello, se ha previsto en primer lugar realizar, en cada provincia, un estudio de caracterización del sector productivo y del empleo en cuatro cadenas de valor relevantes y su potencial de crecimiento en los siguientes tres años, y de identificación de los planes de inversión del sector público y privado en el corto y mediano plazo, la oferta formativa del INFOTEP y otros centros de formación técnica, y los proyectos de cooperación en ejecución o por iniciar relacionados al ámbito del empleo y formación técnico profesional. Luego, se realizará un Análisis Prospectivo del Empleo a 5 años en cada una de las provincias, para identificar las ocupaciones y competencias más demandadas.

A partir de la COVID-19, la OIT y el MT han discutido sobre la posibilidad de enfocar los estudios a la evaluación del impacto local y sectorial de la COVID-19 en el empleo y a la identificación de sectores con potencial de rápido crecimiento. La evaluación considera que son temas que igual van a ser abordados al realizar los estudios de caracterización del sector productivo, y sugiere

que se inicien cuanto antes⁷³, tomando en cuenta que luego de estos estudios se debe hacer el análisis prospectivo del empleo y recién a partir de ello se podrá brindar la formación para el empleo a la población vulnerable, y que falta menos de un año para que finalice el Proyecto. En esta circunstancia, también se considera muy importante que, como mencionó una de las personas entrevistadas del MT, los estudios que se realicen no sean ejercicios académicos sino diagnósticos concretos, que sirvan para orientar acciones.

En cuanto a la población beneficiaria de la formación del programa piloto en las provincias de Santiago, Duarte y San Juan está pendiente confirmar que se mantendrán los criterios de selección previstos en el CMEP; es decir, deben ser integrantes de familias que cumplan con alguno de los siguientes criterios de vulnerabilidad o riesgo de TI: (a) al menos un niño de entre 5 y 15 años, (b) ingresos por debajo del salario mínimo, especialmente en los hogares encabezados por mujeres, (c) al menos uno de los padres está desempleado o sin ingresos monetarios regulares; (d) al menos un miembro discapacitado; (e) la familia vive en un lugar alquilado durante los últimos tres meses. También se debe identificar cuáles van a ser las fuentes de información que utilizará el Proyecto para verificar que las familias cumplen con los criterios establecidos; si se utilizarán registros administrativos del Estado, como el Sistema Unico de Beneficiarios de PROSOLI, es importante iniciar las coordinaciones con dicha institución.

La experiencia más similar a la que se pretende llevar a cabo con el Proyecto es la iniciativa Progresando Unidos, financiada por el Banco Mundial, que vienen llevando a cabo PROSOLI desde el 2016 en 14 provincias del país (entre ellas Santiago y San Juan) para capacitar para el empleo a los jóvenes de familias en situación de pobreza. En Progresando Unidos (en cuya tercera convocatoria se beneficiaron aproximadamente 12,400 jóvenes y que este año han lanzado la cuarta) realizaron estudios socioeconómicos y de mercado laboral y, a partir de sus resultados, en las provincias de Santo Domingo y Santiago brindan capacitación para empleo dependiente, mientras que en las doce restantes, incluyendo San Juan, fomentan emprendimientos o planes de negocio. En el primer caso, la capacitación la brindan a través de los COS de INFOTEP, dura hasta 300 horas e incluye pasantías pagadas por al menos 40 días, y también se capacita a los/as beneficiarios/a en búsqueda de empleo (elaborar su CV, habilidades blandas, cómo presentarse a una entrevista). En el segundo caso, se forman mentores, quienes realizan en los centros de capacitación propios de PROSOLI, acompañamiento a quienes quieran poner un negocio.

En línea con una de las lecciones aprendidas señaladas en el párrafo precedente, el trabajo coordinado entre MT, INFOTEP, OIT a priori debería redundar en una mayor eficacia e impacto de la intervención. Al respecto, una de las personas entrevistadas de OIT Costa Rica mencionó que podría pensarse por ejemplo en una formación “por etapas”, la primera a cargo del MT en temas básicos de matemáticas y comprensión lectora y una segunda a cargo del INFOTEP con formación técnica; otra alternativa podría ser que INFOTEP forme a los/as jóvenes en competencias técnicas y MT haga lo propio en competencias transversales. Otro ejemplo de trabajo coordinado se da en el caso de la formación orientada al autoempleo: la misma fuente reveló que se podría utilizar la red de Master Trainer que tiene OIT en el país (5 en total) en la metodología Inicie y Mejore su Negocio (IMESUN); asimismo, en el actual contexto de la COVID-19, IMESUN ya está desarrollando formación virtual y como INFOTEP tiene instalaciones en todo el país, con ancho de banda suficiente, se podría establecer un acuerdo interinstitucional mediante el cual la población vulnerable que no tiene conectividad pueda recibir sus clases en dichas instalaciones.

De acuerdo a las entrevistas realizadas con representantes de las RLT de Santiago, Duarte y San Juan, estas RLT conocen del programa piloto que se piensa llevar a cabo con el Proyecto pero de manera muy general y no han tenido participación en las discusiones sobre aspectos específicos del programa. La evaluación considera que el Proyecto podría aprovechar mejor el conocimiento y la experiencia de las RLT como una fuente importante de consulta de las personas que se encargarán de realizar el mapeo de oferta y demanda de formación y empleo.

⁷³ Considerando además que parte de la metodología para realizar el estudio de caracterización del sector productivo y del empleo es la revisión de fuentes secundarias, lo cual puede realizarse en gabinete, sin necesidad de desplazarse a las provincias.

El siguiente cuadro muestra las principales ideas brindadas por las personas entrevistadas de estas RLT en cuanto a las ocupaciones más demandadas en la provincia, la oferta de formación y los aliados institucionales que podrían incorporarse en la implementación del programa piloto.

Opiniones de las RLT de Santiago, Duarte y San Juan sobre ocupaciones que podrían tener mayor demanda, la oferta de formación y otras posibles instituciones aliadas para la implementación del programa piloto.

Provincia	Ocupaciones que podrían tener mayor demanda	Oferta de formación	Otras posibles instituciones aliadas
Santiago	Reparación de PC y de celulares, repostería, cocina y manualidades para mujeres, para que puedan trabajar pequeños negocios familiares, autoempleo	INFOTEP Universidades ONG	PROSOLI OTE de la RLT, para facilitar contacto como empresas
Duarte	En las procesadoras de arroz pueden requerir personas con conocimientos básicos sobre cultivo de arroz, técnicas básicas de manejo post cosecha. También molineros, electricistas, encargados de producción, refrigeración industrial, encargados de almacén, técnicos informáticos, digitadores, personas que manejen equipos	INFOTEP Universidades	PROSOLI, para la identificación de beneficiarios/as OTE de la RLT, para facilitar contacto con empresas como fuente de información para el mapeo y como lugar para que quienes reciben la formación hagan sus prácticas o trabajen
San Juan	Manejo de maquinaria para siembra, área agrícola, técnicos con conocimientos agropecuarios	INFOTEP Universidades Institutos	PROSOLI Empleadores, asociaciones de productores, asociaciones de propietarios de equipos OTE de la RLT, tiene Bolsa de Empleo

Anexo 3i. Presupuesto y monto ejecutado o comprometido a setiembre del 2020, según productos costos de personal, operativos y de monitoreo y supervisión (en valores absolutos y relativos)

Productos	Presupuesto (en US\$)	%	Ejecutado o comprometido a SET 2020	% ejecución
01.01-(01.01.) - Protocolos, manuales y guías de acción en apoyo del trabajo de los inspectores del trabajo con énfasis en el sector agrícola actualizados / elaborados.	90,000	1.8%	46,620	51.8%
01.03-(01.02) - Un nuevo sistema electrónico de manejo de casos de inspección del trabajo, particularmente en el sector agrícola, está operando	365,500	7.3%	20,256	5.5%
01.04-(01.03) - Sistema Estadístico Institucional diseñado y en operación.	123,831	2.5%	0	0.0%
01.05-(01.04) - Campaña para la difusión de Resoluciones sobre salario mínimo en el sector agrícola diseñada e implementada	32,000	0.6%	0	0.0%
01.06-(01.05) - Plataforma para gestionar casos de asistencia judicial gratuita mejorada / actualizada	94,300	1.9%	0	0.0%
01.02-(02.01) - Un programa de capacitación especializada para inspectores de trabajo y oficiales de MT implementado	240,000	4.8%	71,597	29.8%
01.07-(02.02) - Programa de fortalecimiento de la Dirección de Salud y Seguridad Laboral del MT implementado	77,000	1.5%	0	0.0%
03.01-(02.03) - Programa especializado para fortalecer la Dirección de Políticas para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil del MT implementado	105,500	2.1%	16,768	15.9%
03.04-(03.01) - Campañas de sensibilización sobre los derechos laborales, incluido el trabajo infantil y otros temas relacionados implementadas.	130,000	2.6%	0	0.0%
03.02-(03.02) - Alianzas estratégicas que involucren a instituciones gubernamentales, organizaciones de	172,369	3.4%	12,496	7.2%

empleadores y de trabajadores, ONG y otros actores clave, desarrolladas						
03.03-(03.03) - El Comité Directivo Nacional, los Comités Directivos Locales y otros actores capacitados para identificar violaciones a las regulaciones laborales, incluyendo el trabajo infantil en el sector agrícola			112,000	2.2%	20,765	18.5%
02.02-(04.01) - Programa piloto sobre promoción del empleo e inserción laboral dirigido a familias vulnerables en el sector agrícola implementado			218,700	4.4%	16,359	7.5%
02.01-(04.02) - Pilot program on the SCORE methodology for capacity building of local staff and strengthening small and medium enterprises, implemented.			125,000	2.5%	50,911	40.7%
04.01-(05.01) – Costos de personal			1,761,721	35.2%	1,056,084	59.9%
04.02-(05.02) – Costos operativos			371,856	7.4%	133,086	35.8%
04.03-(05.03) – Monitoreo y evaluación			400,000	8.0%	79,426	19.9%
05.01-(06.01) – Actividades preparatorias			5,002	0.1%	4,993	99.8%
99.01-PSC			575,221	11.5%	146,140	25.4%
			5,000,000	100.0%	1,675,500	33.5%

Fuente: Reporte de OIT sobre ejecución financiera del Proyecto a setiembre del 2020.

Anexo 4a. Lecciones aprendidas

LL Element	Text
Brief description of lesson learned	1. Es importante que la OIT, los donantes y los mandantes mantengan una comunicación fluida desde el momento en que la OIT es seleccionada para ejecutar un proyecto; para lo cual es necesario que la OIT informe a los donantes y mandantes sobre las principales características de la programación, diseño e implementación de los proyectos que ejecuta. - Existen diferencias entre un documento de proyecto (PRODOC) de la OIT y una nota conceptual, en cuanto a estructura, contenido y proceso de elaboración. Respecto a esto último, los PRODOC deben tomar en cuenta las necesidades de los mandantes, para lo cual son consultados (en el caso de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, esto se hace a través de ACTEMP y ACTRAV respectivamente). - Una vez aprobado el PRODOC y antes de iniciar la implementación de un proyecto, la OIT realiza acciones para informar, socializar, sensibilizar y comprometer a los mandantes para que tengan una participación activa en él. Si bien esto puede alargar la fecha de inicio del proyecto, es una condición indispensable porque representa la puesta en práctica del tripartismo, que a su vez es la esencia de la OIT y porque a priori debería favorecer la eficacia, eficiencia y sostenibilidad de la intervención. - Los beneficiarios directos de los proyectos de la OIT por lo general son los Ministerios de Trabajo, las organizaciones de empleadores y/o las organizaciones de trabajadores, quienes suelen ser también los socios de la intervención de la OIT. En tanto, los beneficiarios finales pueden ser grupos vulnerables de la población, familias, trabajadores, empresas, entre otros. - Existen proyectos de la OIT en los que la modalidad de ejecución incluye la transferencia de recursos para que los socios implementen directamente algunas de las actividades previstas. Cuando ello no ocurre, como es el caso del proyecto materia de la presente evaluación, la ejecución es responsabilidad de la OIT, en colaboración y consulta permanente con los socios de la intervención.
Context and any related preconditions	El proceso de discusión y ajuste al diseño del Proyecto “Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura dominicana” duró más de un año (desde inicios del 2018 hasta abril del 2019). Las principales diferencias entre la versión final del diseño del Proyecto y la versión inicial son que se redujo la importancia relativa del TI y que se eliminó por completo el resultado vinculado al diseño e implementación de un sistema de auto cumplimiento laboral en el sector agrícola. De esta manera, resulta más evidente que el énfasis del Proyecto esté en mejorar la aplicación de las leyes laborales por parte del MT para contribuir a mejorar las condiciones laborales del sector agrícola, lo cual incluye la reducción del TI pero también la mejora en salarios, Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), entre otras.
Targeted users / Beneficiaries	OIT, Gobierno, Organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores, donantes.
Challenges /negative	Según los oficios enviados por COPARDOM y las centrales sindicales a la OIT durante el segundo semestre del 2018 y a las entrevistas sostenidas durante la presente evaluación, COPARDOM sostiene que hubiera sido

lessons - Causal factors	deseable que participen desde el inicio del proceso (enero 2018), mientras que las centrales sindicales consideran que su participación fue básicamente para ser informados del contenido del Proyecto Tanto el MT como COPARDOM y las centrales sindicales estuvieron de acuerdo en la importancia del fortalecimiento del MT para la aplicación efectiva de la legislación laboral; en cambio, como no se llegó a un consenso de todas las partes respecto a la inclusión del segundo resultado de cumplimiento social y a la determinación de quién se haría cargo de su ejecución, se decidió no incluir este resultado en el diseño final.
ILO Administrative Issues	Esta lección aprendida se vincula al proceso de diseño de una proyecto, específicamente a la discusión y ajuste, lo cual a su vez requiere de personal y de recursos logísticos para convocar y llevar a cabo las reuniones de discusión

LL Element	Text
Brief description of lesson learned	2. Las principales lecciones aprendidas del programa piloto de implementación del SCORE son: (a) es indispensable el compromiso y el involucramiento de la Alta Gerencia de las empresas que implementan el SCORE porque es la que dispone cuáles serán los recursos para lograr los resultados deseados, (b) la importancia de generar una cultura de estandarización y mejora continua en los empleados, y (c) la importancia de involucrar a todas las áreas de la empresa en la elaboración e implementación de los planes de mejora.
Context and any related preconditions	Con el Proyecto se ha implementado la metodología SCORE en 28 empresas: 20 recibieron el Módulo 1 (Cooperación en el lugar del trabajo) y 8 recibieron el Módulo 5 (Seguridad y salud en el trabajo). La implementación estuvo a cargo de 15 asesores/as empresariales de INFOTEP, quienes fueron formados por el Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia (CTA) y recibieron asistencia metodológica de dicho Centro durante su trabajo en las empresas. Estos han sido unos de los pocos avances del Proyecto en cuanto al cumplimiento de las metas de indicadores de productos.
Targeted users / Beneficiaries	OIT, MT, INFOTEP, empresas
Challenges /negative lessons - Causal factors	Según el Informe del CTA, las empresas han mejorado algunos aspectos internos en sus procesos: entre quienes llevaron el Módulo 1, la mayor organización en los puestos de trabajo, la disminución de tiempos de operación, el mayor aprovechamiento de áreas mal utilizadas anteriormente, y la implementación de indicadores para tener más control de los procesos. Mientras que entre quienes implementaron el Módulo 5, mayor seguridad en las áreas de trabajo, disminución de accidentes laborales, establecimiento de un Comité Mixto de Seguridad y Salud
ILO Administrative Issues	Esta lección aprendida se vincula al proceso de implementación de la metodología SCORE en las empresas, lo cual a su vez requiere una inversión del Proyecto para financiar el costo de contar con asesores empresariales encargados de acompañar a las empresas en la implementación del SCORE.

LL Element	Text
Brief description of lesson learned	3. En un contexto de pandemia, la decisión del Proyecto de virtualizar determinadas actividades es adecuada y eficiente; sin embargo, se debe tomar en cuenta que no todas las instituciones públicas tienen disponible la infraestructura virtual (PC, electricidad, acceso a internet, rapidez de la conexión) y/o la “cultura virtual” (conocimientos básicos sobre TIC, disposición a aprender), lo cual puede limitar la cobertura de las acciones de formación dirigidas por ejemplo a los integrantes de los CDL. Las mismas dificultades pueden tener la población vulnerable que será beneficiaria del programa piloto de formación para la inserción laboral.
Context and any related preconditions	En el contexto de la pandemia de la COVID-19, se suspendieron temporalmente las actividades de formación del Proyecto; otras sí han continuado realizándose con cierta “normalidad”, por ejemplo los manuales e informes técnicos descriptivos; y unas terceras también se han realizado pero ajustando un poco la metodología, por ejemplo la campaña “Lanza tu dardo contra el trabajo infantil” se lanzó de manera virtual. También se piensa ajustar la metodología en determinadas actividades que están pendientes, como por ejemplo en la implementación del Módulo 3 del SCORE 3, que se hará de manera virtual, y lo mismo ocurriría con la formación para la inserción laboral de las familias vulnerables
Targeted users / Beneficiaries	OIT, MT
Challenges /negative lessons - Causal factors	
ILO Administrative Issues	Esta lección aprendida se vincula al proceso de implementación de un proyecto, específicamente a su adecuación o respuesta a un contexto de emergencia como el de pandemia de la COVID-19. A su vez, requiere de personal que proponga estrategias o medidas para que esta respuesta sea lo más eficaz y eficiente.

Anexo 4b. Buenas prácticas

GP Element	Text
Brief summary of the good practice	1. El Proyecto ha aprovechado y complementado lo avanzado por otros proyectos/ programas de la OIT como el Proyecto Global BRIDGE y el Proyecto “Mejora de las condiciones laborales en el sector bananero”, tanto en lo que respecta al fortalecimiento de las inspecciones (resultados 1.1 y 1.2 del Proyecto) como a la mejora de la productividad en las empresas aplicando la metodología SCORE (resultado 1.4 del Proyecto).
Relevant conditions and Context: limitations or advice in terms of applicability and replicability	En cuanto al fortalecimiento de las inspecciones, el Proyecto está tomando en cuenta (en determinados productos y actividades incorporados en los primeros dos resultados intermedios) algunas de las recomendaciones del Proyecto Global BRIDGE para fortalecer las capacidades del MT en inspección del trabajo y mejorar el cumplimiento de legislación laboral En relación a la mejora en la productividad de las empresas, el Proyecto ha incorporado como producto la implementación de la metodología SCORE en empresas de sectores agroindustrial, servicios y manufactura, continuando de esta manera lo realizado con el Proyecto “Mejora de las condiciones laborales en el sector bananero”, en el que se implementó el SCORE en dicho sector y también con otras intervenciones, financiadas con presupuesto regular de la Oficina de Países de la OIT para Centro América, Panamá, Haití y República Dominicana, con sede en Costa Rica, mediante las que se implementó la citada metodología en otros sectores como elaboración del ron, industrias metalmecánicas y metalúrgicas, industrias gráficas y afines.
Establish a clear cause-effect relationship	El Proyecto ha tomado en cuenta las necesidades que tiene el MT para mejorar la aplicación estratégica de la legislación laboral, las cuales fueron identificadas en el Informe “Evaluación de necesidades de la inspección del trabajo de la República Dominicana”, elaborado en el marco del Proyecto Global BRIDGE. INFOTEP se inicia en SCORE con un proyecto de OIT en el sector bananero “Mejora de condiciones laborales en sector bananero”, entre 2014-2018, donde se trabajan los Módulos 1 y 4. Luego, en el 2018, con presupuesto regular de San José y con PNUD se hizo lo mismo con el Módulo 2 en otros sectores (metalurgia, servicios, ron, artes). Estos Módulos 1, 2 y/o 4 se han aplicado a aproximadamente 25 empresas.
Indicate measurable impact and targeted beneficiaries	En el resultado intermedio 1.1 y 1.2 del Proyecto, el diagnóstico del Proyecto BRIDGE ha guiado la intervención para fortalecimiento de las capacidades individuales de los inspectores e institucionales de la DI. En el resultado intermedio 1.4 del Proyecto, se ha aprovechado la experiencia de las anteriores intervenciones con SCORE en el país, que también estuvo a cargo de INFOTEP y de los mismos formadores.
Potential for replication and by whom	Esta buena práctica se puede replicar en todos los proyectos que trabajen en áreas temáticas en las que la OIT ha trabajado con anterioridad en el mismo país. De esta manera, se puede dar continuidad a las intervenciones de la OIT.

GP Element	Text
Brief summary of the good practice	2. Los indicadores del objetivo y resultados intermedios del Proyecto reflejan lo que el Proyecto busca alcanzar, a lo que busca contribuir, y los indicadores de productos reflejan las principales estrategias a utilizar para fortalecer capacidades y mejorar/modernizar los sistemas, herramientas e instrumentos. Las herramientas previstas para recoger información sobre el valor de los indicadores son apropiadas y se considera adecuado que la responsabilidad de recopilar la información sea compartida entre el equipo del Proyecto de la OIT y los/as funcionarios/as de las diferentes Direcciones/Departamentos del MT, y la de verificar la información recaiga exclusivamente en la Oficial de Monitoreo y Evaluación del Proyecto
Relevant conditions and Context: limitations or advice in terms of applicability and replicability	A nivel de productos, en el Proyecto predominan dos tipos de indicadores, en ambos casos concordantes con las principales estrategias del Proyecto de fortalecer capacidades y mejorar/modernizar los sistemas, herramientas e instrumentos. Los productos de los resultados intermedios 1.2, 1.3 y 1.4 se refieren principalmente a la cantidad de personas capacitadas (inspectores de trabajo, funcionarios/as de la DGHS, representantes de entidades que forman el CDN; así como integrantes de familias vulnerables y asesores en metodología SCORE), mientras que los del resultado intermedio 1.1 se refieren sobre todo a la elaboración de informes basados en los sistemas mejorados/optimizados (SEMC, sistema estadístico institucional, SICET). La evaluación considera positivo que estos últimos indicadores pongan énfasis no tanto en la existencia de estos sistemas mejorados sino en el uso que se les da. En el CMEP también se ha definido para cada indicador de resultado y producto su nivel de desagregación, el valor de la meta, la frecuencia de recojo de información y el personal responsable de recopilar y verificar la información.
Establish a clear cause-effect relationship	El establecimiento de indicadores adecuados a nivel de productos y resultados así como de herramientas de recojo de información respecto a sus valores, de frecuencia de recojo de información y de identificación del personal responsable de recopilar y verificar la información es una condición necesaria para poder medir, al finalizar un proyecto, los resultados y efectos de la intervención.
Indicate measurable impact and targeted beneficiaries	El alcance del CMEP es a nivel de indicadores de productos y resultados y, como se mostró en una sección precedente, son muy pocos los que a la fecha muestran algún nivel de avance; por lo tanto, la implementación del CMEP apenas está iniciándose y aún es prematuro para afirmar si las instancias responsables de recopilar y verificar la información sobre el cumplimiento de los indicadores están cumpliendo a cabalidad con sus roles.
Potential for replication and by whom	Esta buena práctica se puede replicar en todos los proyectos porque en todos los casos se requiere diseñar indicadores de productos y resultados así como herramientas que permitan recoger información sobre el valor de los indicadores.

GP Element	Text
Brief summary of the good practice	3. Desde el diseño del Proyecto se contemplaron estrategias que, a priori, favorecen la sostenibilidad del Proyecto, como la implementación de forma permanente, como parte de las funciones regulares del MT, de los programas de capacitación sobre normativa laboral para inspectores y sobre TI dirigido a funcionarios/as del MT, y también la implementación de forma permanente, a cargo del MT y/o de INFOTEP, de los programas para inserción laboral de familias vulnerables y del SCORE en las empresas
Relevant conditions and Context: limitations or advice in terms of applicability and replicability	En el marco del Proyecto, actualmente se están elaborando dos Programas de capacitación: uno sobre normativa laboral dirigido a los inspectores de trabajo y otro sobre TI dirigido a funcionarios/as del MT y otros actores socio-laborales. Si bien estos Programas incluyen varios de los temas en los que la OIT ya capacitó en el marco del Proyecto Global BRIDGE como DFT y técnicas de investigación y habilidades blandas, se están incorporando otros vinculados a la normativa laboral general y sobre todo a la SST a partir de la coyuntura de la COVID-19 Respecto al programa piloto de inserción laboral de familias vulnerables, en función de los resultados de los mapeos de la oferta y demanda, se definirá si la formación debe estar orientada al empleo dependiente y/o al autoempleo, en qué ocupaciones y qué instituciones brindan la formación.
Establish a clear cause-effect relationship	En cuanto al segundo resultado, se busca que los Programas de capacitación sobre normativa laboral para inspectores de trabajo y sobre TI dirigido a funcionarios/as del MT y otros actores socio-laborales queden como una herramienta permanente del MT, quien podrá llevarlos a cabo como parte de sus capacitaciones regulares, es decir, su implementación no está supeditada a la vida útil del Proyecto Respecto al cuarto resultado, se espera que el programa piloto para la inserción laboral de familias vulnerables permita identificar lecciones aprendidas y buenas prácticas sobre análisis prospectivo, identificación de brechas entre demanda laboral y oferta formativa, mecanismos para promover la inserción laboral de la población vulnerable, rediseño de oferta formativas de la zona, coordinación interinstitucional; y, a partir de ello, poder construir estrategias (y, a mediano/largo plazo, políticas) de promoción del empleo dirigida a familias vulnerables en riesgo de TI, que tengan un mayor alcance geográfico y sectorial. Otro elemento del cuarto resultado favorable para la sostenibilidad de la intervención es que desde el diseño contempló la participación de INFOTEP, una institución con recursos humanos y financieros, presencia territorial en todo el país y una amplia red de proveedores privados de formación. Además, con el Proyecto serán formados en este Módulo 3, los mismos 5 asesores de INFOTEP que fueron formados en el Módulo 5 y que en anteriores proyectos de la OIT en la implementación de la metodología SCORE habían sido formados en los Módulos 1, 4 y 2. Al haber completado todos los módulos, podrán ser certificados como <i>Master Trainer</i> de la metodología SCORE
Indicate measurable impact and targeted beneficiaries	Tomando en cuenta que aún falta iniciar o culminar la mayoría de actividades y, por consiguiente, concretar los diferentes productos que contempla el Proyecto, es muy prematuro para estimar si al finalizar el Proyecto se cumplirán los resultados y si éstos van a ser sostenibles
Potential for replication and by whom	Esta buena práctica se puede replicar en todos los proyectos, principalmente en aquellos que contemplan resultados o productos vinculados a fortalecimiento de capacidades y a la implementación de programas pilotos.

GP Element	Text
Brief summary of the good practice	4. La campaña informativa y de sensibilización “Lanza tu dardo contra el trabajo infantil” combina diversos medios para difundir sus mensajes: (a) cuñas radiales, (b) redes sociales (<i>facebook, twitter, instagram</i> del MT y otras instituciones), (c) <i>banners</i> , afiches, kit de materiales de oficina y otros artículos de <i>merchandising</i> , (d) perifoneo en zonas agrícolas, (e) participación de <i>influencers</i> ,
Relevant conditions and Context: limitations or advice in terms of applicability and replicability	En agosto del 2020 lanzó oficialmente, a través de la plataforma virtual <i>zoom</i>, la campaña informativa y de sensibilización “Lanza tu dardo contra el trabajo infantil”. La campaña busca difundir el mensaje que los/as niños/as deben aprender, jugar y estudiar en vez de trabajar y está orientada sobre todo a tres públicos objetivos: (a) empleadores, (b) padres de familia y (c) la sociedad en general. A los primeros, para promover normativa y derechos laborales, incluido prevención y erradicación del TI; a los segundos, porque a veces los padres de familia consienten o promueven que sus hijos/as trabajen para de esta manera contribuir con la economía del hogar o porque piensan que así los/as están enseñando a ser más responsables; y la sociedad civil para que si conocen casos de TI los denuncien vía los canales correspondientes Además de los medios mencionados para difundir los mensajes, inicialmente también se había contemplado realizar visitas presenciales a empresas del sector agrícola (sobre todo informales) así como visitas a escuelas; no obstante, dado el actual contexto de la pandemia estas visitas ya no se van a realizar.
Establish a clear cause-effect relationship	Esta combinación de medios es el aspecto más novedoso de esta campaña, respecto a otras en las que la difusión se hacía básicamente con talleres, eventos en zonas estratégicas de las ciudades, distribución de material impreso y medios de comunicación tradicionales. Se espera que esta campaña contribuya a visibilizar más la problemática del TI y a favorecer la concreción de los demás productos y actividades contemplados en este tercer resultado intermedio.
Indicate measurable impact and targeted beneficiaries	Se ha previsto que esta primera campaña dure hasta diciembre del 2020. El MT, a través de la Dirección de Relaciones Públicas, ha contemplado hacer monitoreo sobre los medios físicos y digitales que publican información sobre la campaña, cuántas veces los funcionarios de MT aparecen en medios, los contadores en las redes sociales, cuántas instituciones apoyan las actividades que realizan en el marco de la campaña.
Potential for replication and by whom	Esta buena práctica se puede replicar en todos los proyectos que contemplan resultados o productos vinculados a campañas informativas o de sensibilización para promover los derechos de una determinada población vulnerable.

Anexo 5. Términos de referencia de la evaluación



**Organización
Internacional
del Trabajo**

Términos de Referencia:

Evaluación Independiente de Medio Término

Proyecto de mejora de condiciones de trabajo en la agricultura- República Dominicana

Título del Proyecto	<i>“Strengthening the Capacities of the Ministry of Labour to Improve Working Conditions in Agriculture in the Dominican Republic”</i>
Código de Proyecto	DOM/17/01/USA
Resultado P&P	Resultado 7: Protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos
ODS	ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico
Administrative Unit	CO – San Jose
Donante	U. S. Department of Labor
Presupuesto	USD 5,000,000
Periodo de inicio de implementación de actividades	Mayo 2019 - Agosto 2020 (Fecha de inicio formal según el Acuerdo: Diciembre 2017)
Unidades Técnicas de la OIT	FUNDAMENTALS
Tipo de evaluación	Independiente de Medio Término
Duración del Proyecto	Diciembre 2017 – Agosto 2021
Fecha de evaluación	Julio – Septiembre 2020
Director de Evaluación	Cybele Burga, Regional Evaluation Officer for Latin America and the Caribbean

I. Contexto y descripción del proyecto

Antecedentes del Proyecto

1. República Dominicana es miembro de la OIT desde el 29 de septiembre de 1924 y hasta la fecha ha ratificado 40 de sus convenios, incluido el Convenio núm. 81 sobre inspección del trabajo, el Convenio núm. 150 sobre la administración del trabajo, el Convenio núm. 138 como mínimo edad de admisión al empleo y el Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, entre otros. De las 40 convenciones ratificadas, 35 están en vigor.
2. República Dominicana también cuenta con Código del Trabajo, contenido en la ley 16-92 del 29 de mayo de 1992, que regula el cumplimiento y la verificación de las normas laborales. Asimismo, el sistema dominicano de Seguridad Social, creado por la ley 87-01, promulgada el 9 de mayo de 2001, promovió un cambio significativo en la dinámica de cotización y acceso al derecho a la Seguridad Social de los trabajadores, lo cual, era verificado por el Ministerio de trabajo a través de su cuerpo de Inspección de Trabajo, de conformidad con la ley 177-09 del 22 de junio de 2009, hasta su modificación mediante la ley 13-20 de Febrero 2020, trasladando esta responsabilidad a la Tesorería de la Seguridad Social (TSS).
3. El Ministerio de Trabajo es la autoridad administrativa responsable de garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, así como la correcta aplicación de los convenios de la OIT y otros instrumentos ratificados por el país, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y derechos humanos. Estas funciones son desempeñadas por el Sistema de Inspección del Trabajo, que opera de manera descentralizada a través de 40 Representaciones Locales de Trabajo (RLT) ubicadas en todo el país. El Ministerio de Trabajo implementa protocolos específicos para realizar inspecciones en diferentes sectores, así como para detectar trabajo infantil, riesgos laborales y situaciones de posible incumplimiento de la legislación laboral, como la discriminación por diversos motivos (género, nacionalidad, origen étnico, lugar de residencia, edad, estatus socioeconómico, idioma), entre otros. Sin embargo, estos protocolos deben actualizarse para que los procesos de inspección sean más efectivos.
4. En lo que se refiere a la prevención y aplicación de las normas laborales, el Ministerio de Trabajo, institución responsable de regular las relaciones laborales a través del sistema de inspección laboral, interviene en la verificación de aspectos fundamentales de las condiciones de trabajo, tales como: pago de salarios, cumplimiento de estándares de salud y seguridad ocupacional y edad mínima para el acceso al empleo, entre otros.
5. La OIT ha brindado asistencia al país a través de proyectos de cooperación técnica, con especial atención al fortalecimiento institucional del Ministerio de Trabajo y otras entidades relevantes, la producción y difusión de información y conocimiento, la sensibilización y la capacitación, así como la asociación y la colaboración interinstitucional sobre cuestiones relacionadas con los derechos laborales y la implementación de

regulaciones internacionales y nacionales en el campo laboral.

6. El Ministerio de Trabajo implementa protocolos específicos para realizar inspecciones en diferentes sectores, así como para detectar trabajo infantil, riesgos laborales y situaciones de posible incumplimiento de la legislación laboral, como la discriminación por diversos motivos (género, nacionalidad, origen étnico, lugar de residencia, edad, estatus socioeconómico, idioma), entre otros. Sin embargo, actualmente el Ministerio de Trabajo enfrenta importantes desafíos de naturaleza técnica y operativa, lo que limita su rango de cobertura, por lo que fortalecer su capacidad institucional, específicamente la del sistema de inspección, resulta esencial. Se identificaron debilidades y necesidades en torno a la actualización de los protocolos de acción, la difusión de las regulaciones laborales, la capacitación continua para contribuir a la promoción del trabajo decente. También se requeriría mejorar las competencias y condiciones para desarrollar programas de prevención de riesgos laborales y sistemas institucionales tales como la gestión electrónica de casos de inspección, estadísticas, planificación e información laboral.
7. El propósito del Proyecto objeto de esta evaluación es dotar al personal de inspección del trabajo en particular, y al personal del Ministerio de Trabajo en general, de herramientas y metodologías para abordar mejor los desafíos de la inspección laboral con respecto a las normas laborales, la jurisprudencia y los criterios técnicos en materia de salud y seguridad laboral y ocupacional, técnicas y prácticas de planificación de la inspección, habilidades de entrevista, muestreo y tratamiento de casos de trabajo infantil y violaciones de los derechos fundamentales. en el trabajo, así como en otros sistemas y mecanismos de apoyo que ejercen influencia directa sobre el escenario laboral.
8. De esta manera, la OIT apoyará los esfuerzos para fortalecer las capacidades del Ministerio de Trabajo, con especial énfasis en la Inspección del Trabajo, la Dirección de Políticas Públicas para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, la Dirección de Salud y Seguridad Laboral, la Dirección de Empleo, El Departamento de Asistencia Judicial, así como el Sistema Estadístico y otras plataformas de servicios, para mejorar de manera sostenible la aplicación de la legislación laboral. Además, promoverá también el fortalecimiento de otros actores del escenario laboral en la creación de sinergias y alianzas.

El proceso de diseño del proyecto

9. En Diciembre de 2017 se aprueba la iniciativa No. 106475-DOM / 17/01 / USA, titulada “Esfuerzos de apoyo para combatir el trabajo infantil y mejorar las condiciones laborales en la agricultura en la República Dominicana” con un presupuesto de Cinco Millones de Dólares (USD5,000,000), financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos USDOL), a ser ejecutado por la OIT.
10. A partir de la aprobación, desde la OIT se promovieron diversos encuentros con los representantes del tripartismo (gobierno, empleadores y trabajadores) para acordar los términos de la implementación y definir las actividades. Puntos de discusión tales como el nombre del proyecto, área geográfica y cultivos asociados que se atenderían, fueron

elementos de divergencia sobre los que no pudo arribarse a consenso tripartito.

11. Entre las primeras demandas por parte del sector empleador se encuentran la solicitud de modificación de fondo al documento de proyecto, llegando a requerir una nueva definición del contexto y la inclusión de indicadores, a fin de tener más detalles sobre qué implicaría el proyecto. Posteriormente, los empleadores solicitaron también la designación de un comité tripartito de monitoreo del proyecto y la eliminación del proyecto de todo tipo de estudios y levantamientos de información que pudieran evidenciar la existencia de incumplimiento del marco normativo laboral en el país. Buscando acelerar el inicio de la implementación con el consenso todos los sectores, la OIT, con la colaboración del Ministerio de Trabajo, realizó una propuesta inicial de indicadores que nunca llegó a la mesa de discusión.
12. Además, los empleadores plantearon la condición de que el Sistema de Autocumplimiento Socio Laboral fuera implementado por ellos directamente, no por la OIT como el resto del proyecto. Estos elementos dieron origen a una nueva propuesta de proyecto que planteaba aumentar el número de provincias a 9 y eliminar el cultivo de la caña como sujeto de la asistencia técnica, sustituyendo algunas provincias e integrando otros cultivos; sin embargo, tampoco pudo arribarse a consenso.
13. Las demandas del Ministerio de Trabajo giraron alrededor de ser ellos los responsables, a través del Observatorio del Mercado Laboral, de la realización de estudios y levantamientos de información, mientras que Los trabajadores expresaron su apoyo al diseño del proyecto durante todo el proceso, sin requerimientos específicos adicionales.
14. Este proceso tripartito de discusiones, propuestas y modificaciones al proyecto conllevó 18 meses y 5 propuestas diferentes de ajustes al diseño sometidas al donante para aprobación y transcurrió hasta que finalmente en abril 2019 el USDOL solicitó al Ministerio de Trabajo someter al 30 de abril una respuesta definitiva sobre su entendimiento del curso del proyecto y el destino de la asistencia técnica.
15. El Ministerio de Trabajo respondió con una carta en la que ratificaba su interés y compromiso para con el proyecto, proponiendo un único Resultado, “El Ministerio de Trabajo mejora la aplicación estratégica de las leyes laborales” y sus productos, integrando algunos elementos del componente 3 original y eliminando por completo el componente 2 y los estudios y levantamientos de información en campo. Ante este nuevo escenario, la OIT elaboró un nuevo Paquete de Documentos del Proyecto (PDP), que fue sometido a USDOL para aprobación y con ello el USDOL autorizó el inicio de las actividades del proyecto en el terreno en mayo 2019.
16. En abril del 2020 el CMEP fue aprobado y a solicitud del USDOL se hizo una revisión del documento del proyecto (PRODOC) a fin de alinear su contenido al CMEP. Este PRODOC ha sido aprobado en junio 2020.
17. Esta nueva propuesta se ha denominado “Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura dominicana”, y procura apoyar el desarrollo de diversos procesos del Ministerio de

Trabajo que se traducirán en el mejoramiento de su eficiencia y capacidad de responder a los desafíos actuales en materia laboral, y fomentar una mejora de las condiciones de trabajo en el sector agrícola de la República Dominicana. Mantiene el presupuesto y período de implementación originales y los detalles se ofrecen a continuación.

Descripción del Proyecto

18. El Proyecto "Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura en la República Dominicana", en adelante "FORMITRA", es una iniciativa diseñada por la OIT con insumos del Ministerio de Trabajo de la República Dominicana y apoyo financiero de la Oficina Internacional de Asuntos Laborales (ILAB) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL), con las particularidades siguientes:

19. Duración. El proyecto tiene una duración de 44 meses con un período de ejecución desde diciembre de 2017 hasta agosto de 2021.

20. Objetivo general del proyecto. Mejorar las condiciones de trabajo en el sector agrícola en la República Dominicana.

21. Resultado. Mejora de la aplicación estratégica de las leyes laborales con énfasis en el sector agrícola por el Ministerio de Trabajo.

a. **Resultado intermedio 1.1.** Sistemas, herramientas e instrumentos mejorados y adoptados por el Ministerio de Trabajo

Producto 1.1.1. Protocolos, manuales y guías de acción en apoyo del trabajo de los inspectores del trabajo con énfasis en el sector agrícola actualizados / elaborados.

Producto 1.1.2. Un nuevo sistema electrónico de manejo de casos de inspección del trabajo, particularmente en el sector agrícola, está operando

Producto 1.1.3. Sistema Estadístico Institucional diseñado y en operación.

Producto 1.1.4. Campaña para la difusión de Resoluciones sobre salario mínimo en el sector agrícola diseñada e implementada

Producto 1.1.5. Plataforma para gestionar casos de asistencia judicial gratuita mejorada / actualizada

b. **Resultado intermedio 1.2.** Conocimiento mejorado para hacer cumplir el marco jurídico con énfasis en el sector agrícola demostrado por el Ministerio de Trabajo, mejorados

Producto 1.2.1 Un programa de capacitación especializada para inspectores de trabajo y oficiales de MT implementado.

Producto 1.2.2. Programa de fortalecimiento de la Dirección de Salud y Seguridad Laboral (DHST) del MT implementado

Producto 1.2.3. Programa especializado para fortalecer la Dirección de Políticas para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil del MT implementado

- c. **Resultado intermedio 1.3.** Implementación de las iniciativas institucionales relacionadas con las Condiciones Aceptables de Trabajo y Trabajo Infantil por parte de actores clave, mejorada.

Producto 1.2.1 Un programa de capacitación especializada para inspectores de trabajo y oficiales de MT implementado.

Producto 1.2.2. Programa de fortalecimiento de la Dirección de Salud y Seguridad Laboral (DHST) del MT implementado

Producto 1.2.3. Programa especializado para fortalecer la Dirección de Políticas para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil del MT implementado

- d. **Resultados intermedio 1.4.** Estrategias innovadoras para mejorar las oportunidades de trabajo, las condiciones de trabajo y la productividad piloteadas

Producto 1.4.1. Implementación de un programa piloto sobre promoción del empleo e inserción laboral dirigido a familias vulnerables en el sector agrícola.

Producto 1.4.2 Programa piloto sobre la metodología SCORE para el desarrollo de capacidades del personal local y el fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas, implementado.

22. Principales partes interesadas: La principal entidad involucrada es el Ministerio de Trabajo en su oficina central y representaciones locales en provincias seleccionadas. También prevé la participación de otras instituciones públicas y actores socio laborales, tales como: organizaciones de trabajadores (CASC, CNTD y CNUS) y organizaciones de empleadores como COPARDOM participarán en actividades específicas. El proyecto también se vinculará con otras instituciones públicas, específicamente aquellas que participan o trabajan con temas relacionados con el trabajo infantil como: el Programa Progreso en Solidaridad (PROSOLI), el Ministerio de Agricultura (MA), el Consejo Nacional para la Infancia (CONANI), el Instituto Nacional de Capacitación Profesional Técnica (INFOTEP), la Oficina Nacional de Estadística (ONE), entre otros.

Alineamiento del Proyecto con los Programas de Trabajo Decente País (PTDP), Programa & Presupuesto, Country Programme Outcomes (CPOs) & Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

23. Vinculación con el P&P de la OIT y los ODS: Debido a la fecha de definición del diseño, el proyecto se vincula con el P&P de la OIT para el período 2020-2021, entendiendo que el país, con el apoyo de la OIT, fortalecerá a través del proyecto el sistema de administración e inspección del trabajo, y la estrategia nacional y local de prevención y erradicación del trabajo infantil, asegurando el cumplimiento de los derechos laborales, en consonancia con las Normas Internacionales del Trabajo y la legislación nacional, específicamente en los elementos que se detallan a continuación:

- Resultado Global 1. Mandantes tripartitos fuertes y un diálogo social influyente e inclusivo

- Producto 1.3. Mayor capacidad institucional de la administración del trabajo
 - Resultado Global 7. Protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos
 - Producto 7.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para asegurar el respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo
24. Además, el proyecto además se alinea con las herramientas de planificación nacionales como la Agenda 2030 República Dominicana, particularmente en el ODS 8 sobre "Trabajo decente y crecimiento económico"; la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, en el eje 1 del fortalecimiento institucional y el eje 3 del desarrollo productivo; y el Sistema de Objetivos Presidenciales 2016-2020, así como con las prioridades estratégicas establecidas en el Plan Estratégico Institucional 2017-2020 del Ministerio de Trabajo.

Arreglos de gestión del Proyecto

25. El equipo implementador del proyecto, en estrecha coordinación con el Ministerio de Trabajo y demás actores, define y coordina la implementación de las actividades observando las políticas y requerimientos de OIT y USDOL y asegura que estén disponibles las estructuras y condiciones óptimas para que se materialice efectivamente la asistencia técnica. En el documento del CMEP se especifica que el proyecto observará que la gestión se realice con un enfoque basado en resultados y con la participación de los beneficiarios en los procesos de análisis para gestionar el aprendizaje institucional.

II. Propósito, ámbito y clientes de la evaluación

26. Antecedentes de la evaluación. La OIT considera a la evaluación como parte integral de la implementación de las actividades de cooperación técnica. Los ejercicios de evaluación se realizan en todos los proyectos de conformidad con la política de evaluación de la OIT, es decir, tomando en consideración la naturaleza del proyecto, los requisitos específicos acordados con el socio en el momento del diseño del proyecto, así como durante la implementación del proyecto, según los procedimientos previamente establecidos.
27. La evaluación para la OIT tiene como objetivo la rendición de cuentas, el aprendizaje y la planificación y la creación de conocimiento. Debe llevarse a cabo en el contexto de criterios y enfoques para la cooperación internacional para el desarrollo establecidos por:
- Los Estándares de Calidad de Evaluación de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (Comité de Asistencia para el Desarrollo – CAD/OCDE);
 - El Código de Conducta para Evaluación en el Sistema de las Naciones Unidas del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG);
28. Las recomendaciones que se deriven de la evaluación deben estar fuertemente vinculadas a las conclusiones de la evaluación y, deben proporcionar una guía clara a las partes

interesadas sobre cómo pueden ser abordadas. La evaluación, se enfocará en analizar de manera sistemática lo que funcionó, lo que no y por qué, haciendo uso de la evidencia más sólida de la que se disponga.

29. La evaluación integrará la igualdad de hombres y mujeres y la no discriminación, el diálogo social y las normas internacionales del trabajo de forma transversal en todos sus resultados y procesos. Debe abordarse de acuerdo con la [Nota de orientación EVAL N° 4⁷⁴](#) para cuestiones de género y la [Nota de orientación N° 7⁷⁵](#) para garantizar la participación de las partes interesadas.
30. La evaluación independiente de mitad de término del Proyecto FORMITRA tiene como propósito general evaluar el progreso hacia los resultados, identificar las principales dificultades / limitaciones, lecciones aprendidas, posibles buenas prácticas y recomendaciones prácticas que se espera se integren en los procesos de planificación e implementación e de actividades futuras. El plan de acción que se deriva de la aplicación de las recomendaciones será elaborado conjuntamente entre la OIT y los socios de la cooperación.
31. **Alcance.** La evaluación independiente de mitad de término cubre todos los aspectos del proyecto, incluido el entorno del proyecto, la organización del proyecto, la relevancia del proyecto y la eficiencia de la utilización de los recursos y eficacia desde el inicio hasta la fecha de evaluación. La evaluación incluirá todas las actividades desarrolladas bajo el período en estudio (enero 2018⁷⁶- agosto 2020). Considerar que, si bien el proyecto formalmente inició en mayo 2018, la ejecución de actividades comenzó 12 meses después, en mayo 2019.
32. **Clientes.** Los principales clientes de la evaluación son las partes interesadas nacionales en el país, el donante socio (USDOL) y la OIT (Oficina regional y ETD de San José), Oficina de Evaluación (EVAL), Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS-HQ), Partnering for Development (PARDEV-HQ).

Internal:

- Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe
- Oficina País- San José
- Equipo de Proyecto
- FUNDAMENTALS
- GOVERNANCE
- PARDEV
- EVAL

External

- Ministerio de Trabajo de República Dominicana
- INFOTEP
- Ministerio de Agricultura
- Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo

⁷⁴ Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_mas/@eval/documents/publication/wcms_165986.pdf

⁷⁵ Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_165982.pdf

⁷⁶ El proyecto se adjudicó en diciembre 2017 para dar inicio en enero 2018.

- PROSOLI
- CNTD
- CNUS
- CASC
- CONANI

III. Metodología de la evaluación

33. A continuación, se presenta la metodología del ejercicio de evaluación final independiente propuesto. Si bien el evaluador(a) puede proponer cambios en la metodología, dichos cambios deben ser discutidos y aprobados por la Directora de Evaluación, siempre y cuando la investigación y el análisis sugieran que deba hacerse cambios, se aborde el rango indicado de preguntas, se mantenga el propósito y se produzcan los resultados esperados, con la calidad requerida. En caso de que los cambios propuestos impliquen grandes modificaciones, se consultará al Comité de Evaluación. Tal como se menciona más arriba, el marco conceptual básico sobre el cual se desarrollará esta evaluación es el de las Directrices de Política de la OIT para realizar evaluaciones basadas en los resultados ([*ILO Policy Guidelines for Results-Based Evaluation: principios, racionalidad, planificación y gestión*](#)). Asimismo, la evaluación se llevará a cabo de acuerdo con las políticas y los procedimientos ordinarios de la OIT. La OIT se adhiere a las normas y estándares de evaluación del sistema de las Naciones Unidas. La evaluación deberá adoptar un enfoque que reconozca el rol del género en el desarrollo económico y social. Asimismo, incluirá una matriz de preguntas de evaluación con preguntas de evaluación, indicadores cualitativos y cuantitativos y técnicas de recopilación de datos diseñados para ser sensibles al género y maximizar la participación. El análisis de género se debe reflejar a lo largo de los hallazgos, conclusiones y recomendaciones.
34. En República Dominicana, al día de hoy, hay restricciones severas (toque de queda nocturno, cierre de actividades no esenciales, cierre de escuelas y cancelación de eventos públicos)⁷⁷. Debido a esta situación, las entrevistas deberán realizarse de manera 100% remota pero se demanda la aplicación de técnicas innovadoras para la recopilación de información individual y grupal a través de tecnología digital (Ver [*Implications of COVID-19 on evaluations in the ILO*](#)). Siempre que sea posible, se deben considerar técnicas como la agrupación de entrevistas para así reducir la carga sobre los actores sociales que serán entrevistados.
35. El uso de métodos en línea requiere una buena conectividad, herramientas y, sobre todo, una base de datos sólida con datos de contacto de los constituyentes y las partes interesadas. Es posible que este último no siempre esté disponible, mientras que el primero puede ser problemático en ciertos países o regiones, como el que será objeto de esta evaluación.

⁷⁷ CEPAL (2020). Observatorio COVID-2019 América Latina y el Caribe: acciones por país. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/temas/covid-19>

36. Enfoque de la evaluación. Tanto para un escenario de evaluación con entrevistas 100% remotas o para un híbrido que combine entrevistas presenciales manteniendo el distanciamiento social y entrevistas remotas a actores institucionales, la Oficina de Evaluación sugiere adoptar un enfoque de dos etapas. Entrevistas breves con las partes interesadas prioritarias identificadas inicialmente y luego, realizar un seguimiento con las personas identificadas en la primera etapa como capaces de proporcionar información más detallada. Estas personas podrían estar incluidas en la lista inicial pero también surgir como “actor clave” durante esas entrevistas de la primera ronda (por ejemplo, usuarios de los resultados del proyecto más allá del proyecto). Este enfoque gradual de las entrevistas y la recopilación de datos permite utilizar diferentes métodos en diferentes etapas a medida que se ajustan las restricciones de la emergencia de la COVID-19.

37. Revisión documental. El ejercicio de evaluación se llevará a cabo mediante un análisis documental de los materiales apropiados, incluyendo, pero no limitado a:

- Documentos y datos del CMEP,
- Informes de línea de base, finales o análisis pre-situacional⁷⁸,
- Documento del proyecto y revisiones,
- Presupuesto y revisiones del proyecto,
- Acuerdo de cooperación y modificaciones del proyecto,
- Informes técnicos de progreso y anexos (productos finalizados),
- Marcos de resultados del proyecto y planes de seguimiento,
- Planes de trabajo,
- Procedimientos y directrices de gestión,
- Investigaciones u otros informes realizados (estudios KAP, etc.), y
- Archivos del proyecto (incluidos los registros escolares) según corresponda.

38. También se consultarán y analizarán materiales pertinentes de fuentes secundarias provistos idealmente por el equipo de proyecto o la Oficina Regional.

Al inicio de la fase de análisis documental, el evaluador(a) sostendrá una entrevista virtual con la Asesora Técnica Principal y su equipo completo.

Una vez concluida la fase de análisis documental, se espera que el evaluador elabore un documento que indique el enfoque metodológico del ejercicio de evaluación, las limitaciones que se pueden enfrentar producto de la escasez de información o por el contexto de la pandemia, para su discusión y aprobación por la Directora de Evaluación y su posterior remisión al equipo del proyecto para obtener retroalimentación.

Al inicio de la fase de análisis documental, el evaluador(a) sostendrá un Skype con la Directora de Evaluación, a fin que el evaluador(a) tenga una adecuada comprensión del alcance, cambios y resultados clave del proyecto así de como de las áreas de interés del equipo de proyecto respecto los productos de evaluación.

39. Recolección de información. Si bien sería óptimo realizar entrevistas directas y grupos focales con determinados actores manteniendo el distanciamiento social, en este caso no

⁷⁸ Esta consultoría está por dar inicio. Los avances serán tomados en consideración en el proceso de evaluación.

será posible realizar visitas al terreno a causa de las restricciones impuestas por la emergencia de la COVID-19. En su lugar, se realizarán consultas virtuales con un conjunto amplio de actores y con técnicas comprensivas de recojo de información virtual que permita conocer en profundidad y en detalle el alcance y desafíos enfrentados por el proyecto.

- 40. Taller de devolución de resultados finales (virtual).** Se realizará un taller/reunión virtual de presentación de resultados en el que participarán los ejecutores clave y grupos de interés para recoger recomendaciones y poner a prueba las principales conclusiones y recomendaciones de la evaluación. Fecha sugerida: Setiembre-inicios de Octubre 2020.

El evaluador(a) será responsable de la organización metodológica del taller en coordinación con la Directora de Evaluación. La identificación de los participantes del taller y la logística estará a cargo del equipo de proyecto en República Dominicana, en consulta con el evaluador(a) y la Directora de Evaluación. Producto de esta presentación de resultados se esbozará un plan de acción para implementar las recomendaciones de la evaluación.

- 41. Mapa o lista completa de actores.** Un elemento central para el éxito de una evaluación principalmente remota y en un contexto de crisis es el mapa de actores. En esta lista (o mapa idealmente) estará indicado el rol y grado de influencia de cada parte interesada en el proyecto para facilitar la priorización de las entrevistas y el esfuerzo por tratar de conectarse con esas partes interesadas⁷⁹. Esto también debería incluir a las partes interesadas que se considerarían usuarios de los resultados del proyecto (contribución más amplia y sostenibilidad) y que pueden proporcionar contexto al proyecto. Una primera lista sugerida de entrevistas se anexará a estos Términos de Referencia a la firma del contrato. La lista definitiva se cerrará luego de iniciada la evaluación.

- 42. Apoyo del funcionario M&E del Proyecto.** En caso las entrevistas se efectúen 100% de manera remota debido a las condiciones del contexto, y tomando en consideración que la preparación y seguimiento a la realización de entrevistas virtuales puede demandar un tiempo considerable, la Directora de Evaluación y equipo de evaluación debe contar con el apoyo de un punto focal del proyecto dedicado a esta tarea. La oficial de M&E brindará el soporte requerido en este sentido.

IV. Criterios y Preguntas de Evaluación

- 43.** Debido a la actual pandemia de COVID-19 los países han implementado diferentes medidas para restringir la movilidad de las personas, tanto dentro de sus países como fuera de ellos. En este contexto EVAL ha diseñado una guía para transitar de un escenario de evaluaciones regulares con misiones en el terreno a evaluaciones con diferentes grados de trabajo a distancia con mayor dependencia en métodos en línea (entrevistas, encuestas, discusiones virtuales, entre otras).

⁷⁹ Producto puesto a disposición durante el inicio de la evaluación.

44. Para atender las preguntas sugeridas para esta evaluación se deberá identificar más claramente el tipo de partes interesadas que estarían en la mejor posición para proporcionar información sobre las preguntas de evaluación específicas (ver sección III).
45. **Criterios de evaluación.** En línea con el enfoque basado en los resultados aplicado por la OIT, la evaluación se centrará en identificar y analizar los resultados a través de preguntas clave relacionadas con los criterios de evaluación y el logro de los resultados / objetivos del proyecto utilizando, como punto central pero no único, los indicadores en el marco lógico del proyecto. La evaluación analizará el Proyecto en relación a sus propios objetivos, marco lógico, logros y debilidades e identificará los resultados a través de criterios clave, teniendo en cuenta:

Relevancia y ajuste estratégico: *La medida en que la estrategia y acciones del proyecto están alineados con las prioridades de: la OIT, USDOL, los constituyentes, los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD), los marcos nacionales de desarrollo, las prioridades y necesidades subregionales, nacionales y locales y la Agenda 2030.*

1. ¿En qué medida la estrategia y las acciones del proyecto son coherentes y relevantes para los objetivos del Gobierno en materia de trabajo infantil en la agricultura? ¿, ¿Fueron las estrategias del proyecto relevantes para las necesidades específicas del MT y otras partes interesadas clave para abordar la problemática de TI en la agricultura? "¿Las acciones y actividades fueron identificadas en base a demandas nacionales e integran el enfoque de género y no discriminación?. (abordar la preguntar también desde el contexto Covid-19)

2. ¿En qué medida el Proyecto complementó y creó sinergias con otros Proyectos/ programas de la OIT y de NNUU y otros proyectos financiados por el gobierno de los EEUU?

3. ¿En qué medida el Proyecto se vincula y contribuye con las prioridades del Programa y Presupuesto de OIT (18-19, 20-21) y CPOs vinculados? ¿En qué medida el proyecto contribuye a las estrategias nacionales de desarrollo, al MANUD, a los ODS, a las prioridades del USDOL y a otros marcos conjuntos de asistencia para el desarrollo?

La Validez del diseño: *la solidez y el realismo de la teoría de cambio; la adecuación de las asignaciones presupuestarias totales y para el logro de los productos y resultados; la estructura institucional y acuerdos de gestión de los sistemas de gobernanza propuestos por la cooperación sur-sur trilateral; estrategias y mecanismos de implementación técnica conjunta y desarrollo de capacidades; complementariedad y generación de sinergias*

4. ¿La teoría del cambio del proyecto es comprensiva, integra factores externos y se basa en un análisis sistémico? ¿El proyecto aborda las principales causas de debilidades en el cumplimiento de las condiciones laborales particularmente en la agricultura en República Dominicana y responde a ellas? ¿Cuáles son las principales debilidades institucionales que se espera resolver con el Proyecto asociadas a las capacidades de inspección, prevención y mayor eficiencia de los procedimientos administrativos?

5. ¿El proyecto es lógico y coherente en su concepción, con objetivos claramente definidos para lo que se quiere medir? ¿Son los indicadores de desempeño del Proyecto metas relevantes y realistas? ¿Se han identificado riesgos y medidas de mitigación?

6. ¿En qué medida y cómo el diseño integra la igualdad de género y la no-discriminación, la sostenibilidad ambiental, las Normas Internacionales del Trabajo, los mecanismos de Dialogo Social, las prescripciones de los Convenios Internacionales ratificados por República Dominicana y las recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios?

7. ¿En qué medida el proyecto ha adaptado su enfoque para responder a la crisis de Covid-19 y cuáles han sido las implicaciones en la priorización de acciones, población objetivo y grado de logro del proyecto? ¿Se ha utilizado de manera adecuada y efectiva las fortalezas y la capacidad del proyecto en la adaptación?

8. ¿Cuál ha sido la contribución de los constituyentes en el diseño del Proyecto?

La Efectividad: *la medida en que se puede atribuir al proyecto su contribución al objetivo de desarrollo y a los objetivos específicos y, más concretamente, si los resultados declarados se han producido satisfactoriamente, para quiénes están funcionando mejor las estrategias planteadas y para quiénes menos. Se valorará si se han creado sinergias con iniciativas nacionales y con otros proyectos cooperación técnica internacional (resultados diferenciados por país).*

9. ¿En qué medida el proyecto ha logrado sus objetivos principales y los resultados planificados al momento de la evaluación y en qué medida es probable que el proyecto los logre al finalizar? Específicamente,

- a) ¿En qué medida se ha logrado el desarrollo de capacidades en las Direcciones o Unidades del MT?
- b) ¿Cuán efectivas fueron las estrategias y acciones en materia de igualdad de género y la no discriminación, la sostenibilidad ambiental, las Normas Internacionales del Trabajo y los mecanismos para el diálogo social?
- c) ¿En qué medida la OIT y las diferentes organizaciones y actores involucrados han contribuido al logro de los objetivos específicos del proyecto y cuál ha sido el nivel de satisfacción respecto los principales productos?

10. ¿Cuáles fueron los factores clave internos o externos que limitaron o facilitaron el logro de los resultados del proyecto?

11. ¿En qué medida y cómo se ha adaptado el proyecto en respuesta a la crisis de COVID-19?

La Eficiencia: *la productividad del proceso de implementación del proyecto como una medida para evaluar en qué medida los resultados obtenidos son el resultado de un uso eficiente de los recursos financieros, materiales y humanos. En qué medida las capacidades y arreglos de gestión implementados por la OIT y los constituyentes contribuyen al logro de los resultados esperados.*

12. ¿Se han utilizado los recursos (financieros, humanos, tiempo, experiencia) estratégicamente para garantizar el logro de los resultados?

13. ¿Cuán efectivo fue el apoyo (técnico y político) brindado hasta ahora por la OIT (unidades administrativas y financieras regionales, FUNDAMENTALS en Ginebra) al Proyecto? ¿Ha hecho el proyecto un uso estratégico y efectivo de la coordinación y colaboración con otros proyectos y sectores/departamentos técnicos de la OIT, de Naciones Unidas, de USDOL e

instituciones nacionales? En caso de haber habido adaptaciones producto de la crisis del COVID-19, ¿Qué nivel de soporte se recibió?

14. ¿En qué medida se vienen utilizando mecanismos de seguimiento para medir el avance en el cumplimiento de productos y resultados y facilitar el proceso de toma de decisiones? ¿El conocimiento generado ha sido documentado y compartido y ha permitido proporcionar soluciones innovadoras y factibles y aprovechar las lecciones aprendidas?

15. ¿Cuáles han sido, desde las perspectivas de los mandantes, donantes y grupos de interés las ventajas y desventajas de trabajar con la OIT en comparación a hacerlo con otros organismos internacionales?

La Orientación hacia el impacto y la sostenibilidad: *Se analizará el nivel de logro de los objetivos inmediatos y la primera evidencia de contribución hacia objetivos finales utilizando fuentes de información verificables. En el análisis de la sostenibilidad se valorará en qué medida se ha llevado a cabo un adecuado desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales para asegurar que existan mecanismos para sostener las actividades y si es probable que los resultados existentes se mantengan más allá de la finalización del proyecto; en qué medida el conocimiento desarrollado a lo largo del proyecto (documentos de investigación, informes de progreso, manuales y otras herramientas) todavía se puede utilizar después de finalizado el proyecto para informar las políticas y habilidades de los profesionales, actitudes, etc.).*

16. ¿Qué actividades / iniciativas del proyecto son probablemente sostenibles y transferibles para el MT y otras partes interesadas clave antes de que finalice el proyecto, considerando además el contexto COVID-19? ¿Qué factores contribuyeron a esta sostenibilidad? ¿Están los constituyentes y otros socios nacionales dispuestos a continuar con los resultados alcanzados?, ¿Cuentan con financiamiento para ello?

17. Dado que el proyecto abarcará dos administraciones gubernamentales, ¿cómo ha funcionado el proyecto para mitigar la interrupción debido a un cambio en la administración? ¿Cómo ha funcionado para facilitar la sostenibilidad de los logros durante ese tiempo?

V. Principales productos: Informe de Inicio, Informe de Avance e Informe Final de evaluación

46. La evaluación dará como resultado un informe de evaluación conciso que detalla el desempeño general y específico del proyecto según la evaluación en términos de relevancia y ajuste estratégico de la intervención; validez del diseño de la intervención; progreso y efectividad de la intervención; eficiencia del uso de los recursos; efectividad de los arreglos de manejo; orientación al impacto y sostenibilidad de la intervención; como se define en las Directrices de la OIT para la preparación de evaluaciones independientes de programas y proyectos de la OIT. ([ILO Policy Guidelines for Results-Based Evaluation](#))

47. El **evaluador** deberá cumplir con las siguientes entregas:

- **Producto 1 (Informe de Inicio).** El Informe de Inicio, de no más de 15 páginas, será propuesto por el consultor sobre la base de lo acordado con el Director de Evaluación (OIT) y remitido para su revisión y aprobación. Este Informe deberá incluir una descripción de la metodología a emplearse, fuentes y procedimientos que se utilizarán para la recolección de datos, actividades clave, cuestionarios de entrevista, lista de actores clave, preguntas de la investigación, indicadores de cumplimiento y el calendario de la evaluación. Este informe se utilizará como punto inicial del acuerdo y entendimiento entre el evaluador y el contratante (consulte Checklist 3: [Escribiendo el Informe inicial](#)).

En este primer producto, dada las circunstancias impuestas por la emergencia de la COVID-19, es posible que el evaluador(a), luego de hacer la revisión documental, sugiera ajustes a la metodología sugerida en estos TDR, incluyendo una revisión de la matriz de evaluación e indicadores.

Cada pregunta deberá reflejar claramente si las metodologías en línea / virtuales están justificadas para cada pregunta y si pueden proporcionar datos suficientes. Para cada pregunta de evaluación se deberá reflexionar sobre las fuentes de información y metodología disponible para responderlas. En caso las condiciones no estén dadas, ya sea por el contexto o por la ausencia de fuentes de información, se podrá justificar no abordar alguna pregunta en particular. Esto deberá ser aprobado por la Directora de Evaluación.

- **Productos 2 y 3 (Informe de avance- producto 2 e informe final de evaluación- producto 3).** El informe de evaluación deberá ser presentado a la Directora de Evaluación. El informe deberá seguir los formatos de presentación específicos de OIT y no deberá tener más de 50 páginas de extensión, excluyendo anexos. Los anexos del informe incluirán: las preguntas e indicadores utilizados para la investigación, los cuestionarios definitivos utilizados en el trabajo de campo, los resultados de la encuesta, resumen de cada reunión, una lista de las personas entrevistadas y una lista de los documentos revisados. . El informe debe ser establecido en línea con las "listas de verificación de calidad 4 y 5" de la OIT para los informes de evaluación que serán descargado del enlace en el Anexo 2.

Este Informe Final deberá incluir:

- (1) Cubierta con los datos clave de la asignación y el Estudio;
- (2) Tabla de contenidos y listas (anexos y tablas o gráficos)
- (3) Listado de siglas o abreviaturas
- (4) Resumen ejecutivo (no más de 5 páginas)
 - 4.1. Antecedentes y contexto
 - 4.1.1. Resumen del objetivo de la asignación, lógica y estructura
 - 4.1.2. Situación actual de la asignación
 - 4.1.3. Propósito, alcance y clientes del estudio
 - 4.1.4. Metodología de la evaluación
 - 4.2. Principales hallazgos y conclusiones
 - 4.3. Recomendaciones, lecciones aprendidas y buenas prácticas
- (5) Cuerpo del reporte
 - 5.1. Antecedentes de la asignación

- 5.2. Antecedentes de la evaluación final independiente
- 5.3. Metodología y preguntas de evaluación
- 5.4. Principales hallazgos ordenados conforme a los cinco criterios del marco analítico
- (6) Conclusiones
 - 6.1. Conclusiones
 - 6.2. Lecciones aprendidas (según [template de EVAL](#))
 - 6.3. Buenas prácticas (según [template de EVAL](#))
 - 6.4. Recomendaciones
- (7) Anexos (lista de entrevistas, resumen de las reuniones, reuniones de los interesados, otra información relevante)

Consulte Checklist 5: [Preparación del Informe de Evaluación](#).

El informe deberá seguir la plantilla de formato EVAL, incluyendo una página de título (consulte **Checklist 7:** [Presentación en la portada de evaluación](#)). La calidad del Informe será calificada en base a los estándares de calidad de EVAL (consulte **Checklist 6:** [Valoración de la calidad de los informes de evaluación](#)).

Resumen Ejecutivo para difusión de alta circulación. El resumen ejecutivo deberá seguir el formato guía de EVAL, sintetizar los resultados más importantes de la evaluación por criterio de evaluación, lecciones aprendidas, buenas prácticas y recomendaciones y no deberá tener una extensión mayor a 5 páginas (consulte **Checklist 8:** [Preparación del Resumen Ejecutivo](#))

- **Producto 4a. Power point con principales resultados.** Presentación que resuma los aspectos más sustantivos del Informe de evaluación final independiente, antecedentes, metodología empleada, principales hallazgos, conclusiones, lecciones aprendidas, buenas prácticas y recomendaciones. El objetivo de este producto es contar con información de los principales resultados para circularlos de manera masiva con los actores involucrados.

Las cuestiones de igualdad de género deberán ser abordadas de manera explícita a través de las actividades de evaluación que lleven a cabo los consultores, así como en los informes finales y en los eventos que se lleven a cabo en el marco del proceso de evaluación.

Todos los borradores y productos finales, incluyendo los documentos de apoyo, informes analíticos y los datos brutos deben ser proporcionados en versión electrónica compatible con el software de Microsoft Word para Windows. La información (datos) producida en el marco de esta evaluación, así como los derechos de autor sobre el Informe de Evaluación, son de propiedad exclusiva de la OIT. El uso de los datos para su publicación y otra forma de presentación sólo se puede hacer con el acuerdo de la OIT. Las principales partes interesadas puedan hacer un uso adecuado del informe de evaluación de acuerdo con el propósito original y con el reconocimiento adecuado.

- **Producto 5. Infografía:** Archivo corto de no más de 2 páginas que incluya una breve descripción del proyecto, propuesta metodológica de la evaluación y alcance,

principales resultados, lecciones aprendidas, buenas prácticas, recomendaciones de la evaluación y breves testimonios de las partes interesadas.

48. La evaluación se llevará a cabo entre julio y setiembre 2020. El informe final estará disponible hacia mediados de septiembre 2020. La evaluación será financiada en 100% con fondos del proyecto.

49. Todos los productos de esta evaluación se deberán entregar en español. La versión final del informe de evaluación también deberá ser entregado en idioma inglés.

VI. Plan de trabajo propuesto para la evaluación

50. 51. Este ejercicio de evaluación prevé un nivel de esfuerzo de 45 días efectivos de trabajo, los cuáles serán desarrollados entre julio y mediados de septiembre 2020 como máximo.

	Fecha prevista	Actividades principales
Fase 1: Actividades preparatorias de la evaluación	Junio 2020	Preparación de los TdR de la evaluación Identificación de los actores que participarán en el proceso de evaluación Preparación de la logística de la evaluación
Fase 2: Proceso de evaluación	Revisión de escritorio: Julio 2020	Reunión con el equipo de evaluación e intercambio de todos los documentos a ser revisados en el marco de la evaluación (Anexo I). Preparación de la agenda para las entrevistas Envío del Informe de Inicio: Julio 2020
	Recopilación de información: Agosto 2020	Trabajo de campo (o entrevistas virtuales) a cargo del evaluador(a) <i>La decisión final sobre la estrategia a utilizar para la recopilación de información dependerá fuertemente de las condiciones de contexto y se decidirá en coordinación con la Directora de Evaluación/Equipo de proyecto y evaluador(a).</i>
	Sistematización de la información: Septiembre 2020	Preparación y envío del Informe Final Borrador a la Directora de evaluación de la OIT y USDOL: septiembre 2020 Revisión del Informe Final Borrador. Consolidación de comentarios al Informe y envío al Equipo Evaluador: tercera semana de septiembre 2020. Preparación y envío del Informe Final al Director de evaluación de la OIT: septiembre 2020.

Fase 3: Diseminación de resultados finales	Octubre 2020	Taller de presentación de resultados finales de la evaluación realizado en coordinación con el equipo de proyecto, USDOL y la Directora de evaluación.
---	--------------	---

VII. Los Pagos

51. Los recursos requeridos para este estudio son:

Honorarios del evaluador(a)⁸⁰, los que serán pagados de la siguiente manera: 20% contra la entrega y aprobación del Informe de Inicio (Producto 1), que incluye el plan de trabajo definitivo y la metodología del estudio que se empleará; 40% contra la entrega y aprobación del informe de avance (Producto 2); 40% contra la entrega y aprobación de la versión definitiva del Informe final (Producto 3) y del Power point de resultados finales (Producto 4) y el Producto 5.

VIII. Gestión y logística de la evaluación

52. El equipo de evaluación informará a la directora de la evaluación, Sra. Cybele Burga Solís, Oficial Regional de Evaluación de la OIT (burga@ilo.org). La oficina de proyectos en República Dominicana brindará apoyo logístico y administrativo a través de la Sra. Brenda Lora (lora@ilo.org), oficial de Monitoreo y Evaluación.

53. En el mes de Julio 2020 hay elecciones presidenciales en la República Dominicana y el próximo período gubernamental iniciará en Agosto 2020, lo que deberá ser considerado tanto por la parte contratante como por el equipo evaluador para que el trabajo de campo se realice durante el actual período gubernamental.

IX. Perfil del evaluador (a)

54. Arreglos de gestión

La evaluación independiente de medio término deberá de llevarse a cabo de acuerdo con los presentes términos de referencia. En ese marco, **el evaluador(a) deberá:**

- Revisar los términos de referencia y proporcionar retroalimentación, según sea necesario;
- Revisar la documentación del Proyecto (*desk review*);

⁸⁰ En caso se realicen visitas al terreno la Oficina de proyectos de República Dominicana y la Oficina de OIT San José se hará cargo del pago a suma alzada por concepto de viáticos y la compra de pasajes aéreos por la ruta más directa y económica desde la ciudad de origen del evaluador(a) a las ciudades de destino.

- Revisar las preguntas de investigación y refinar su formulación, según sea necesario, en colaboración con Directora de Evaluación de OIT para este ejercicio, y desarrollar los protocolos de entrevista;
- Desarrollar e implementar una metodología (es decir, revisión de documentos e implementación de entrevistas, triangulando la información) para responder a las preguntas de investigación;
- Diseñar y conducir cuestionario/encuestas para las entrevistas virtuales;
- Llevar a cabo reunión virtual de planificación de la investigación antes del inicio de la evaluación con la Directora de Evaluación y la ATP del Proyecto;
- Presentar un informe de inicio y un informe de avance;
- Preparar una versión preliminar del informe final y presentarlo a la Directora de Evaluación. Éste estará sujeto a comentarios y sugerencias de parte de los actores involucrados en los proyectos; y
- Preparar un Informe Final que refleje las observaciones o aportes que se reciban tanto en el taller de validación o por vía escrita.

La Directora de Evaluación será responsable de:

- Preparar y ultimar los términos de referencia del ejercicio de evaluación y servir de enlace con la ATP del proyecto y la Oficina de Evaluación de OIT, según sea necesario;
- Revisar las preguntas de investigación con los socios para el desarrollo y el evaluador (a), según sea necesario;
- Asegurar la preparación de la agenda de entrevistas (en coordinación con la ATP del Proyecto);
- Asegurar que toda la información generada por los proyectos esté disponible y organizada y sea entregada al evaluador (a);
- Asegurarse que los informes se realicen de acuerdo a los Términos de Referencia; y que la versión preliminar del informe final sea discutida con los beneficiarios, socios para el desarrollo y partes interesadas de los proyectos;
- Circular la versión preliminar y definitiva del Informe final a los beneficiarios, socios para el desarrollo y partes interesadas de los proyectos;
- Consolidar los comentarios a la versión preliminar del informe final formuladas por todas las partes interesadas y enviarlos al evaluador (a) para su consideración;
- Servir de enlace con el equipo de la ATP del Proyecto.

Los candidatos interesados deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Una experiencia mínima de 7 años realizando evaluaciones.
- Experiencia específica en temas de educación, empleo y/o trabajo infantil. Es considerado ventajoso el conocimiento en el sector agricultura o temas agrícolas.
- Familiaridad con el mandato de la OIT, su naturaleza tripartita y los estándares internacionales de evaluación

- El evaluador(a) deberá tener excelentes habilidades de redacción, habilidades analíticas y comunicativas.
- El evaluador (a) deberá ser nativo en el idioma español y tener un buen conocimiento oral y escrito del idioma inglés.
- Certificado de realización del [programa de introducción a la evaluación de la OIT](#). Si bien no es obligatorio, las personas que realicen consultorías de evaluación con la OIT están invitados a completarlo e incluir la certificación de finalización en las expresiones de interés para evaluaciones de la OIT.

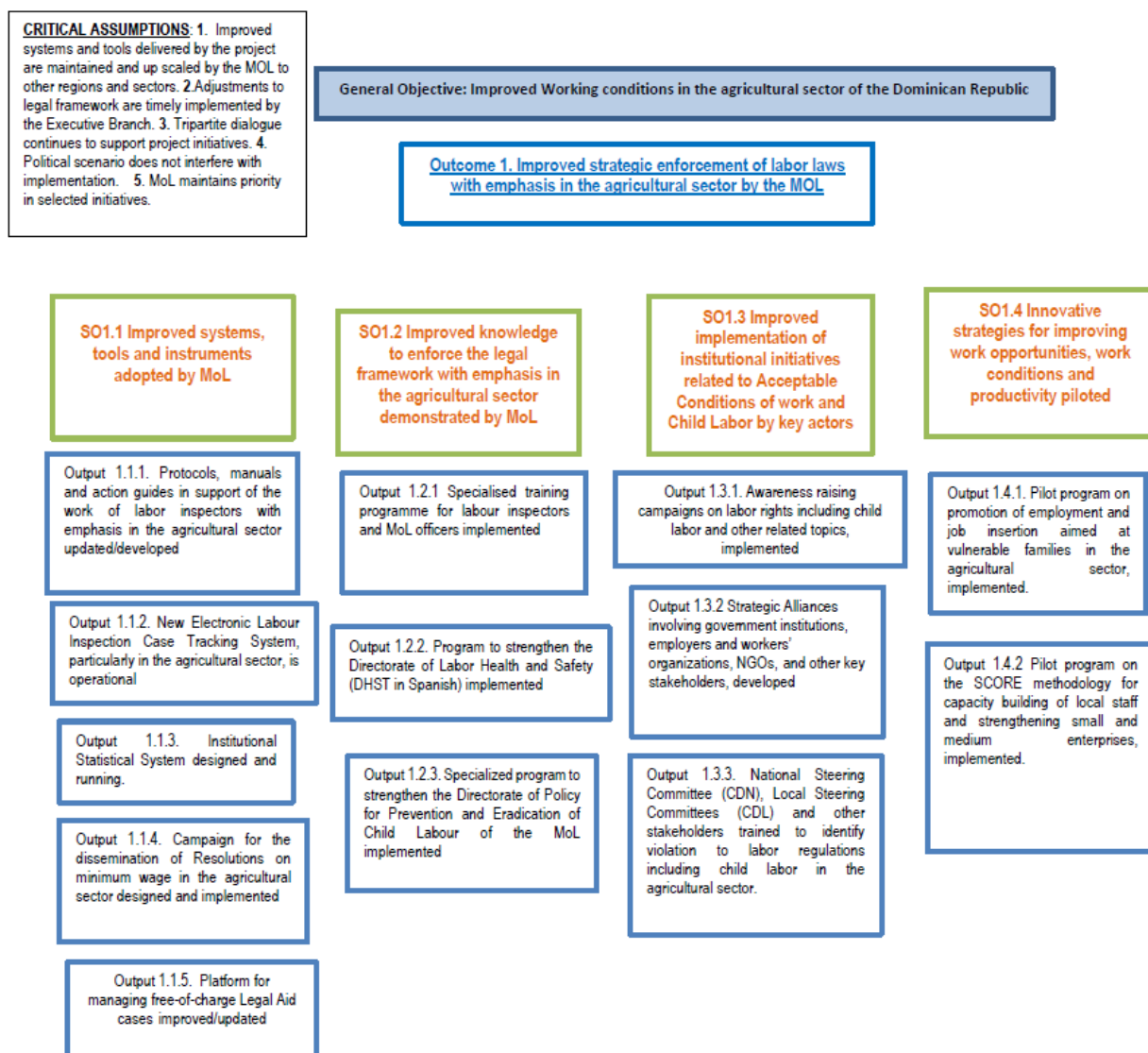
X. Consideraciones éticas

55. El evaluador(a) mantendrá la máxima confidencialidad relacionada con la información sensible y los comentarios que surjan durante las entrevistas individuales y grupales. Se les debe proporcionar suficiente espacio para hacer cualquier pregunta que puedan tener, y deben recibir respuestas a su satisfacción antes de comenzar la entrevista.
56. Esta evaluación cumple con las normas y estándares de evaluación de las UN y asegurará que se tomen en consideración las garantías éticas relativas a la independencia de la evaluación. Por favor, consulte las directrices éticas UNEG: <http://www.unevaluation.org/ethicalguidelines>.
57. Para asegurar el cumplimiento de las normas de la OIT/NU que garanticen la independencia de la evaluación, el contratista no será elegible para un trabajo técnico en el Proyecto durante los próximos 12 meses y no podrá ser el evaluador de la evaluación final del Proyecto.

ANEXOS

I. Teoría del Cambio del Proyecto

A. Full Results Framework - Diagram 1: FORMITRA Project Results Framework



II. Lista completa de actores / responsabilidad /nivel de influencia⁸¹

⁸¹ Será compartida con el consultor seleccionado.

Guías y plantillas de la Política de Evaluación de la OIT de consulta obligatoria

ILO Policy Guidelines for evaluation: Principles, rationale, planning and managing for evaluations, 3rd ed.

http://www.ilo.ch/eval/Evaluationpolicy/WCMS_571339/lang--en/index.htm

Code of conduct form (To be signed by the evaluators)

http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_206205/lang--en/index.htm

Checklist No. 3: Writing the inception report

http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165972/lang--en/index.htm

Checklist 5: preparing the evaluation report

http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165967/lang--en/index.htm

Checklist 6: rating the quality of evaluation report

http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165968/lang--en/index.htm

Template for lessons learnt and Emerging Good Practices

http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_206158/lang--en/index.htm

http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_206159/lang--en/index.htm

[Guidance note 7: Stakeholders participation in the ILO evaluation](#)

https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_165982/lang--en/index.htm

Guidance note 4: Integrating gender equality in the monitoring and evaluation of projects

http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165986/lang--en/index.htm

Template for evaluation title page

http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_166357/lang--en/index.htm

Template for evaluation summary

<http://www.ilo.org/legacy/english/edmas/eval/template-summary-en.doc>

UNEG Ethical Guidelines for Evaluation

<http://www.unevaluation.org/document/download/548>

