



International
Labour
Organization

► Evaluation Office



i-eval Discovery



Evaluación agrupada final independiente de dos proyectos en materia de fortalecimiento del Sistema de Información de Archivo Sindical (SIAS II) del Ministerio de Trabajo de Colombia.

INFORME DE EVALUACIÓN FINAL

Código de los Proyectos: COL/19/01/CAN y COL/21/11/COL

Naturaleza de la evaluación: agrupada

Calendario de la evaluación: diciembre – febrero 2023

Tipo de la evaluación: independiente

País: Colombia.

Resultado de Programa y Presupuesto: 1.3 y 7.4

ODS: 8.8, 16.3 y 5.5

Fecha en la que se completó la evaluación: Marzo 2023

Fecha en que fue aprobada por EVAL: Julio 2023

Oficina Administrativa: DWT/CO – Lima

Oficina Técnica: LABADMIN/OSH

Nombre de los consultores: William Prieto

Gestión de la evaluación: Cybele Burga Solís (Oficina Regional de Evaluación)

Oficina de Evaluación de OIT: Patricia Vidal Hurtado (Oficial de Evaluación)

Donante y presupuesto: Gobierno de Canadá, USD 634,275. Ministerio de Trabajo de Colombia, USD 378,116.

Presupuesto de la evaluación: USD 10,500

► INFORME DE EVALUACIÓN

Palabras clave: Labour Inspection, Workers Organization: Capacity Building, Worker's rights, Monitoring and Evaluation.

Esta evaluación se ha realizado siguiendo la política y los procedimientos de evaluación de la OIT. No ha sido editada profesionalmente, pero ha sido objeto de un control de calidad por parte de la Oficina de Evaluación de la OIT

► INFORME DE EVALUACIÓN

Proyecto de fortalecimiento Institucional para promover el cumplimiento de los derechos laborales en Colombia – COL/19/01/CAN.

Proyecto para el mejoramiento del Sistema de Información de Archivo Sindical (SIAS II) y fortalecimiento de capacidades en su manejo para la Inspección Laboral en Colombia– COL/21/11/COL

Evaluación Final

William Prieto

March 2023

Tabla de contenido

<i>Lista de Siglas y Acrónimos</i>	5
► Resumen Ejecutivo	6
► Contexto y antecedentes del Proyecto	18
► Descripción de los Proyectos	19
<i>Proyecto de fortalecimiento Institucional para promover el cumplimiento de los derechos laborales en Colombia</i>	19
<i>Proyecto para el mejoramiento del Sistema de Información del Archivo Sindical (SIAS II) y fortalecimiento de capacidades en su inspección y manejo para la inspección laboral en Colombia.</i>	20
► Antecedentes de la evaluación	21
<i>Objetivo, alcance y destinatarios de la evaluación</i>	21
<i>Enfoque, criterios y preguntas de la evaluación</i>	22
<i>Fuentes y métodos de recolección de información</i>	23
<i>Consideraciones éticas</i>	23
<i>Dificultades y limitaciones de la evaluación</i>	24
► Principales Hallazgos	25
<i>Relevancia</i>	25
<i>Coherencia del diseño</i>	31
<i>Efectividad</i>	36
<i>Eficiencia</i>	45
<i>Orientación hacia el impacto y Sostenibilidad</i>	47
► Conclusiones	54
► Lecciones aprendidas	63
► Buenas Prácticas Emergentes	67
► Recomendaciones	69
► Anexos	72
<i>Anexo 1 Términos de Referencia de la evaluación</i>	72
<i>Anexo 2 Matriz de Preguntas de Evaluación</i>	89
<i>Anexo 3 Guías de Entrevistas</i>	91
Protocolo Entrevista Semiestructurada	92
Protocolo Grupos Focales	93
<i>Anexo 4 Cuestionario a Beneficiarios/as</i>	95
<i>Anexo 5 Lista de Personas Entrevistadas</i>	99
<i>Anexo 7 Plantilla de Lecciones Aprendidas</i>	101
<i>Anexo 8 Plantilla de Buenas prácticas emergentes</i>	104
<i>Anexo 9. Tablas del Informe de Evaluación</i>	106

Lista de Siglas y Acrónimos

OIT	Organización Internacional del Trabajo
Mintrabajo	Ministerio del Trabajo
AND	Agencia Nacional Digital
AGN	Archivo General de la Nación
OS	Organización Sindical
ACLCCO	Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y Colombia
TLC	Tratado de Libre Comercio
DIVCGT	Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y Gestión Territorial
IVC	Inspección, Vigilancia y Control
IA	Inteligencia Artificial
SIAS	Sistema de Información del Archivo Sindical
NAO	Oficina Administrativa Nacional de Canadá
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
ANDI	Asociación Nacional De Industriales
POWER BI	plataforma unificada y escalable de inteligencia empresarial
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
MINTIC	Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones

► Resumen Ejecutivo

Resumen del propósito, lógica y estructura del proyecto

El Estado Colombiano a través de la ratificación de la declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los derechos fundamentales del trabajo y los convenios 87 sobre libertad sindical y el derecho de sindicación, 98 sobre los derechos de sindicación y negociación colectiva y 81 sobre la inspección del trabajo ha adquirido compromisos relacionados con el cumplimiento de la normatividad relacionada. Así mismo, a partir de las recomendaciones realizadas por el Gobierno de Canadá en el marco del Tratado de Libre Comercio (TLC) y el Acuerdo de Cooperación Laboral (ACLCCO) se ha comprometido con la mejora en la “protección de los derechos fundamentales de los trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, eliminando instrumentos legales utilizados para socavar dichos derechos (subcontratación ilegal, pactos colectivos y contratos sindicales)”.

En búsqueda de cumplir con los compromisos internacionales y en el marco de sus competencias el Ministerio del Trabajo (Mintrabajo) desarrolló a través de la Agencia Nacional Digital (AND) una primera fase del sistema de información de Archivo Sindical (SIAS) con el objeto de realizar seguimiento a modelos de contratación que utilizan los pactos colectivos y los contratos sindicales para vulnerar derechos laborales y sindicales. En la misma vía, la OIT ha apoyado el fortalecimiento de la capacidad institucional del MinTrabajo en Colombia, particularmente en lo relacionado con los servicios de inspección del trabajo. Con dicho propósito la asistencia técnica de la OIT se ha concentrado en actualizar y mejorar las herramientas informáticas que utiliza la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial (DIVCGT) de Mintrabajo en el desempeño de sus funciones y en línea con el objetivo del de responder a la recomendación 1 del gobierno de Canadá en el mercado del TLC entre Colombia y Canadá y garantizar en el contexto normativo y laboral el cumplimiento de los estándares laborales regidos por los convenios de la OIT ratificados por el gobierno de Colombia.

En respuesta a la necesidad de fortalecer las capacidades de inspección, vigilancia y control del MinTrabajo y la accesibilidad al sistema de información de los sindicatos y las empresas, la OIT prestó asistencia técnica en la implementación del proyecto de fortalecimiento Institucional para promover el cumplimiento de los derechos laborales en Colombia financiado con recursos del gobierno de Canadá y el proyecto de mejoramiento del sistema de información del Archivo Sindical (SIAS II) y fortalecimiento de capacidades en su inspección y manejo para la inspección laboral en Colombia en alianza con Mintrabajo.

El proyecto financiado por el Ministerio de Trabajo del Departamento de Empleo y Desarrollo Social del Gobierno de Canadá tuvo una duración inicial de 32 meses, desde marzo de 2019 a diciembre de 2022, incluyendo una extensión de 13 meses adicionales. El total de 45 meses de implementación involucró un presupuesto total de USD 634,275. El objetivo de fortalecimiento institucional de Mintrabajo se materializa en tres resultados esperados, los cuales incluyen (1) mejorar el sistema de registro, (2) apoyar el análisis de condiciones de trabajo y (3) realizar una caracterización sobre el uso de contratos sindicales y pactos colectivos.

El proyecto en alianza con Mintrabajo tuvo una duración de 15 meses desde octubre de 2021 hasta diciembre de 2022. El presupuesto del proyecto ascendió a \$2.184.527.978 pesos colombianos, de los cuales \$1.081.449.494 corresponden al aporte monetario realizado por el Mintrabajo y \$1.103.078.484 corresponden al aporte en especie de la OIT representados en transferencia de conocimientos, desarrollos conceptuales y acompañamiento especializado. En dólares americanos el presupuesto del proyecto ascendió a USD 378,116. El objetivo de mejora en el SIAS se alcanza a partir del establecimiento de dos resultados: (1) Apoyo a la operativización del SIAS de manera que sus funcionalidades proporcionen una respuesta ágil a las organizaciones sindicales, permitiendo un proceso continuo de actualización de la información del archivo sindical, y (2) Generación y fortalecimiento de capacidades en la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo respecto a la inspección y a las organizaciones sindicales frente al manejo del SIAS en su segunda fase.

Propósito, alcance y metodología de la evaluación

La evaluación busca establecer evidencia acerca de los resultados esperados y no esperados, por qué y cómo se lograron los resultados esperados y procesos descritos en el marco lógico de ambos proyectos en términos de los recursos invertidos estableciendo factores que explican demoras o problemas en la implementación. En tal sentido, la evaluación sumativa o final busca ofrecer evidencia acerca de la validez de la teoría de cambio, los supuestos de implementación y los riesgos asociados a partir de la identificación de lecciones aprendidas y buenas prácticas

relevantes para informar proyectos similares con la gestión de conocimiento de la implementación de los proyectos de asistencia técnica.

El alcance la evaluación final es evaluar la relevancia, coherencia, efectividad, eficiencia y orientación al impacto y la sostenibilidad integrando en el diseño de las herramientas, metodología y análisis; el tripartismo, el diálogo social, la igualdad de género y no discriminación para poner a prueba los supuestos subyacentes sobre las contribuciones a impactos de desarrollo más amplios y el aprendizaje organizacional. La evaluación incluyó todas las actividades desarrolladas por ambos proyectos en el período de implementación que cubre marzo 2019 a diciembre de 2022 y se llevó a cabo entre el 13 de enero y el 28 de febrero de 2023 a través de un trabajo en línea para recopilar información de diferentes partes interesadas.

La evaluación consulta fuentes primarias idóneas con conocimiento de los desafíos de implementación con entrevistas semiestructuradas, encuestas y discusiones en grupos focales. En total se llevaron a cabo 14 entrevistas semiestructuradas con representantes de la OIT, Mintrabajo, Gobierno de Canadá, Centrales Sindicales, Expertos Ingenieros y Arquitectos de Software, y Aliados Estratégicos. Del total de 14 entrevistas, 10 (71%) fueron a mujeres y 4 (29%) a hombres. Así mismo se implementaron 6 grupos focales con 24 participantes que incluyeron inspectores de trabajo, organizaciones sindicales de base, trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados. En total se realizaron 7 encuestas a expertos y 141 encuestas a participantes de las cuales 73 (52%) fueron participantes mujeres y 68 (48%) fueron participantes hombres.

Principales hallazgos y conclusiones

Relevancia

De acuerdo a la evidencia recabada por la evaluación, el diseño de los proyectos no incluye un diagnóstico inicial de las capacidades de los mandantes. La evidencia sugiere que el conocimiento de las capacidades fue ocurriendo en la medida en que las actividades de los proyectos se desarrollaron. Los hallazgos sugieren además que los objetivos, resultados, productos, actividades y estrategias están articuladas principalmente a las necesidades de Mintrabajo. Sin embargo, las necesidades de las Organizaciones Sindicales – OS - en términos de mejoras esperadas en los tiempos de respuesta a los trámites realizados en Mintrabajo, no han sido cubiertas todavía, aunque se observa uso de la plataforma por parte las OS. Así mismo, necesidades de mejora en el acceso a internet, mejora de la capacidad de las OS en conocimientos de informática para utilizar el SIAS no están articuladas a las acciones y objetivos de las intervenciones.

Las actividades de fortalecimiento del SIAS fueron llevadas a cabo a partir de la gestión de la OIT y Mintrabajo resolviendo de manera conjunta las dificultades de coordinación del proyecto que implicaron la articulación de las áreas de IVC y tecnologías de la información de Mintrabajo. La gestión de la OIT permitió además el logro de una carta acuerdo adicional con Mintrabajo con una destinación de 122,091 USD. Los recursos de la nueva carta de acuerdo COL/22/12/COL se encuentran vigentes al momento del desarrollo de la evaluación. El objetivo de la nueva carta de acuerdo es implementar como estrategia de sostenibilidad de los resultados alcanzados el uso del plan de apropiación y gestión de conocimiento y comunicaciones del SIAS con las OS. En tal sentido, la nueva carta de acuerdo configura los pasos a seguir para contribuir a la sostenibilidad de los resultados de los proyectos en evaluación. Por ende, dichas actividades no se han desarrollado y no hacen parte de la presente evaluación. No obstante lo anterior, el proyecto COL/21/11/COL inició durante 2022 el desarrollo de un taller con las OS con el objeto de mejorar la apropiación del SIAS por parte de las OS.

Las entrevistas, los grupos focales, la revisión documental y de bases de datos permitieron concluir una cobertura geográfica en regiones con necesidades relevantes en la inspección laboral en los departamentos de Cauca, Antioquia, Santander y la ciudad de Bogotá. Sin embargo, los hallazgos sugieren amplia participación durante la implementación y limitada participación en el diseño de los proyectos.

Los hallazgos sugieren que los mandantes han participado con distintos niveles de responsabilidad. Mintrabajo es el principal responsable del SIAS, ha participado en las reuniones y comités de seguimiento de las intervenciones, había desarrollado un diseño previo del SIAS antes de recibir financiación de Canadá y apoyo de la OIT, y ha dispuesto recursos financieros para priorizar el desarrollo y uso del SIAS en la vigencia administrativa actual. Las

confederaciones de sindicatos no son consideradas responsables del diseño del SIAS, sino usuarios, han participado en diagnósticos de problemáticas y actividades de formación. Aun cuando las agremiaciones de empresarios no son consideradas usuarios directos del sistema, fueron invitadas a participar en las actividades de formación relacionadas con el diplomado en diálogo social para mejorar la capacidad de inspección laboral, pero decidieron no participar en tanto consideraron que el espacio de discusión sobre pactos colectivos y contratos sindicales es la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. La participación de los empresarios ocurrió al nivel de empresa exclusivamente en las actividades de formación del diplomado en diálogo social.

La normatividad nacional e internacional ha sido considerada en los documentos y cartas de convenio de las intervenciones y ha sido considerada en las actividades de implementación. En particular, las normas se reflejan de manera explícita tanto en la intervención del SIAS que busca la protección y custodia de los archivos sindicales para realizar una mejor IVC de modelos de contratación que afectan los derechos laborales y sindicales, como en la formación de capacidad en las personas a partir del conocimiento de normas internacionales y jurisprudencia nacional para identificar y monitorear pactos colectivos, contratos sindicales y convenciones colectivas. A pesar de lo anterior, la evaluación identificó una desarticulación entre la normatividad exigida por el AGN y la primera versión del SIAS encargada a la AND.

Validez del diseño

Algunos de los factores que indican coherencia limitada corresponden a: (1) los recursos financieros de los proyectos resultan insuficientes para completar el cargue de los archivos sindicales porque el proceso implica escaneo, digitalización y almacenamiento digital de documentos en papel de difícil manejo físico, (2) el cargue histórico de los archivos sindicales es costoso porque la norma limita la versatilidad de las herramientas tecnológicas al exigir el archivo de una cantidad determinada de documentos en una forma específica, (3) los resultados esperados de mejora en la IVC de pactos colectivos y contratos sindicales requiere la interoperabilidad con otros sistemas de IVC del Mintrabajo que no fue contemplada en el diseño inicial. Por otro lado, es necesario enfatizar en el diseño inicial sobre actividades de coordinación interna de Mintrabajo relacionadas con una mejor articulación con la oficina de tecnologías de la información y la DIVCGT para evitar demoras en los procesos de validación del SIAS.

Así mismo, las motivaciones y capacidades de las OS se han visto positivamente afectadas por (1) capacitaciones en diálogo social que han utilizado para mejorar las negociaciones en sus sindicatos y (2) entrega de metodologías para realizar réplicas de lo aprendido en las actividades de formación. En contraste, algunos factores que han afectado negativamente las motivaciones de las OS para participar activamente en los proyectos contemplan: (1) limitada participación en el diseño del SIAS, (2) persistencia de las demoras en la entrega de certificados por parte de Mintrabajo, (3) falta de consulta sobre necesidades de formación, (4) ausencia de contextualización de la solución tecnológica del SIAS frente a las dificultades de acceso a internet y limitadas capacidades en informática, (5) limitada implementación de gestión de conocimiento, capacitación y acompañamiento en el uso efectivo de la plataforma y (6) la ausencia de un módulo de experiencia del usuario en la plataforma para facilitar la validación y apropiación del SIAS por parte de las OS.

Por otro lado, factores que influyen negativamente las motivaciones de los inspectores de trabajo para participar en la apropiación del SIAS y las actividades de capacitación son: (1) limitada capacidad para participar en la gestión de conocimiento del SIAS, (2) limitada capacitación para fortalecer la ventanilla presencial con uso del SIAS, (3) intensidad horaria de las capacitaciones que supera la descarga laboral para realizar capacitación y (4) falta de habilidades de informática para manejar la plataforma virtual y el acceso a materiales educativos. Los aspectos positivos que influyen las motivaciones de los inspectores de trabajo están asociados a (1) capacitaciones presenciales para separar actividades laborales de las actividades de capacitación y (2) existencia de comunidades de intercambio de saberes sobre prácticas de inspección laboral.

La implementación mitigó riesgos frente a cambios no esperados en el contexto y cambios no anticipados en el diseño. En particular, los riesgos ocasionados por la pandemia COVID 19 y el ambiente de estallido social en Colombia del 2020 al 2022 ocasionaron cambios en la organización del trabajo y la implementación de las actividades de formación que migraron a un modelo virtual. Por otro lado, los riesgos no anticipados en el diseño como la decisión de Mintrabajo de contratar a la AND para hacerse cargo de la solución tecnológica del SIAS en lugar de la OIT, así como la llegada de un nuevo gobierno con mayor respaldo a las actividades de seguimiento y eliminación

de pactos colectivos y contratos sindicales supuso una serie de ajustes, descritos en los informes de progreso, que fueron sorteadas concentrándose en actividades de formación de la capacidad de inspección laboral en los mandantes. Un riesgo relevante identificado por la evaluación fue la falta de coordinación y dialogo al interior de Mintrabajo entre unidades técnicas relevantes para la implementación oportuna del SIAS.

A pesar de las dificultades planteadas por los factores de contexto, las entrevistas con la representante del donante, funcionarios de Mintrabajo, colaboradores externos y miembros del equipo de implementación de la OIT señalan la relevancia de la gerencia adaptada al cambio de la OIT para mantener una abogacía (advocacy) en la priorización de actividades de formación y el desarrollo de las nuevas funcionalidades del SIAS 2. De acuerdo a la entrevista con la representante del gobierno de Canadá la labor de la OIT en la alineación de intereses entre la solicitud realizada para promover el SIAS y la agenda de Mintrabajo fue vital para alcanzar una implementación coherente a los objetivos de los proyectos. Según Mintrabajo, uno de los resultados más importantes de dicha abogacía por parte de la OIT es el logro de la continuidad en el financiamiento del SIAS y las actividades de formación con presupuesto asignado para 2023, lo cual garantiza recursos para continuar con el cargue de la información histórica, la finalización y puesta en marcha de las nuevas funcionalidades del SIAS 2, el fortalecimiento de los servicios de la ventanilla presencial en los territorios con oficinas de Mintrabajo y la capacitación a usuarios en el manejo de la plataforma SIAS.

Efectividad

Las expectativas de mejora en los tiempos de espera relacionados con los trámites de las OS en Mintrabajo no se han cumplido. De acuerdo a la información recabada con representantes de confederaciones sindicales y sindicatos de base, (1) el proceso de solicitud en línea de la certificación continúa presentando serios rezagos frente al tiempo en el cual se presenta la documentación en la plataforma en línea. Además de lo anterior, (2) las dificultades de acceso a internet, (3) las distintas capacidades de ofimática de los sindicatos de base y (4) la desactualización de la información sindical disponible en SIAS han implicado costos adicionales a las organizaciones sindicales al momento de realizar trámites en el SIAS. Por otro lado, los avances en la sistematización de los archivos sindicales han sido relevantes, pero el proceso es costoso en tiempo y recursos. Sin embargo, el avance del SIAS 1 al SIAS 2 ha favorecido la generación de capacidad para (1) el depósito de documentos requeridos por Ley para acceder a la personería jurídica de los sindicatos en Mintrabajo y (2) mejorar la celeridad con la cual ocurre el proceso de revisión y entrega de las certificaciones a las OS.

En lo que atañe a las demoras sistemáticas en los tiempos de respuesta a los trámites realizados a través del SIAS por parte de las OS, las entrevistas realizadas al equipo de la OIT en Bogotá indicaron que las demoras se explican principalmente por los rezagos en las validaciones a los desarrollos del SIAS 2 por parte de Mintrabajo. De acuerdo a la evidencia recabada desde la perspectiva de la OIT, los proyectos de fortalecimiento se concentraron inicialmente en la mejora del SIAS. En una carta de acuerdo realizada posteriormente (COL/22/12/COL) las actividades de fortalecimiento se concentraron en la incorporación de manera directa de las OS promoviendo habilidades para el uso del SIAS 2 facilitando la mejora esperada en los tiempos de respuesta. A pesar de lo anterior, la evidencia triangulada con la participación de las OS no permite concluir mejoras en los tiempos de respuesta a los trámites realizados por las OS en el SIAS 2 al momento de realizar la presente evaluación.

Los hallazgos señalan un potencial relevante del SIAS 2 para lograr compatibilidad con otros sistemas de Mintrabajo, pero el avance hacia dicha compatibilidad no fue solicitado como un requerimiento en el diseño inicial del proyecto. Las entrevistas con los ingenieros y expertos en el SIAS señalan un potencial relevante para alcanzar una interoperabilidad de los sistemas de IVC con el SIAS para impulsar mejoras sostenibles en la capacidad de investigación y análisis de los inspectores de trabajo. Por otro lado, las actividades de formación con los mandantes han mejorado las competencias para realizar inspección laboral. En opinión de los expertos entrevistados, las actividades de formación han mejorado las competencias de las OS a partir de la adquisición de conocimiento práctico para evidenciar vulneraciones de derechos sindicales al utilizar pactos colectivos y contratos sindicales. Por ejemplo, (1) lo anterior ha ocasionado el desarrollo de 25 mesas de diálogo social, lo cual ha permitido la reducción en 150 quejas a la oficina territorial en el departamento del Cauca porque fueron tramitadas en las mesas de diálogo social orientadas por los inspectores de trabajo.

El desarrollo del SIAS no involucra un enfoque de género y no discriminación. Sin embargo, en las actividades de sistematización se han solicitado formatos de desagregación por género. Así mismo, en las actividades de formación se han llevado a cabo actividades relevantes para garantizar paridad de género y en las metodologías virtuales los tutores han llevado a cabo actividades para potenciar la participación femenina en un contexto masculinizado, particularmente en el movimiento sindical.

Las principales fortalezas en términos de la planificación tienen que ver con la innovación tecnológica que supone el SIAS para Mintrabajo en los procesos de custodia de archivos sindicales y organización de procesos internos para mejorar la respuesta a las solicitudes de las OS y las actividades de IVC. Sin embargo, existe un potencial sin aprovechar para mejorar la respuesta a las OS con mayor automatización de procesos y en las actividades de IVC con mayor interoperabilidad del SIAS con otros sistemas de información de Mintrabajo. En la implementación se destacan fortalezas relacionadas con la disponibilidad de información estandarizada, clasificada y organizada en el SIAS como una mejora substancial en relación a los procesos previos de análisis realizados en hojas electrónicas, sin los debidos esquemas digitales de salvaguarda de los datos. Además, dentro de las fortalezas sobresalen la creación de contenidos y guías didácticas para la identificación de modelos de contratación que vulneran los derechos sindicales y el desarrollo de una metodología en el diplomado en dialogo social que logró convocar sobre soluciones a los mandantes en un contexto político inestable, superando los antagonismos frecuentes entre los empresarios, las OS y el Mintrabajo acerca de la IVC de modelos de contratación que vulneran los derechos laborales y los derechos sindicales.

La planificación presenta una debilidad notoria en la limitada participación en el diseño de las OS, lo cual se ha visto reflejado en un bajo nivel de apropiación de los servicios en línea, señalado tanto por confederaciones de sindicatos como por sindicatos de base. Por otro lado, las demoras evidenciadas en la consecución de las certificaciones por parte de las OS señalan una debilidad de implementación, lo cual afecta la credibilidad y la confianza de las OS en el SIAS. Por otro lado, la falta de coordinación al interior de las distintas oficinas en Mintrabajo involucradas en la intervención supuso una dificultad a la implementación que generó una capacidad para resolver conflictos de comunicación, propios de la cooperación entre instituciones, pero que no fueron considerados en el diseño inicial de las intervenciones. En cuanto a las debilidades en la participación, se identificó ausencia de operadores de justicia en las actividades de formación y una limitada participación de empresas y asociaciones de empresas. Por último, pero no menos importante, otra notoria debilidad está asociada a la falta de un enfoque de género explícito en las actividades de formación del componente 2 y la falta de acceso de los mandantes a la información desagregada y geo-referenciada sobre pactos colectivos y contratos sindicales, actualmente disponible exclusivamente para funcionarios de Mintrabajo.

Eficiencia

Los recursos se han asignado para alcanzar los objetivos y productos del proyecto, pero existen oportunidades de mejora en su asignación estratégica para alcanzar los resultados de las intervenciones. La inversión realizada ha logrado una mejora en (1) desarrollo de protocolos para la extracción y digitalización de una muestra de archivos sindicales que han permitido alimentar la plataforma tecnológica para la producción de estadísticas desagregadas y geo-referenciadas de los pactos colectivos y los contratos sindicales y (2) puesta en funcionamiento del SIAS como solución tecnológica para custodiar y almacenar la historia sindical en Colombia. Los avances logrados en la plataforma y el protocolo de cargue de información resultan significativos para la producción de información estadística, pero la finalización del depósito de la historia de los archivos sindicales implica el compromiso y la voluntad política del Mintrabajo para priorizar la solución tecnológica y el cargue de la información histórica en vigencias futuras del presupuesto público.

Los recursos invertidos no han logrado mejorar la respuesta en tiempos de espera para los trámites realizados por las OS en el SIAS. Las demoras evidenciadas en los trámites están igualmente asociadas a la falta de automatización de procesos de revisión de la documentación para emitir la certificación en un contexto de limitaciones de recurso humano de inspección laboral por parte de Mintrabajo. Así mismo, la limitada participación de las OS en el diseño de la herramienta en su fase inicial y la falta de implementación del plan de gestión de conocimiento del SIAS por parte de Mintrabajo han dificultado una capacitación apropiada más allá de las incipientes actividades validación y apropiación del SIAS realizadas con las OS.

Los recursos invertidos en la producción de documentos de caracterización y análisis de la información han contribuido a señalar algunas falencias en la producción de información que ahora pueden ser subsanadas a través del SIAS. A pesar de lo anterior, los documentos producidos por las intervenciones se han ensamblado con información proveniente de otros sistemas de información de Mintrabajo debido a que el proceso de cargue de la información histórica en el SIAS no ha terminado. De esta manera, no es posible producir análisis periódicos que fortalezcan las capacidades de inspección del trabajo porque (1) el cargue de la información histórica no ha finalizado y (2) la información estadística ensamblada en tableros Power BI no está disponible ni para los mandantes, ni para organización de la sociedad civil interesadas en la investigación y seguimiento de los pactos colectivos y los contratos sindicales. Por otro lado, las inversiones realizadas en las actividades de formación implementadas a través de webinars y el diplomado en diálogo social han fortalecido la capacidad de los mandantes para mejorar la inspección laboral de contratos sindicales y pactos colectivos, lo cual implica mejoras en la capacidad de análisis de los mandantes.

Si bien la inversión realizada en las caracterizaciones sobre contratos sindicales y pactos colectivos ofreció evidencia acerca de la problemática y puso de relieve las ventajas de un sistema de información para garantizar la calidad y la gobernanza de la información, la incidencia de dichas caracterizaciones puede mejorar en la medida en que se completen las tareas de cargue de información histórica, producción de estadísticas relacionadas y acceso a la información a los mandantes. Mientras el SIAS ofrezca mejor información la inversión en caracterizaciones y diagnósticos tendrá mayores posibilidades de incidir en el diseño de política pública sobre vulneraciones de los derechos sindicales en Colombia.

La inversión realizada en el SIAS 2 tiene el potencial de mejorar las capacidades de la dirección de IVC y la gestión territorial porque (1) mejora la coordinación de los recursos humanos al interior de Mintrabajo en lo relacionado a coordinación de tareas organizacionales relacionadas con la revisión de los documentos presentados a Mintrabajo por las OS, y (2) facilita a través del análisis de las métricas la focalización de las tareas de IVC en el territorio. Sin embargo, la inversión realizada debe complementarse con un esfuerzo financiero decidido en la implementación del plan de gestión de conocimiento del SIAS y la capacitación en el manejo del SIAS por parte de los funcionarios de Mintrabajo encargados de las labores de la ventanilla presencial y de las labores IVC en el territorio y en las capacidades de los usuarios y usuarias de las OS. Aun cuando se han logrado avances con la gestión de recursos para la capacitación en habilidades de los usuarios específicamente en el SIAS al momento de la presente evaluación todavía se percibe una brecha en habilidades relevantes para el uso adecuado del SIAS.

La participación de la OIT es estratégica en la consecución de los resultados porque (1) facilita el diálogo social entre los mandantes, (2) favorece la coordinación inter-institucional y de distintas instancias de Mintrabajo para alinear los distintos intereses organizacionales, técnicos y políticos hacia la importancia y los beneficios del SIAS, (3) favorece un entorno laboral estable para ingenieros y desarrolladores de software relevante para mejorar la calidad de las soluciones tecnológicas en procesos clave como el cargue de historia sindical, el soporte técnico y el seguimiento a historias de usuario, (4) desarrolla material didáctico para la implementación de modelos pedagógicos relevantes a las condiciones iniciales y diversas de las OS y (5) facilita la participación de expertos nacionales e internacionales de la OIT mejorando la calidad de las actividades de formación y la articulación de las experiencias de los participantes en vulneraciones de derechos sindicales con acuerdos internacionales y jurisprudencia de las altas cortes en Colombia.

Orientación hacia el impacto

El potencial del SIAS en relación a los intereses y necesidades de los mandantes es identificado. Desde la perspectiva de los sindicatos, el potencial del SIAS pasa fundamentalmente por la mejora de los tiempos de espera, el desarrollo de alertas para evitar la atomización del movimiento sindical y la mejora en la inspección laboral. Así mismo, los inspectores de trabajo identifican el potencial del SIAS en tanto (1) permite el desarrollo de planes estratégicos de IVC más focalizados a nivel territorial, (2) tiene el potencial para apoyar el desarrollo de grupos elite de Mintrabajo encargados del seguimiento de violaciones de derechos laborales y derechos sindicales, (3) a través de la interoperabilidad con otros sistemas y el uso de inteligencia artificial el SIAS tiene el potencial de convertirse en una herramienta de análisis de datos que apoya de manera estratégica los conocimientos de los inspectores de trabajo en las funciones de inspección, prevención, conciliación y mejora de la normatividad laboral.

Una vez finalice la curva de aprendizaje sobre las experiencias del SIAS 1 y el SIAS 2, y la gestión de conocimiento del sistema haya generado apropiación y validación por parte de los usuarios, principalmente OS e inspectores de trabajo, las ventajas de la solución tecnológica en cuanto a la prestación de servicios en línea y/o fortalecimiento de la ventanilla presencial en donde existan dificultades de conectividad, reducirán los costos de desplazamiento, transporte e intermediación por distancias geográficas, brechas de conocimiento y habilidades, condiciones a las que están expuestas las OS en territorio.

La abogacía constante de la OIT y el interés de Mintrabajo por continuar financiando el SIAS y las actividades de fortalecimiento de las capacidades de inspección laboral han permitido avanzar hacia la sostenibilidad. La estrategia de salida tiene tres aspectos prioritarios que se han alcanzado (1) la generación de capacidad instalada a través de la interoperabilidad entre el SIAS 1 y el SIAS 2, (2) el fortalecimiento de la IVC a través de la generación de capacidad instalada en software y en las personas capacitadas representantes de los tres mandantes y (3) la complementariedad de los proyectos de la OIT en Colombia orientados a fortalecer la IVC de manera transversal.

Si el objetivo principal del SIAS es alcanzar procesos más eficientes con mayor cobertura e inclusión que evite desplazamientos costosos en tiempos y recursos para las OS entonces el SIAS requiere para lograr la sostenibilidad la implementación del plan de gestión de conocimiento. De esta manera tiene el potencial de convertirse en una herramienta valiosa para el diálogo social y el desarrollo de un sistema de inspección, vigilancia y control que involucre a todos los mandantes, lo cual en sí mismo es un cambio de paradigma en la IVC centralizada en Mintrabajo.

El SIAS más que una solución tecnológica es una oportunidad para mejorar el diálogo social en torno a los derechos laborales en Colombia. En tal sentido, mejorar las capacidades de uso del SIAS en los mandantes como usuarios directos (OS) e indirectos (agremiaciones de empresarios) mejora las posibilidades de diálogo social que derivan en un sistema descentralizado de IVC. Si bien capacitar a las OS mejora la usabilidad del SIAS, capacitar a las poblaciones que enfrentan brechas de uso por prácticas culturales (OS altamente masculinizadas) y/o factores de contexto (falta de habilidades para uso en línea de soluciones tecnológicas) mejora el diálogo social porque incluye a poblaciones con participación limitada en las OS o excluidas por habilidades iniciales. Lo anterior influencia la relación de poder que afecta la participación de poblaciones vulnerables (principalmente mujeres), quienes enfrentan no solamente discriminación por género y por conocimientos, sino también discriminación por acceso a la solución tecnológica.

Si la implementación desconoce lo anterior pierde la oportunidad de incluir en el diálogo sobre el seguimiento a las vulneraciones de derechos laborales a las poblaciones excluidas por las relaciones de poder que explican las brechas de género y las brechas de uso digital de una solución tecnológica. Es claro entonces que el SIAS puede tener efectos positivos no anticipados sobre las relaciones de poder al incluir un diagnóstico de necesidades y capacidades de los usuarios y las usuarias más vulnerables y medir el impacto que puede tener a través del diálogo social sobre las brechas generadas por discriminación en los usuarios y usuarias directas. De igual manera, las agremiaciones de empresarios pueden ser consideradas usuarias indirectas al estar interesadas en el seguimiento de los derechos laborales en tanto avances en la protección de los derechos laborales se traducen en cumplimiento de los compromisos internacionales y mejores oportunidades de negocios. Por lo anterior, la inclusión de poblaciones vulnerables por discriminación de género y por conocimientos iniciales, así como la inclusión de los gremios empresariales con intereses en los compromisos internacionales potencian un sistema descentralizado de IVC en torno al SIAS. Pensar en el SIAS como una solución tecnológica deja el alcance de la solución en un entorno organizacional de la relación entre quien vigila (Mintrabajo) y lo que es vigilado (pactos colectivos, contratos sindicales, etc.). Pensar en el SIAS como una solución con externalidades sociales implica una contribución a un sistema descentralizado de IVC (todas y todos vigilan) en torno a una solución tecnológica con implicaciones en las relaciones de poder que explican la discriminación por género y por conocimientos iniciales. Dicho enfoque de diálogo social mejora el impacto esperado y por ende la sostenibilidad de los resultados.

Herramienta de diagnóstico sobre apropiación del Enfoque de Sostenibilidad

Los resultados del diagnóstico realizado con la herramienta de sostenibilidad de la OIT señalan una incorporación alta de la sostenibilidad en las dimensiones de resultados tangibles en la implementación del SIAS, la integración de los resultados a la capacidad de Mintrabajo, la existencia de un plan de gestión de conocimiento para promover la apropiación del SIAS, y la existencia de una estrategia de salida a través de la transferencia del SIAS a Mintrabajo.

Sin embargo, las intervenciones carecen de consideraciones de género y no discriminación de manera explícita, el SIAS continua muy centralizado en Mintrabajo con pocas alianzas con mandantes implementadas y por ende sin un plan de alianzas estratégicas, y solamente con un mandante (Mintrabajo) comprometido con la financiación futura del SIAS. Por otro lado, aspectos de coordinación que afectan la sostenibilidad de los resultados están asociados a la falta de articulación desde el diseño del proyecto entre la dirección IVC con otras áreas de Mintrabajo y con la normatividad del Archivo General de la Nación (AGN). Por ejemplo, (1) la oficina de tecnologías de la información de Mintrabajo no participó en los procesos de creación y consolidación del SIAS porque en el diseño inicial no se incorporaron acciones de articulación entre la IVC y la oficina de tecnologías de información, dejando dichas actividades de coordinación al equipo de implementación de la OIT y (2) el desarrollo inicial del SIAS 2 elaborado por la AND no incluyó las recomendaciones del área de gestión documental para atender la normatividad del AGN. Lo anterior no solamente causó demoras por la falta de coordinación interna de Mintrabajo con la oficina de tecnologías de la información y la normatividad del AGN, sino que además afectó la sostenibilidad de los resultados de los proyectos de fortalecimiento del SIAS 2. Así las cosas, el grado de incorporación del enfoque de sostenibilidad puede mejorar implicando alianzas, descentralizando el SIAS tanto en fuentes de financiación como en gobernanza de la información, implementado de manera explícita el enfoque de género y mejorando las acciones de coordinación interna de Mintrabajo entre áreas críticas para el desarrollo e implementación del SIAS y con la normatividad del AGN.

Conclusiones:

Relevancia

La evidencia sugiere que el conocimiento de las capacidades de los grupos de interés fue ocurriendo en la medida en que las actividades de los proyectos se desarrollaron en lugar del desarrollo de un diagnóstico inicial de capacidades. Lo anterior parece estar relacionado con las demoras en la entrega de la primera versión del SIAS encargada a la AND, lo que obligó a la gerencia del proyecto a concentrarse en la finalización de las mejoras del SIAS antes de iniciar los procesos de capacitación de los usuarios. En cualquier caso, la participación de las OS en el diseño de SIAS centralizado en las necesidades de Mintrabajo fue limitada, y por ende, las OS son consideradas usuarias directas sin vinculación al diseño e implementación. Lo anterior ha generado una apropiación limitada del SIAS por parte de las OS porque algunas problemáticas tales como la falta de habilidades informáticas, limitado acceso a internet y a computadores así como una mayor frecuencia de acceso a teléfonos celulares no fueron tenidas en cuenta en el diseño inicial.

Los hallazgos sugieren que los objetivos, resultados, productos, actividades y estrategias están articuladas principalmente a las necesidades del Mintrabajo. Debido a que la gestión de conocimiento del SIAS no ha utilizado talleres de capacitación, sino eventos de socialización, las OS presentan habilidades limitadas al momento de utilizar de manera óptima el SIAS en los trámites realizados para la consecución de la certificación como organización sindical. Al mismo tiempo, las mejoras del SIAS 2 no han finalizado lo que ha demorado el inicio de las actividades de capacitación. Las mejoras del SIAS no han finalizado por los retrasos ocasionados en la entrega inicial del software encargada a la AND y a dificultades de coordinación interna de Mintrabajo al momento de aprobar los avances realizados en la asistencia técnica de la OIT en las mejoras pactadas para el SIAS 2.

No obstante lo anterior, las actividades de formación capacidades de inspección laboral relacionadas con la identificación de pactos colectivos y contratos sindicales distintas a las capacitaciones en el SIAS han sido bien recibidas por los mandantes. Algunas oportunidades de mejora en dichas capacidades de inspección laboral se encuentran en la inclusión de sectores con mayor participación de contratos sindicales (sector de salud), un diagnóstico de capacidades para determinar necesidades de formación en las OS, los efectos positivos en la motivación de las OS a consecuencia de las metodologías para replicar el conocimiento y la necesidad de incluir un enfoque de género para contribuir a la superación de barreras de participación y del enfoque de diálogo social para lograr una mayor participación de las empresas. Por otro lado, la evidencia sugiere una cobertura geográfica en regiones con necesidades relevantes en la inspección laboral en los departamentos de Cauca, Antioquia, Santander y la ciudad de Bogotá.

Los hallazgos de la evaluación indican que la normatividad nacional e internacional ha sido considerada en los documentos y cartas convenio de las intervenciones. En particular, las normas se reflejan de manera explícita en la

intervención tanto en el componente 1 del SIAS que busca la protección y custodia de los archivos sindicales para realizar una mejor IVC de modelos de contratación que afectan los derechos laborales y sindicales, como en el componente 2 que busca formar capacidad en las personas a partir del conocimiento de normas internacionales y jurisprudencia nacional para identificar y monitorear pactos colectivos, contratos sindicales y convenciones colectivas.

Aun cuando las agremiaciones de empresarios no son consideradas usuarios directos del sistema, fueron invitadas a participar en las actividades de formación relacionadas con el diplomado en diálogo social para mejorar la capacidad de inspección laboral, pero decidieron no participar en tanto consideraron la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales como el espacio de discusión idóneo sobre pactos colectivos y contratos sindicales. La participación de los empresarios ocurrió al nivel de empresa exclusivamente en las actividades de formación del diplomado en diálogo social.

Coherencia

Debido a que el proceso de cargue de archivos históricos implica escaneo, digitalización y almacenamiento digital de documentos en papel de difícil manejo físico cumpliendo con la norma de archivo del AGN el proceso es intensivo en tiempo y recurso, y, por ende, los recursos asignados son insuficientes para culminar el archivo completo desde 1930. Así mismo, los resultados esperados en la mejora de IVC sobre pactos colectivos y contratos sindicales resultan coherentes a los objetivos de fortalecimiento, pero el alcance mejoraría a través de interoperabilidad con otros sistemas de IVC de Mintrabajo que no fue contemplada en el diseño inicial de ninguno de los proyectos.

Por otro lado, la estrategia de fortalecimiento de capacidades en las personas para identificar pactos colectivos y contratos sindicales es coherente con la consecución de resultados y ha sido bien recibida por los mandantes. Una de las conclusiones más relevantes corresponde a los efectos positivos sobre la participación de las OS que tienen las metodologías de réplica asociadas al diálogo social como estrategia de prevención de las violaciones de derechos laborales sindicales. Así mismo, los inspectores de trabajo responden de manera positiva a las metodologías de solución de conflictos a través del diálogo social y prefieren, al igual que las OS, capacitaciones presenciales, o al menos híbridas porque les permiten descargar más tiempo laboral para las actividades de formación y al mismo tiempo permiten superar dificultades de acceso a internet presentes en el territorio.

La pandemia Covid 19 y el ambiente de estallido social en Colombia del 2020 al 2022 representaron riesgos no anticipados por el diseño inicial que fueron gestionados con la implementación de las actividades de formación en un modelo virtual. Por otro lado, el riesgo no anticipado de mayor dificultad para la gestión del proyecto fue la falta de coordinación interna de áreas claves para la implementación al interior del proyecto. Lo anterior ocasiona un esfuerzo adicional del equipo de la OIT quien dispuso de mesas de coordinación para facilitar el diálogo al interior de Mintrabajo.

Todo lo anterior refleja una gerencia adaptada al cambio exitosa en tanto las actividades del proyecto se alcanzaron según lo planeado con una abogacía constante de la OIT para superar los riesgos no anticipados. Una de las consecuencias notorias de dicha gestión por parte de la OIT fue la consecución de una adición de recursos para impulsar los procesos de formación de capacidades y gestión de conocimiento en el uso de la plataforma SIAS.

Efectividad

La velocidad de respuesta a los trámites en línea a través de la plataforma para obtener una certificación sindical representa el desafío más relevante en el uso de la plataforma SIAS. Las demoras están relacionadas con las dificultades iniciales de entrega de la versión inicial del software encargada a la AND. Dichas demoras conllevaron retrasos en los procesos de formación en capacidades de los usuarios hasta que la versión inicial fuera terminada y lanzada hacia la etapa de producción. A consecuencia de lo anterior, las actividades de formación en la identificación de pactos colectivos y contratos sindicales separadas de la plataforma SIAS han avanzado a un mejor ritmo hacia la consecución de capacidad en las OS en comparación con las capacidades de uso de la plataforma SIAS. En una vigencia futura mediada por una nueva carta acuerdo pactada para 2023 entre Mintrabajo y OIT se espera avanzar de manera decidida sobre la gestión de conocimiento llevando a cabo talleres de formación en habilidades para mejorar el uso y el tiempo de respuesta de los trámites realizados en línea. No obstante, lo anterior, existen

oportunidades de mejora en el software de la plataforma SIAS a través de la automatización de procesos de supervisión que actualmente se llevan a cabo con procesos de supervisión humana, lo cual beneficiaría notablemente el tiempo de respuesta en la consecución de la certificación sindical por parte de las OS.

En lo que atañe a la función prioritaria de archivo del SIAS cabe resaltar que el desarrollo de la prueba piloto permitió identificar sinergias relevantes entre el SIAS 1 y el SIAS 2 para potenciar los procesos implicados en el almacenamiento de archivos sindicales siguiendo las normas del AGN. Así mismo, en los aprendizajes más relevantes de la versión inicial resaltan la reducción de requerimientos de almacenaje para concentrarse en pocas tareas con alto grado de especialización que permitan a su vez un control de calidad más pertinente a las funcionalidades de un software como el SIAS. Del mismo modo, la normatividad al exigir un determinado número de documentos que constituyen los requerimientos para acceder a la certificación sindical presentados en un formato no estandarizado limita el uso de Inteligencia Artificial para reducir el alto costo del proceso de archivo de los documentos históricos sindicales.

El SIAS más que una solución tecnológica es una oportunidad para mejorar el diálogo social en torno a los derechos laborales en Colombia. En tal sentido, mejorar las capacidades de uso del SIAS en los mandantes como usuarios directos (OS) e indirectos (agremiaciones de empresarios) mejora las posibilidades de diálogo social que derivan en un sistema descentralizado de IVC. Si bien OS capacitadas mejoran la usabilidad del SIAS, capacitar a las poblaciones que enfrentan brechas de uso por prácticas culturales (p. ej. mujeres en OS altamente masculinizadas) y/o factores de contexto (p. ej. falta de habilidades para uso en línea de soluciones tecnológicas) mejora el diálogo social porque incluye a poblaciones con participación limitada en las OS o excluidas por habilidades iniciales. Lo anterior influencia la relación de poder que afecta la participación de poblaciones vulnerables (principalmente mujeres), quienes enfrentan no solamente discriminación por género y por conocimientos, sino también discriminación por acceso a la solución tecnológica.

Desde el punto de vista organizacional de Mintrabajo el SIAS es una innovación tecnológica que mejora los procesos de custodia de archivos sindicales y organización de procesos internos para mejorar la respuesta a las solicitudes de las OS y las actividades de IVC. Existe, sin embargo, incluso desde dicho enfoque organizacional, una fortaleza significativa en la producción y disponibilidad de información novedosa de seguimiento a las violaciones de los derechos laborales sindicales y al comportamiento de la libertad de asociación sindical en Colombia. La disponibilidad en consecuencia de información estandarizada, clasificada y organizada en el SIAS es una mejora substancial en relación a los procesos previos de análisis realizados en hojas electrónicas, sin los debidos esquemas digitales de salvaguarda de los datos. Así mismo, la creación de contenidos y guías didácticas para la identificación de modelos de contratación que vulneran los derechos sindicales, y la metodología del diplomado en diálogo social representan fortalezas relevantes para ser consideradas en proyectos similares en el futuro cercano. Por otro lado, las debilidades más notorias corresponden a la falta de un enfoque de género explícito en las actividades de formación y la falta de acceso de los mandantes a la información desagregada y geo-referenciada sobre pactos colectivos y contratos sindicales, actualmente disponible exclusivamente para funcionarios de Mintrabajo debido a las normas de seguridad de información que catalogan dicha información como datos sensibles. Al momento de desarrollo de la evaluación, la OIT se encontraba en negociación con Mintrabajo para encontrar una salida a la publicación de la información estadística disponible para la prueba piloto de cargue de la plataforma SIAS con el objeto de promover el diálogo social.

Eficiencia

La inversión realizada en la prueba piloto del sistema de registro de pactos colectivos, negociaciones colectivas y contratos sindicales del Mintrabajo ha mejorado notablemente el conocimiento acerca de un proceso costoso en recursos por el grado de detalle y cuidado que implica el almacenamiento de archivos generales de la nación. La puesta en funcionamiento de la funcionalidad de cargue de archivos históricos representa una contribución significativa hacia el logro de un sistema con capacidad de seguimiento de los pactos colectivos y los contratos sindicales. Sin embargo, la finalización del depósito de la historia de los archivos sindicales implica el compromiso y la voluntad política del Mintrabajo para priorizar la solución tecnológica y el cargue de la información histórica en vigencias futuras del presupuesto público. Un resultado de los esfuerzos de abogacía realizados por la OIT es la existencia de una partida presupuestal para continuar con el financiamiento de las actividades de depósito de

archivos sindicales sobre la base de la experiencia adquirida en el desarrollo de las nuevas funcionalidades del SIAS 2. Por otro lado, los recursos invertidos no han logrado mejorar la respuesta en tiempos de espera para los trámites realizados por las OS en el SIAS. Las demoras evidenciadas en los trámites están asociadas a la demora de la entrega de la primera fase del sistema, la falta de automatización de procesos de revisión de la documentación para emitir la certificación en un contexto de limitaciones de recurso humano de inspección laboral por parte del Mintrabajo. Dichos aspectos deberían ser contemplados en próximas versiones del proyecto para mitigar riesgos asociados con la consecución de metas, objetivos y resultados de la implementación del SIAS.

Debido a que la información estadística depende del cargue de archivos históricos al sistema, los procesos de caracterización llevados a cabo fueron alimentados con otras fuentes de información, lo cual limita la producción de informes trimestrales que de cuenta de las tendencias, localización geográfica y desagregación por género de los pactos colectivos y los contratos sindicales. Por ende, el alcance de estas actividades depende del avance en los procesos de cargue de archivos históricos, que a su vez depende de la disponibilidad de recursos para realizar los procesos ahora identificados de extracción y cargue de la plataforma SIAS.

El SIAS ha mejorado la capacidad de Mintrabajo para realizar actividades de IVC sobre los pactos colectivos y los contratos sindicales porque mejoran la coordinación de los recursos humanos al interior del Mintrabajo en lo relacionado a coordinación de tareas organizacionales relacionadas con la revisión de los documentos presentados a Mintrabajo por las OS, y facilitan a través del análisis de las métricas la focalización de las tareas de IVC en el territorio. Sin embargo, la inversión clave para el desarrollo de estas actividades se encuentra en la financiación de los procesos de cargue de archivos históricos.

La contribución de la OIT ha probado ser un factor de éxito para promover el diálogo social entre los mandantes favoreciendo la coordinación interinstitucional al interior de Mintrabajo y al exterior con la consolidación de una red de aliados relevante para la descentralización del seguimiento a las violaciones de los derechos sindicales. Así mismo, la experticia de la OIT en el desarrollo de contenidos didácticos para la formación de capacidades, el establecimiento de un entorno laboral estable relevante para el desarrollo de un software como el SIAS y la vinculación de expertos nacionales e internacionales representan contribuciones únicas que impulsan de manera definitiva la consecución de los resultados esperados.

Orientación hacia el impacto y la sostenibilidad

Una vez finalice la curva de aprendizaje sobre las experiencias del SIAS 1 y el SIAS 2, y la gestión de conocimiento del sistema haya generado apropiación y validación por parte de los usuarios, principalmente OS e inspectores de trabajo, las ventajas de la solución tecnológica en cuanto a la prestación de servicios en línea y/o fortalecimiento de la ventanilla presencial en donde existan dificultades de conectividad, reducirán los costos de desplazamiento, transporte e intermediación por distancias geográficas, conocimientos y habilidades, condiciones a las que están expuestas las OS en territorio.

La aplicación de una herramienta novedosa elaborada por la OIT para el diagnóstico sobre la incorporación del enfoque de sostenibilidad facilitó la construcción de una métrica de sostenibilidad de los resultados del proyecto. En general, el grado de incorporación del enfoque de sostenibilidad puede mejorar implicando alianzas, descentralizando el SIAS tanto en fuentes de financiación como en gobernanza de la información e implementado de manera explícita el enfoque de género.

Es importante señalar que el enfoque de género en términos de sostenibilidad de resultados supera la noción estadística de paridad de género y mayor presencia de mujeres en cargos de decisión. Si bien es cierto existe mayor presencia de mujeres en cargos de decisión tanto en el equipo de la OIT y Mintrabajo, y qué, además, profesionales en carreras de ingeniería industrial altamente masculinizadas hicieron presencia en los equipos de ingenieros, la implementación del proyecto puede llevar a cabo actividades para influenciar las relaciones de poder que limitan la participación de las mujeres en el uso de una innovación tecnológica como el SIAS. De esta manera, aunque la información del SIAS pueda desagregarse por género en términos de beneficiarias de pactos colectivos y contratos sindicales, y qué existe presencia de mujeres en la implementación, el impacto de sostenibilidad relevante ocurre en el cierre de la brecha tecnológica existente entre las usuarias en relación a los usuarios en un contexto de OS altamente masculinizadas.

Lecciones aprendidas y buenas prácticas y recomendaciones

LA.1. La falta de un diagnóstico de necesidades y capacidades iniciales de los mandantes y en particular de las OS con participación de mujeres y población vulnerable limita el alcance de la validación y usabilidad del SIAS.

LA.2 Incluir en el diseño inicial la interoperabilidad del SIAS con otros sistemas de información mejora el alcance de las intervenciones en términos de capacidades de IVC.

LA.3 La falta de articulación de las distintas unidades de Mintrabajo en términos de la importancia del proyecto SIAS ocasiona demoras en la implementación de las intervenciones.

...

BP.1 Desarrollo de una solución tecnológica para el cargue digital de archivos sindicales considerados archivos de la nación que ofrece eficiencias organizacionales en Mintrabajo para la mejora en los tiempos de respuesta a los trámites de las organizaciones sindicales y mejora en los procesos de IVC de contratos sindicales y pactos colectivos.

BP.2 La capacitación brindada a los trabajadores sobre modelos de contratación que atentan contra los derechos laborales y los derechos sindicales con metodologías de réplica fomenta su participación en Inspección, Vigilancia y Control.

...

R.1. Promover la implementación del plan de gestión de conocimiento del SIAS.

R.2. Promover en el diseño de cartas de convenio relacionadas con el SIAS la interoperabilidad y compatibilidad con otros sistemas de información de Mintrabajo.

R3. Impulsar el enfoque de género en las actividades de formación en diálogo social y modalidades de contratación que atentan contra los derechos laborales y sindicales.

R4. Promover la automatización de procesos humanos de revisión documental requeridos para obtener la certificación sindical en el diseño de proyectos similares.

R5. Promover la divulgación de la información sobre pactos colectivos, contratos sindicales y convenciones colectivas de la prueba piloto para impulsar la gobernanza de la información y promover la abogacía de derechos laborales y sindicales.

R6. Promover una reforma a la norma de archivo sindical para flexibilizar los requerimientos de cargue y deposito con aplicaciones de inteligencia artificial y limitar la posibilidad de transferir al SIAS la burocracia implícita en la norma asociada a requerimientos excesivos de documentación.

► Contexto y antecedentes del Proyecto

El Estado Colombiano a través de la ratificación de la declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los derechos fundamentales del trabajo y los convenios 87 sobre libertad sindical y el derecho de sindicación, 98 sobre los derechos de sindicación y negociación colectiva y 81 sobre la inspección del trabajo ha adquirido compromisos internacionales relacionados con el cumplimiento de la normatividad relacionada. Así mismo, el Estado Colombiano se ha comprometido a través del plan de acción laboral de 2018 firmado por Colombia y Canadá en 2018 con la mejora en la “protección de los derechos fundamentales de los trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, eliminando instrumentos legales utilizados para socavar dichos derechos (subcontratación ilegal, pactos colectivos y contratos sindicales)”.

En tal sentido, el congreso del trabajo de Canadá y cinco organizaciones sindicales colombianas en el marco del plan de acción laboral presentaron una denuncia en comunicación pública a la Oficina Administrativa Nacional de Canadá (NAO) en la cual se indica el incumplimiento por parte del Estado Colombiano de los compromisos ratificados en relación con la normatividad de la OIT ante la existencia de pactos colectivos y contratos sindicales.

Lo anterior supone el incumplimiento de los compromisos pactados por el gobierno de Colombia con el Gobierno de Canadá relacionados con las obligaciones aceptadas en el marco del Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Canadá y Colombia y el Acuerdo de Cooperación Laboral (ACLCCO). En mayo de 2018, la NAO realiza cuatro recomendaciones al gobierno de Colombia para llevar a cabo acciones críticas con el objeto de mejorar el cumplimiento de los compromisos del gobierno colombiano¹. Dentro de las recomendaciones destaca acciones específicas de mejora en la “protección de los derechos fundamentales de los trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, eliminando instrumentos legales utilizados para socavar dichos derechos (subcontratación ilegal, pactos colectivos y contratos sindicales)”.

En respuesta al incumplimiento de lo pactado, Mintrabajo ha liderado el desarrollo del Sistema de Información de Archivo Sindical (SIAS) a partir de sus competencias institucionales relacionadas con la formulación de políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de economía solidaria y el trabajo decente a través de un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control (Decreto 4106 de 2011, Artículo 1). La primera fase del SIAS fue encargada por Mintrabajo a la Agencia Nacional Digital (AND) con el propósito de lograr una solución tecnológica con capacidad de expedir certificaciones a las Organizaciones Sindicales (OS) con mayor celeridad y con capacidad de monitorear y reportar semestralmente el número y las tendencias de uso de pactos colectivos y contratos sindicales, considerados instrumentos legales utilizados para desconocer los derechos fundamentales de los trabajadores.

En la fase intermedia de desarrollo del software fue vinculada la asistencia técnica de la OIT para mejorar el diseño inicial encargado a la AND. Con dicho propósito la asistencia técnica de la OIT se concentró en actualizar y mejorar el SIAS en el desempeño de sus funciones y en línea con el objetivo del MinTrabajo y la recomendación 1 del gobierno de Canadá en el marco del TLC entre Colombia y Canadá. Lo anterior articula la finalidad de la asistencia técnica de la OIT de fortalecer los mecanismos de promoción y protección de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva, mejorando la capacidad de la inspección del trabajo para cumplir y promover el cumplimiento de los derechos laborales en Colombia.

¹ En el Plan de Acción se establecieron cuatro recomendaciones generales para el gobierno de Colombia, descritas así: (1) Proteger los derechos fundamentales de los trabajadores a la libertad de asociación y de negociación colectiva mediante la eliminación de vehículos legales usados para minar estos derechos (pactos colectivos, contratos sindicales, intermediación y subcontratación ilegales); (2) Fortalecer el cumplimiento y la aplicación de las leyes laborales mediante una inspección de trabajo que se centre en medidas preventivas, ofrezca consejo eficaz, recaude eficientemente las multas impuestas; (3) Consolidar esfuerzos para luchar contra la impunidad y la violencia en el país llevando a los responsables a la justicia; y (4) Evaluar y reportar acerca de los esfuerzos para promover la libertad de asociación y el libre ejercicio del derecho a la negociación colectiva.

► Descripción de los Proyectos

En el anterior marco normativo y en respuesta a la necesidad de fortalecer las capacidades de inspección, vigilancia y control del MinTrabajo y la accesibilidad al sistema de información de los sindicatos y las empresas, la OIT prestó asistencia técnica en la implementación de los siguientes dos proyectos de fortalecimiento institucional de la capacidad de inspección de la DIVCGT²:

Proyecto de fortalecimiento Institucional para promover el cumplimiento de los derechos laborales en Colombia

Financiación y Duración.

El proyecto financiado por el Ministerio de Trabajo del Departamento de Empleo y Desarrollo Social del Gobierno de Canadá tuvo una duración inicial de 32 meses, desde marzo de 2019 a diciembre de 2022, incluyendo una extensión de 13 meses adicionales. El total de 45 meses de implementación involucró un presupuesto total de USD 634,275.

Teoría de cambio.

La teoría de cambio del proyecto afirma en la hipótesis de intervención: “Si el ministerio del trabajo cuenta con una herramienta que facilita el registro efectivo de los contratos sindicales, los pactos y las negociaciones colectivas entonces mejora la inspección y vigilancia de su uso inadecuado y sus impactos sobre los derechos laborales y la libertad de asociación”.

Objetivo.

El objetivo del proyecto³ es lograr a través de la asistencia técnica de la OIT el fortalecimiento de las capacidades de inspección del Ministerio del Trabajo (Componente 1) y el fortalecimiento de la inspección laboral mediante innovación tecnológica -Sistema de Información del Archivo Sindical SIAS (Componente 2).

² Ambos proyectos contribuyen a los siguientes resultados del P&P 2020-2021: Proyecto de Canadá al resultado 1 (Mandantes tripartitos fuertes y un diálogo social influyente e inclusivo) contribuyendo con el producto 1.3 (Mayor capacidad institucional de la administración del trabajo) y el Proyecto del Ministerio del Trabajo al resultado 7 (Protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos) específicamente al producto 7.4 (Mayor capacidad de los mandantes para proporcionar una protección laboral adecuada a los trabajadores con modalidades de trabajo diversas, como el trabajo en plataformas digitales, y con empleos informales). Así mismo, ambos proyectos están articulados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), principalmente a las metas: meta 8.8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios, ; meta 16.3: Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos; y, meta 16.10: Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.

³ En la página 7 de la nota conceptual que describe la estrategia del proyecto se indica “This proposal is aimed at complementing the technical assistance that is being developed by the ILO in Colombia to promote decent work, emphasizing the promotion of workplace compliance and the strengthening of the capacities of employers’ organizations and workers’ organizations to participate in the tripartite social dialogue, to bargain collectively and develop the industrial relations system; and follow-up the implementation of the Labour Action Plan signed between the Ministries of Labour of Canada and Colombia in 2018.” Así mismo, en la página 3 del mismo documento se señala “The proper functioning of a labour inspection system is vital to ensure the compliance with the labour legislation and the protection of fundamental rights at work. Labour inspection increases the effectiveness of labour policies and contributes to economic and social inclusion through employment”. Lo anterior indica la complementariedad existente entre los dos proyectos de asistencia técnica en tanto ambos apuntan a mejorar la capacidad de vigilancia, inspección y control como un medio para fortalecer la observancia de derechos laborales internacionalmente aceptados.

Proyecto para el mejoramiento del Sistema de Información del Archivo Sindical (SIAS II) y fortalecimiento de capacidades en su inspección y manejo para la inspección laboral en Colombia.

Financiación y Duración.

El proyecto tuvo una duración de 15 meses desde octubre de 2021 hasta diciembre de 2022. El presupuesto del proyecto ascendió a \$2.184.527.978 pesos colombianos, de los cuales \$1.081.449.494 corresponden al aporte monetario realizado por el Min trabajo y \$1.103.078.484 corresponden al aporte en especie de la OIT representados en transferencia de conocimientos, desarrollos conceptuales y acompañamiento especializado⁴. En dólares americanos el presupuesto del proyecto ascendió a USD 378,116.

Teoría de Cambio.

La teoría de cambio del proyecto⁵ establece la siguiente hipótesis de intervención: “Si el Ministerio del Trabajo mejora sus sistemas de registro y depósitos, haciéndolos más accesibles, confiables y sostenibles, entonces se mejorará la respuesta a las solicitudes de las Organizaciones Sindicales, y en general de todas las solicitudes que guarden relación con la efectividad de dichos derechos, se conservará su historia y se adaptará a los retos tecnológicos actuales”.

Objetivo

El objetivo del proyecto⁶ es diseñar e implementar una estrategia para operativizar el SIAS en una segunda fase y fortalecer las capacidades de funcionarios, inspectores del trabajo y organizaciones sindicales en su uso, garantizando la protección de los derechos fundamentales a la libertad sindical y la negociación colectiva, previstos en los Convenios 87 y 98 de la OIT, la Constitución Política de Colombia y las leyes nacionales, simplificando y agilizando los trámites y procurando por generar información de interés de manera inmediata. El objetivo del proyecto se alcanza a partir del establecimiento de dos resultados: (1) Apoyo a la operativización del SIAS de manera que sus funcionalidades proporcionen una respuesta ágil a las organizaciones sindicales, permitiendo un proceso continuo de actualización de la información del archivo sindical, (2) Generación y fortalecimiento de capacidades en la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo respecto a la inspección y a las organizaciones sindicales frente al manejo del SIAS en su segunda fase. El anexo 2 describe el marco lógico de la estrategia según se presenta en la Carta de Acuerdo entre el MinTrabajo y la OIT fechada el 20 de octubre de 2021.

⁴ Carta Acuerdo entre el ministerio del trabajo y la OIT, número 635 del 20 de octubre de 2021.

⁵ Prodoc: Proyecto para el mejoramiento del Sistema de Información de Archivo Sindical (SIAS II) y fortalecimiento de capacidades en su manejo para la Inspección Laboral en Colombia.

⁶ En la carta de acuerdo 635 del 20 de octubre de 2021 se indica como objeto del proyecto “Aunar esfuerzos y capacidades técnicas y tecnológicas en el marco de la cooperación internacional entre la OIT y el Ministerio del Trabajo con el fin de adelantar la ejecución de la segunda fase del Sistema de Información del Archivo Sindical”.

► Antecedentes de la evaluación

Objetivo, alcance y destinatarios de la evaluación⁷

El propósito de la evaluación agrupada final independiente es identificar los resultados alcanzados de ambos proyectos⁸ de asistencia para el fortalecimiento de la capacidad de la inspección del trabajo para cumplir y promover el cumplimiento de los derechos laborales en el país por parte de MinTrabajo.

Objetivo

La evaluación busca establecer evidencia acerca de los resultados esperados y no esperados, por qué y cómo se lograron los resultados esperados y procesos descritos en el marco lógico de ambos proyectos en términos de los recursos invertidos estableciendo factores que explican demoras o problemas en la implementación. En tal sentido, la evaluación sumativa o final busca ofrecer evidencia acerca de la validez de la teoría de cambio, los supuestos de implementación y los riesgos asociados a partir de la identificación de lecciones aprendidas y buenas prácticas relevantes para informar proyectos similares con la gestión de conocimiento de la implementación de los proyectos de asistencia técnica.

Alcance

El alcance de la evaluación final es evaluar⁹ la relevancia, coherencia, efectividad, eficiencia orientación al impacto y la sostenibilidad integrando en el diseño de las herramientas, metodología y análisis; el tripartismo, el diálogo social, la igualdad de género y no discriminación para poner a prueba los supuestos subyacentes sobre las contribuciones a impactos de desarrollo más amplios y el aprendizaje organizacional. La evaluación cubre todas las actividades desarrolladas por ambos proyectos en el periodo de implementación que cubre marzo 2019 a diciembre de 2022. Se analizarán áreas críticas para la generación de conocimiento tales como la generación de información, conocimiento y creación de capacidades, generación de políticas, entre otros.

Período de ejecución de la evaluación

La evaluación fue realizada del 13 de enero al 28 de febrero de 2023 a través de un trabajo en línea para recopilar información de diferentes partes interesadas.

Usuarios de evaluación

Los usuarios de la evaluación¹⁰ se categorizan como usuarios internos y usuarios externos. Dentro de los usuarios internos se encuentran: (1) La Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe: incluye Dirección Regional y Unidad Regional de Programación y la Oficina de Proyectos en Bogotá, (2) Oficina de la OIT para los Países Andinos: incluye, Dirección, Unidad de Programación, Especialistas y Equipo de Proyecto. (3) EVAL. (4) PARDEV. (5) LABADMIN/OSH. Por otro lado, los usuarios externos incluyen: (1) Ministerio del Trabajo de Colombia: Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial (DIVCGT), (2) Ministerio de Trabajo del Departamento de Empleo y Desarrollo Social del Gobierno de Canadá. (3) Organizaciones de Trabajadores: Central Unitaria de Trabajadores (CUT); Confederación General del Trabajo – (CGT) y Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC).

⁷ 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).

⁸ El proyecto de fortalecimiento Institucional para promover el cumplimiento de los derechos laborales en Colombia, denominado COL/19/01/CAN, y el proyecto de mejoramiento del sistema de información del Archivo Sindical (SIAS II) y fortalecimiento de capacidades en su inspección y manejo para la inspección laboral en Colombia, denominado COL/21/11/COL.

⁹ La evaluación utiliza los criterios estándar adoptados por el Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) para evaluar la capacidad del marco lógico de alcanzar los objetivos descritos para cada proyecto.

¹⁰ Según los términos de referencia “Se entiende por usuario/as de la evaluación aquellas personas o instituciones que pueden hacer uso de la evaluación y que, paralelamente, son normalmente informantes clave durante la fase de recolección de información de esta, al haber formado parte o tener relación con los proyectos ejecutados”, página 9.

Enfoque, criterios y preguntas de la evaluación

El enfoque de la evaluación cuantitativo y cualitativo siguió los criterios de evaluación propuestos por la OCDE / CAD de 2019, los cuales incluyen: (1) Relevancia, (2) Coherencia, (3) Efectividad, (4) Eficiencia y (5) Orientación hacia el impacto y la sostenibilidad. Las preguntas de evaluación para cada criterio de la evaluación se presentan a continuación.

Relevancia

1. ¿En qué medida los objetivos y acciones de los proyectos respondieron a las necesidades y capacidades de las partes interesadas relevantes, mandantes tripartitos, estructura organizacional, procedimientos y procesos del Ministerio del Trabajo, organizaciones de trabajadores y contrapartes? ¿En qué medida los proyectos están abordando las necesidades específicas de hombres y mujeres y/o apoyando a los grupos vulnerables?
2. ¿En qué medida los proyectos se articulan con las estrategias y prioridades nacionales y con los objetivos de la OIT? ¿Toma en consideración lo establecido en la normativa nacional e internacional?
3. ¿En qué medida han participado los mandantes/actores clave en el diseño y la implementación de las acciones de los proyectos?

Coherencia

4. ¿En qué medida el diseño de los proyectos es adecuado y coherente respecto a: a) tiempo y recursos asignados (incluidos los financieros y humanos)? b) capacidades institucionales del Ministerio de Trabajo y mandantes? c) motivaciones y capacidades de los actores nacionales y locales? d) prioridades y políticas del gobierno? para lograr los productos, resultados e impacto esperados y abordan las necesidades específicas (y las necesidades cambiantes) de hombres y mujeres?

Efectividad

5. ¿En qué medida los proyectos han progresado hacia su objetivo y resultados? ¿Cuáles son los principales resultados obtenidos, específicamente respecto a:
 - 5.1. Mejora en las funcionalidades del SIAS para brindar respuesta ágil a las organizaciones sindicales. ¿El SIAS y sus ajustes es relevante y compatible con los sistemas de información del MT? ¿Existen vacíos o desafíos para su adopción? ¿Cuáles son las principales reacciones al SIAS, en su estado actual, entre las partes interesadas clave de MT y organizaciones sindicales?
 - 5.2. Mejora en la capacidad de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo y organizaciones sindicales frente al manejo del SIAS en su segunda fase.
6. ¿Ha sido efectiva la estrategia de implementación de los Proyectos? ¿Cuáles han sido las fortalezas o debilidades en términos de la planificación, la implementación, participación de los actores, y el monitoreo de las intervenciones? ¿En qué medida se ha dado el compromiso y participación constructiva (con insumos y comentarios clave) del socio (el gobierno), los otros constituyentes (organizaciones de empleadores y de trabajadores) y de otras partes interesadas durante la implementación de los proyectos?
7. ¿Qué tan efectivo fueron los proyectos para evaluar las necesidades y recopilar datos relevantes para apoyar la mejora y desarrollo de la segunda fase del SIAS?

Eficiencia

8. ¿Se han asignado los recursos (financieros, humanos y temporales) estratégicamente para garantizar el logro de los resultados? ¿Ha sido eficiente la transformación de estos recursos en los resultados obtenidos?, ¿En qué medida se emplearon los recursos para promover la igualdad de género y no discriminación?
9. ¿Cuán efectivo e integrado ha sido el trabajo entre las diferentes áreas y unidades que participaron en los Proyectos? ¿Cuán efectivo fue el apoyo (técnico y político) brindado hasta ahora por la OIT (oficina de países andinos, Oficina de proyectos de Bogotá y otros) a los Proyectos?

Orientación al impacto y sostenibilidad

10. ¿Cuáles fueron los cambios más significativos (si los hubo) que ocurrieron o es probable que ocurran, en las políticas, los programas o la asignación de recursos de las partes interesadas como resultado de las actividades de los proyectos (desde la perspectiva de las partes interesadas)?
11. ¿Cuál es el potencial del SIAS (fase2) desde la perspectiva de los actores?
12. ¿Se han asegurado cuestiones clave para la sostenibilidad de los resultados de la intervención? ¿Cuenta con una estrategia de salida correctamente diseñada y planificada?

Fuentes y métodos de recojo de información

La evaluación consulta fuentes primarias idóneas con conocimiento de los desafíos de implementación a través de entrevistas semiestructuradas, encuestas y discusiones en grupos focales. La lista de entrevistados y los protocolos de entrevista, así como una descripción de los instrumentos utilizados se encuentran en los anexos. Además, la evaluación utilizó las bases de datos y documentos maestro, productos y cartas acuerdo como fuentes secundarias de información. Por otro lado, la evaluación integra la igualdad de género, las NIT y el diálogo social, la inclusión de las personas con discapacidad, la sostenibilidad ambiental, el diálogo social y la COVID-19 como preocupaciones transversales en toda su metodología y entregables, incluido el informe final. Lo anterior utilizará los protocolos de EVAL sobre temas transversales, incluido el de COVID-19.

En total se llevaron a cabo 14 entrevistas semiestructuradas con representantes de la OIT, Mintrabajo, Gobierno de Canadá, Centrales Sindicales, Expertos Ingenieros y Arquitectos de Software, y Aliados Estratégicos. Del total de 14 entrevistas, 10 (71%) fueron a mujeres y 4 (29%) a hombres. Así mismo se implementaron 6 grupos focales con 24 participantes que incluyeron inspectores de trabajo, organizaciones sindicales de base, trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados. En total se realizaron 7 encuestas a expertos y 141 encuestas a participantes de las cuales 73 (52%) fueron participantes mujeres y 68 (48%) fueron participantes hombres. La tabla 1 describe las encuestas realizadas por grupo de interés.

Tabla 1. Grupos de interés encuestados

Grupo de Interés	Femenino	Masculino	Total	%
Empresario/Emprendedor	0	1	1	1%
Inspector/Inspectora de Trabajo	58	46	104	74%
Miembro de un Sindicato	8	19	27	19%
Miembro de la sociedad civil	4	1	5	4%
Trabajador(a) no sindicalizado(a)	3	1	4	3%
Total	73	67	141	100%

Fuente: Encuesta a participantes. Uno de los participantes no respondió a la pregunta de género.

Consideraciones éticas

El equipo evaluador observó la máxima confidencialidad en relación con la información y los comentarios entregados durante las entrevistas individuales, grupos focales y encuestas a beneficiarios finales. Para mitigar el sesgo en el proceso de recogida de datos y garantizar la máxima libertad de expresión de los asociados en la ejecución, solamente los interesados estuvieron presentes durante las entrevistas en línea según los protocolos establecidos

para tal efecto. En tal sentido, la evaluación de resultados se apegó a los lineamientos éticos propuestos en el código de conducta¹¹ para evaluaciones en el sistema de Naciones Unidas.

Dificultades y limitaciones de la evaluación

La evaluación esta basada en enfoque de teoría de cambio y por ende es una evaluación de procesos y resultados cuyo objetivo metodológico es ofrecer evidencia acerca del logro de los resultados esperados y no esperados, sistematizando el conocimiento de la implementación de los proyectos en lecciones aprendidas y buenas prácticas. Por ende, la evaluación busca profundizar en la experiencia de implementación en lugar de identificar relaciones causa efecto en las estrategias de los proyectos en evaluación. El principal riesgo de la evaluación es el sesgo de participación debido a su naturaleza participativa. Dicho riesgo se contrarrestó con la triangulación de fuentes de información para cada una de las preguntas guía de evaluación.

¹¹ UNEG Código de Conducta para evaluaciones en el Sistema de Naciones Unidas.

► Principales Hallazgos

Relevancia

P1. ¿En qué medida los objetivos y acciones de los proyectos respondieron a las necesidades y capacidades de las partes interesadas relevantes, mandantes tripartitos, estructura organizacional, procedimientos y procesos del Ministerio del Trabajo, organizaciones de trabajadores y contrapartes?

La implementación de ambos proyectos focalizó en actividades orientadas a las necesidades de formación de capacidad institucional y capacidades en los mandantes para el seguimiento de pactos colectivos y contratos sindicales en respuesta a la recomendación 1 del plan de acción, firmado con el gobierno de Canadá. En tal sentido, los objetivos y las acciones de ambos proyectos se pueden agrupar en un (1) componente de fortalecimiento de las capacidades de inspección laboral utilizando el SIAS y un (2) componente de fortalecimiento de capacidades de inspección de trabajo en los mandantes. Por ende, el desarrollo del SIAS como una solución tecnológica para mejorar la custodia y salvaguarda de la historia sindical creada para modernizar procesos institucionales, fue complementada con actividades de formación para fortalecer la capacidad de los mandantes en el seguimiento y monitoreo de pactos colectivos y contratos sindicales.

Componente 1: Fortalecimiento de la Inspección Laboral mediante el SIAS.

Según la información recolectada por el equipo evaluador en entrevistas semiestructuradas a 7 expertos en el diseño del sistema SIAS, la innovación tecnológica responde al fortalecimiento de la inspección laboral en la medida en que agiliza (1) el registro de las organizaciones sindicales y (2) la coordinación, asignación y revisión de documentos presentados por las OS en el Mintrabajo. Los expertos, que incluyen ingenieros, arquitectos de soluciones tecnológicas, funcionarios del ministerio del trabajo y el anterior director de IVC en Mintrabajo, coincidieron en afirmar en la encuesta de salida de la entrevista la relevancia del SIAS en el seguimiento y monitoreo de pactos colectivos, contratos sindicales y convenciones colectivas. Dicha relevancia responde a las necesidades de Mintrabajo de disponer de una herramienta tecnológica orientada a mejorar procesos internos logrando eficiencia organizacional en el manejo de trámites realizados por las OS y en el seguimiento de los pactos colectivos y los contratos sindicales. De lo anterior se desprende un servicio de trámites gubernamentales en línea, a partir del cual, se espera disminuir el tiempo en (1) la asignación de labores de IVC entre los inspectores, coordinadores y supervisores del Mintrabajo y entre (2) los inspectores y coordinadores del Mintrabajo y las OS, las federaciones de sindicatos y las confederaciones, lo cual redundará en una disminución en el tiempo de espera para la resolución de trámites presentados por las OS.

Es importante señalar cómo desde la perspectiva de los ingenieros y expertos en el SIAS existen cuatro procesos diferenciados asociados al SIAS relacionados con necesidades de (1) cargue de información histórica, (2) coordinación organizacional de los recursos del Mintrabajo, (3) mejora en tiempos de espera de los trámites de las OS y (4) fortalecimiento de las competencias digitales de IVC de Mintrabajo. De acuerdo con los expertos, la solución tecnológica es alimentada por un proceso detallado, cuidadoso y costoso de cargue de información histórica sindical que responde a la necesidad de salvaguardar archivos históricos de la nación, mientras al mismo tiempo, el sistema responde a las necesidades de modernización de los servicios prestados a través de soluciones tecnológicas en Mintrabajo. Así mismo, el SIAS es considerado una solución tecnológica para lograr un mayor control de operaciones de inspección y vigilancia en los procesos de revisión documental, lo cual mejora la celeridad en los procesos de trámites realizados por los sindicatos y permite disponer de información requerida para fortalecer planes estratégicos de IVC basados en datos. Lo anterior implica una articulación con las necesidades institucionales del Mintrabajo relacionadas con (1) modernización en las competencias de archivo, (2) mayor celeridad en los procesos de organización, coordinación y asignación de labores de revisión, inspección y vigilancia y (3) una mayor trazabilidad y celeridad de los trámites realizados por las OS en Mintrabajo.

A diferencia de lo anterior, los representantes sindicales consultados señalaron limitaciones del SIAS en respuesta a sus necesidades. La preocupación acerca de la capacidad del Mintrabajo a través del SIAS para lograr celeridad y calidad en la revisión documental, mejorar los tiempos de espera en la emisión de certificaciones y fortalecer la vigilancia sobre la conformación de sindicatos es substancial. En las entrevistas con los representantes sindicales se indicó (1) demora sistemática en la obtención de la certificación, (2) alta rotación de inspectores laborales, (3) falta de conectividad a internet, lo cual limita el uso del SIAS en territorio y (4) falta de capacidades de líderes sindicales, quienes no necesariamente tienen la capacidad para utilizar servicios digitales. En tal sentido, desde la perspectiva de los

sindicatos, es necesario: (1) ampliar las capacitaciones y jornadas de sensibilización en conocimientos específicos del SIAS y (2) crear un mecanismo de gobernanza de la información para evitar la emisión de certificaciones en el SIAS a sindicatos creados para vulnerar derechos sindicales.

En lo que respecta a la articulación de los proyectos con las necesidades de los mandantes, el equipo de la OIT entrevistado señaló cómo los proyectos resultan relevantes porque (1) fortalecen institucionalmente al Mintrabajo en tanto logran mejorar la calidad en los procesos de archivo y custodia de la historia sindical, (2) mejoran los trámites internos relacionados con la producción de información a la ciudadanía, (3) contribuyen al cumplimiento de compromisos internacionales señalados por el plan de acción firmado con el gobierno de Canadá, (4) fortalecen las capacidades de los inspectores de trabajo para realizar seguimiento y monitoreo de pactos colectivos y contratos sindicales, (5) agilizan los procesos de obtención de información y certificaciones por parte de la OS y (6) ofrecen información y capacitación a los empleadores acerca de los derechos sindicales.

De otro lado, la información recabada en las entrevistas a colaboradores externos de la OIT señaló alineación de los proyectos implementados a las necesidades de (1) modernización del archivo sindical en el fortalecimiento de los procesos de custodia y salvaguarda de la historia sindical en Colombia, (2) mejoramiento de la celeridad y calidad en los procesos de expedición de certificaciones a las OS y (3) producción de información y acceso a información de los mandantes y las organizaciones civiles de la sociedad interesadas en el seguimiento y monitoreo de los pactos colectivos y los contratos sindicales.

Componente 2: Fortalecimiento de capacidades de inspección del trabajo.

Los participantes de las actividades de formación encuestados señalaron como las actividades de formación responden a las necesidades de capacitación que consideran importantes en el seguimiento de pactos colectivos y contratos sindicales. De un total de 140 participantes encuestados, 121 (85%) declararon que las actividades de formación resultan muy importantes para identificar y monitorear pactos colectivos y contratos sindicales, 17 personas (12%) señalaron que las actividades de formación son importantes, mientras 1 persona indicó la falta de importancia de las actividades, y 1 persona señaló indiferencia frente a la importancia de las actividades. Así mismo, del total de 27 representantes de sindicatos encuestados, 21 (78%) señalaron las actividades de formación muy importantes en el seguimiento de pactos colectivos y contratos sindicales, mientras 6 (22%) las declararon como importantes. La tabla 2 describe los resultados de la encuesta por grupo de interés.

Tabla 2. ¿Qué tan importante resultan las capacitaciones para identificar y monitorear pactos colectivos y contratos sindicales?

Grupo de Interés	Importante	Muy Importante	Neutro	En Blanco	No importante	Total	%
Empresario/emprendedor		1				1	1%
Inspector/Inspectora de Trabajo	10	92	1	1	1	104	74%
Miembro de un sindicato	6	21				27	19%
Miembro de la Sociedad Civil		5				5	4%
Trabajador/a no sindicalizado(a)	1	3				4	3%
Total	17	122	1	1	1	141	100%

Fuente: Encuesta a grupos de interés.

En las entrevistas a los representantes sindicales se evidenció la importancia de las capacitaciones pero la falta de consulta, particularmente a los sindicatos de base, acerca de las necesidades de capacitación. Para algunos sindicatos las actividades de formación en el seguimiento de pactos colectivos y contratos sindicales no resultan del todo pertinentes porque los sectores en los cuales laboran no enfrentan dichas problemáticas. Por ejemplo, en el sector público, las problemáticas corresponden a herramientas de diálogo y negociación, mientras que en el sector de la salud, las problemáticas están asociadas a presencia de contratos sindicales.

A diferencia de lo anterior, los inspectores de trabajo y los colaboradores externos señalaron cómo las capacitaciones responden a necesidades de formación en capacidad para el seguimiento de contratos sindicales y pactos colectivos de una fuerza laboral de inspectores con alta rotación, distintas capacidades y no necesariamente compuesta por abogados. En la misma vía, la unidad de entrenamiento del Mintrabajo indicó que las actividades de formación en pactos colectivos son necesarias para fortalecer la capacidad, pero resultaría del todo relevante la creación de un laboratorio de estudios de casos para mejorar la aplicación del conocimiento adquirido a las circunstancias particulares de cada territorio. De otro lado, expertos en IVC señalaron cómo las capacitaciones en pactos colectivos y contratos sindicales ofrecen herramientas para que los inspectores rompan la prevención de llevar a cabo investigaciones en modelos de contratación que utilizan dichas herramientas para vulnerar los derechos laborales y sindicales.

En la misma vía, los participantes de grupos focales de estudiantes del diplomado en diálogo social señalaron cómo las herramientas para realizar negociaciones, la normatividad internacional y la jurisprudencia nacional acerca de modelos de contratación entregadas por el diálogo social resultan relevantes a las necesidades de mejorar la negociación que sostienen con trabajadores y empresas. Estudiantes trabajadores indicaron la importancia de dichas herramientas para alcanzar acuerdos con los empresarios, y empresarios estudiantes señalaron como las herramientas fortalecieron los comités de convivencia y los comités de diálogo con los trabajadores.

Las actividades de fortalecimiento del SIAS fueron llevadas a cabo a partir de la gestión de la OIT y Mintrabajo resolviendo de manera conjunta las dificultades de coordinación del proyecto que implicaron la articulación de las áreas de IVC y tecnologías de la información de Mintrabajo. La gestión de la OIT permitió además el logro de una carta acuerdo adicional con Mintrabajo con una destinación de 122,091 USD. Los recursos de la nueva carta de acuerdo COL/22/12/COL se encuentran vigentes al momento del desarrollo de la evaluación. El objetivo de la nueva carta de acuerdo es implementar como estrategia de sostenibilidad de los resultados alcanzados el uso del plan de apropiación y gestión de conocimiento y comunicaciones del SIAS con las OS. En tal sentido, la nueva carta de acuerdo configura los pasos a seguir para contribuir a la sostenibilidad de los resultados de los proyectos en evaluación. Por ende, dichas actividades no se han desarrollado y no hacen parte de la presente evaluación. No obstante lo anterior, el proyecto COL/21/11/COL inició durante 2022 el desarrollo de un taller con las OS con el objeto de mejorar la apropiación del SIAS por parte de las OS.

P2. ¿En qué medida los proyectos están abordando las necesidades específicas de hombres y mujeres y/o apoyando a los grupos vulnerables?

Componente 1: Fortalecimiento de la Inspección Laboral mediante el SIAS.

En el componente 2, la evidencia sugiere una limitada inclusión de las necesidades específicas de hombres, mujeres y grupos vulnerables, en la medida en que los objetivos iniciales se concentraron en las necesidades organizacionales del Mintrabajo relacionadas con el cargue de archivos sindicales históricos y mejora en los servicios ofrecidos a las OS. Sin embargo, algunas acciones específicas fueron señaladas en las entrevistas. Por ejemplo, una acción específica relacionada con las necesidades de las mujeres fue la inclusión en los formatos de captura de datos del SIAS de una desagregación por género. Lo anterior le ha permitido al sistema identificar cuantas mujeres están cubiertas por pactos colectivos y contratos sindicales a nivel sectorial. Según las OS, el acceso a información desagregada por género mejora la incidencia sobre política pública y derechos laborales de las mujeres porque al ofrecer en tiempo real a nivel territorial y sectorial datos validados por los mandantes sobre la violación de derechos laborales a las trabajadoras mejora la posibilidad de regulación, observancia, defensa y goce efectivo de derechos laborales de las mujeres.

Así mismo, las actividades de formación buscaron la paridad de género en un contexto de presencia mayoritariamente masculina en el movimiento sindical. Así mismo, en los talleres iniciales de sensibilización acerca del sistema SIAS reportados por expertos en el sistema y la OIT hicieron presencia mujeres contribuyendo a la identificación de problemáticas que afectan los servicios prestados por el Mintrabajo a los sindicatos.

Componente 2: Fortalecimiento de capacidades de inspección del trabajo.

Aunque las actividades de formación buscaron la paridad de género en un contexto de presencia mayoritariamente masculina en el movimiento sindical, la revisión documental no logró identificar en el diseño de las actividades un enfoque de género presentado de manera explícita. A pesar de lo anterior, las mujeres encuestadas señalaron la formación de capacidades cómo relevante en el seguimiento de pactos colectivos y contratos sindicales. Del total de

140 personas encuestadas, 72 mujeres (51%) y 68 hombres (49%), 87% de las mujeres participantes señalaron los contenidos como muy importantes para el seguimiento de pactos colectivos y contratos sindicales, mientras 11% de las mujeres indicaron que los contenidos fueron importantes, y 2% se declararon indiferentes. Por su parte, 85% de los hombres encuestados indicaron cómo muy importante los contenidos de las actividades de formación, mientras 13% calificaron los contenidos de importantes y 2% calificaron los contenidos cómo poco relevantes. En el análisis de contexto sobre el enfoque de género en el grupo focal de tutores del diplomado en diálogo social se identificó la necesidad de potenciar la participación femenina debido a (1) masculinización del movimiento sindical, (2) la existencia de prácticas sociales en las actividades de formación que limitan la participación de las mujeres y (3) la existencia de relaciones de poder que legitiman la poca relevancia de la participación de la mujer.

Tabla 3. Distribución por género: ¿Qué tan importante resultan las capacitaciones para identificar y monitorear pactos colectivos y contratos sindicales?

Género	Importante	Muy Importante	Neutro	No es importante	Total	%
Masculino	8	64	1		73	52%
Femenino	9	58		1	68	48%
Total	17	122	1	1	141	100%

Fuente: Encuesta a grupos de interés.

Por otro lado y desde la perspectiva de las OS, la paridad de género en las actividades de formación, en un contexto de presencia mayoritaria de hombres en las OS, resultan relevantes para la inclusión y promoción de mujeres en los cargos de dirección de las OS, particularmente en sectores con una mayor participación relativa de las mujeres como es el caso del sector de salud y servicios.

de la inclusión, de la promoción de mujeres para acceder a los cargos de dirección en las OS, lo cual implica mayor democracia participativa.

La revisión documental no logró identificar un enfoque de género y un enfoque poblacional en el diseño del proyecto ni el componente 1 ni el componente 2. Sin embargo, la observación directa realizada por el equipo evaluador permitió confirmar la presencia de mujeres en instancias de implementación del proyecto relacionadas con la planeación, toma de decisiones y participación en los equipos de la OIT y Mintrabajo, así como en la representación sindical de base, principalmente. Es necesario considerar, particularmente en el componente 2, un enfoque de género orientador de los modelos pedagógicos de las actividades de aprendizaje virtual y presencial para promover la participación activa de las mujeres, teniendo en cuenta la existencia de barreras causada por roles de género en la distribución del tiempo y existencia de relaciones de poder desiguales debido a la masculinización, particularmente del movimiento sindical.

P3. ¿En qué medida los Proyectos se articulan con las estrategias y prioridades nacionales, con los objetivos de la OIT?

Los objetivos de los proyectos en tanto fortalecimiento de la capacidad institucional del Mintrabajo y formación de capacidades en los mandantes para realizar seguimiento y monitoreo de pactos colectivos y contratos sindicales se encuentran alineados a las estrategias nacionales y a los objetivos de la OIT.

En lo que atañe a las estrategias y prioridades nacionales la revisión documental de productos de los proyectos y normatividad relacionada dio cuenta de una articulación relevante con normas, decretos y leyes. La tabla 1 del anexo 9 presenta una descripción de los principales instrumentos normativos a los cuales los objetivos y productos de los proyectos contribuyen creando mecanismos tecnológicos, capacidad organizacional y talento humano para mejorar el cumplimiento de la normatividad nacional. La ratificación de convenios internacionales que protegen los derechos sindicales, así como el derecho a constituir sindicatos, principios ordenadores de las acciones y los objetivos de los proyectos se encuentran explícitamente en la Constitución Política de Colombia. De igual manera, la política pública de trabajo decente del PND 2023 -2026 y la reglamentación sugerida por el Código Sustantivo del Trabajo requieren tanto del SIAS como de una mayor capacidad de los mandantes para mejorar la observancia de la norma en la constitución

de sindicatos y en el seguimiento a los pactos colectivos y los contratos sindicales. En consecuencia, las actividades y los objetivos de los proyectos se alinean con las competencias del Mintrabajo relacionadas con IVC fortaleciendo además el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones de la política de gobierno en línea y la política de salvaguarda de archivos sindicales como archivos de la Nación.

Por otro lado, (1) las sentencias de la Corte Constitucional sobre derechos sindicales, (2) la categoría de delito penal a quien celebre pactos colectivos con el objeto de reducir beneficios a los trabajadores sindicalizados y (3) las exigencias de la política de gobierno digital implican la necesidad de herramientas tecnológicas pertinentes y una fuerza de investigación capacitada para utilizar soluciones tecnológicas en el seguimiento y observancia de las normas, en las investigaciones laborales y en la resolución de conflictos laborales. En tal sentido, los objetivos y los productos de los proyectos articulan de manera adecuada los mecanismos legales potenciando su alcance e implementación. Así mismo, las acciones y los objetivos de los proyectos están alineados con la normatividad internacional en la medida en que le permiten a Colombia crear capacidad para responder a las dificultades de cumplimiento relacionadas con la falta de sistemas de información y la falta de inspectores laborales con capacidad de identificar y monitorear usos inapropiados de dichos mecanismos de negociación colectiva.

La tabla 2 del anexo 9 describe la normatividad internacional en la cual se observa una contribución relevante de los proyectos implementados. Los convenios 87, 98 y 154 de la OIT ratificados por Colombia¹² sugieren la relevancia de (1) la inspección del trabajo, (2) el seguimiento a los derechos de sindicación y la negociación colectiva y (3) la promoción de la negociación colectiva y del SIAS como sistema de información y seguimiento de los contratos sindicales y los pactos colectivos y de las actividades de formación relacionadas con la vigilancia en el uso de los mismos por sectores económicos y regiones geográficas. De igual manera, los proyectos están articulados al ODS 8 sobre promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y al ODS sobre promover el estado de derecho a nivel nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos, reduciendo la corrupción y el soborno y creando instituciones responsables y transparentes.

Es importante señalar como la Comisión de Expertos de la OIT ha declarado en 2022 en relación al convenio 98 de la OIT la ausencia de avances relevantes en la protección del derecho de sindicación y negociación colectiva descrita en el convenio de 1949 y ratificado por el gobierno de Colombia en 1976. En la misma vía se encuentran la recomendación 1 del plan de acción firmado con el gobierno de Canadá y el plan de acción firmado con el gobierno de los Estados Unidos a propósito de las Tratados de Libre Comercio (TLC) celebrados con dichas naciones. Ambos planes de acción recomiendan la eliminación de pactos colectivos, intermediación y subcontratación ilegales como vehículos que atentan contra los derechos sindicales. Al respecto, las OS señalan como la recomendación de los planes de acción acerca de la eliminación de pactos colectivos, intermediación y subcontratación ilegales se han convertido en una condición permanente de pauperización de los derechos sindicales en Colombia. En tal sentido, las actividades de formación resultan relevantes como estrategia para prevenir la vulneración de derechos sindicales en Colombia.

Por otro lado, los hallazgos realizados por la OCDE en el estudio sobre el mercado de trabajo y las políticas sociales en Colombia indicaron la presencia de algunas legislativas que limitan la negociación colectiva en el sector privado debido a (1) restricciones legislativas, (2) ausencia de un marco de negociación sectorial y (3) presencia de pactos colectivos y fragmentación de las organizaciones sindicales. Frente a las exigencias internacionales descritas anteriormente, las acciones, los productos y los objetivos de los proyectos implementados contribuyen en tanto focalizan en el ensamble de un sistema de información para realizar un mejor seguimiento sectorial y geográfico de la presencia de pactos colectivos y contratos sindicales, y en tanto que fortalecen la capacidad de los inspectores, sindicatos y empresas para identificar cómo sus acciones pueden vulnerar o contribuir a la protección de derechos laborales sindicales.

Por último, la revisión de los documentos de diseño de ambos proyectos y las cartas acuerdo evidenció el uso de la normatividad nacional e internacional para enfatizar en la necesidad del SIAS como innovación tecnológica para realizar IVC y de las actividades de formación como estrategia para prevenir la vulneración de los derechos sindicales en Colombia. En tal sentido, tanto el documento maestro del SIAS 2 como las cartas acuerdo de la OIT y el Mintrabajo dejan en claro la relación entre objetivos y productos de los proyectos y el bloque constitucional de derechos que ratifica los acuerdos de la OIT referentes a la inspección del trabajo y a la protección de los derechos sindicales en Colombia. En particular, el documento Prodoc del proyecto para el mejoramiento del Sistema de Información de Archivo Sindical

¹² En Colombia quien ratifica los convenios internacionales es el presidente de la República para posterior aprobación del Congreso y control constitucionalidad de la Corte Constitucional.

(SIAS II) y fortalecimiento de capacidades describe cómo las actividades y objetivos del proyecto se alinean con la normatividad nacional en términos del uso de tecnologías de la información y las comunicaciones para agilizar y optimizar la atención de requerimientos de IVC por parte sindicatos, empresas, trabajadores y ciudadanía, y con la normatividad internacional relacionada con los convenios de la OIT y las recomendaciones de los planes de acción para la protección de derechos sindicales. Así mismo, las cartas acuerdo entre la OIT y Mintrabajo destacan la relevancia de objetivos y productos del fortalecimiento del SIAS como medio para potenciar las competencias del Mintrabajo en IVC y el cumplimiento de las recomendaciones realizadas por el plan de acción firmado con el gobierno de Canadá.

P.4. ¿En qué medida han participado los mandantes/actores clave en el diseño y la implementación de las acciones de los proyectos?

Desde la perspectiva de los expertos consultados la participación de los mandantes/actores clave en el diseño ha ocurrido en instancias diferenciadas: (1) el desarrollo de talleres que involucraron la construcción de mapas mentales y cartografía de problemáticas asociadas a los servicios de atención del Mintrabajo hacia las organizaciones sindicales, (2) la construcción de historias de usuario en la interacción del SIAS con los sindicatos y los funcionarios del Mintrabajo, y (3) el desarrollo de actividades de formación de talleres en línea sobre contratos sindicales y pactos colectivos y la implementación de un diplomado de diálogo social. El desarrollo de dichas actividades ha permitido la incorporación de ajustes en el SIAS, el desarrollo de videos y guías de usuario implementados por la AND y la OIT, el desarrollo de manuales con preguntas y respuestas, listas de chequeo y actividades de diálogo social sobre soluciones concertadas entre los mandantes para realizar seguimiento y monitoreo de pactos colectivos y contratos sindicales. Es importante señalar que la AND fue contratada para el desarrollo inicial del SIAS. Sin embargo, el mejoramiento del SIAS estuvo a cargo de la OIT con el objetivo de lograr soporte a las incidencias del sistema y demás ajustes requeridos por Mintrabajo y no alcanzados en el desarrollo inicial a cargo de la AND.

De otro lado, los representantes sindicales entrevistados confirmaron la participación en la realización de consultas sobre las problemáticas asociadas a los trámites para la consecución de certificaciones sindicales y en el desarrollo de las actividades de socialización del SIAS. Sin embargo, algunas problemáticas fueron señaladas como oportunidades de mejora en lo que atañe a: (1) demoras sistemáticas en la consecución de la certificación se siguen presentando en el entorno digital, (2) dificultades asociadas a la contratación de corto plazo de los inspectores de trabajo que afectan la capacidad instalada y detienen las ventajas sugeridas de los servicios en línea, (3) la limitada generación de alertas de los servicios en línea acerca de la creación de sindicatos artificiales con un limitado número de afiliados, lo cual afecta el fortalecimiento del movimiento sindical, (4) la limitada capacidad de Mintrabajo para ofrecer acompañamiento a los servicios en línea, (5) la falta de contextualización de las actividades de formación en relación a las necesidades de formación de sindicatos para los cuales las problemáticas de contratos sindicales y pactos colectivos no son recurrentes, (6) la falta de sensibilidad acerca de los conocimientos iniciales en informática de los sindicatos y las restricciones de acceso a internet y (7) la falta de adaptabilidad de las actividades de formación para permitir en el aprendizaje en línea el acceso desde teléfonos celulares a los materiales de formación en la identificación de pactos colectivos y contratos sindicales.

Así mismo, según las entrevistas realizadas a los inspectores de trabajo, la perspectiva de los inspectores de trabajo fue incluida a través de soporte continuo en el uso de la plataforma SIAS y en las actividades de formación a través de metodologías como juegos de roles y estudios de caso. Sin embargo, la evidencia recabada en entrevistas semiestructuradas señala oportunidades de mejora en aspectos relacionados con (1) definición de la intensidad horaria del diplomado en diálogo social teniendo en cuenta la carga laboral asignada; (2) los cursos presenciales permiten una experiencia de aprendizaje más pertinente porque permiten separar las actividades laborales de las actividades de capacitación, (3) el fortalecimiento de la ventanilla presencial que atiende a los sindicatos con la plataforma SIAS requiere de mayor capacitación en el manejo de la plataforma por parte de los inspectores en territorio, (4) mayor énfasis en la formación de habilidades para la resolución de conflictos laborales e (5) impulso de actividades de intercambio de saberes posterior al desarrollo de las actividades de formación en contratos sindicales y pactos colectivos.

P.5. ¿Cuáles han sido los desafíos para la participación de los mandantes en el diseño del proyecto?

Desde la perspectiva de los sindicatos los desafíos de participación subyacen a las dificultades de las condiciones iniciales en conocimiento específicos sobre herramientas digitales para lograr un correcto uso de la plataforma del SIAS

y una participación activa en los programas de formación virtuales. Así mismo, las dificultades de conectividad y limitaciones en el uso de teléfonos celulares para acceder a los materiales del curso hacen imprescindible la presencia de inspectores de trabajo en las oficinas territoriales con conocimiento especializado en el manejo de las herramientas del SIAS para prestar asesoría a los usuarios y usuarias del SIAS. Lo anterior fue confirmado en el grupo focal de tutores de las actividades de formación quienes indicaron dificultades de conectividad y falta de conocimiento en herramientas de ofimática para el acceso a los materiales de las actividades de formación por parte de los participantes.

Los expertos en el desarrollo del SIAS consultados indicaron retos importantes para garantizar una participación efectiva de los mandantes. Por parte del Mintrabajo sobresalen desafíos en (1) la adaptación del SIAS a la normatividad traslada un proceso burocrático implícito en la norma al SIAS, por ejemplo, las normas obligan al archivo de 7 documentos por cada sindicato sin formatos estándar particulares, (2) en la operación del SIAS existen posibilidades de mejora en tanto algunos procesos de revisión de los inspectores a la documentación presentada por los sindicatos se pueden automatizar para reducir los tiempos de espera, (3) la capacitación limitada de los documentos del plan de apropiación de conocimiento y el plan de difusión para fortalecer al Mintrabajo y las OS ha reducido la validación y apropiación de la herramienta, (4) las nuevas funcionalidades relacionadas con el seguimiento de pactos colectivos y contratos sindicales no están disponibles para consulta al público en general, lo cual impide la participación de los mandantes en la gobernanza de la información y (5) aunque se consultaron a los sindicatos al inicio del proyecto, la solución tecnológica desde la perspectiva de los sindicatos requiere de mayor validación para identificar si responde a las necesidades de las OS.

La revisión documental de las bases de datos de las actividades del proyecto identificó una participación de las agremiaciones empresariales limitada. Lo anterior fue confirmado en las entrevistas realizadas al equipo implementador de la OIT, a los colaboradores externos encargados de las actividades de formación y en los grupos focales de participantes. De acuerdo con los entrevistados, agremiaciones como la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) fueron consultadas en el contenido del diplomado en diálogo social recibiendo retroalimentación por parte de la agremiación sobre los contenidos del programa de aprendizaje virtual. Sin embargo, la agremiación decidió no participar en las actividades de formación porque consideró que ya existían espacios de diálogo social en los cuales las temáticas de contratos sindicales y pactos colectivos se pueden tratar. A pesar de lo anterior, en los grupos focales se constató la presencia de empresas de base las cuales respondieron positivamente a la invitación realizada por la OIT.

Coherencia del diseño

P1. ¿En qué medida el diseño de los proyectos es adecuado y coherente respecto a tiempo y recursos asignados (incluidos los financieros y humanos)? b) capacidades institucionales del Ministerio del Trabajo y mandantes? c) motivaciones y capacidades de los actores nacionales y locales? d) prioridades y políticas del gobierno? para lograr los productos, resultados e impacto esperados y abordan las necesidades específicas (y las necesidades cambiantes) de hombres y mujeres?

I. ¿El diseño del proyecto es adecuado y coherente respecto a tiempo y recursos asignados (incluidos los financieros y humanos)?

Teniendo en cuenta la información recabada en las entrevistas a los expertos en el SIAS, la evaluación identificó los siguientes aspectos que afectan la coherencia de los proyectos en términos de recursos y tiempo: (1) los recursos financieros de los proyectos resultan insuficientes para lograr el cargue de los archivos sindicales porque el proceso implica escaneo, digitalización y almacenamiento digital de documentos en papel de difícil manejo físico; (2) el cargue histórico de los archivos sindicales es costoso porque la norma limita la versatilidad de las herramientas tecnológicas al exigir el archivo de una cantidad determinada de documentos en una forma específica y (3) los resultados esperados de mejora en el IVC de pactos colectivos y contratos sindicales requiere la interoperabilidad con otros sistemas de IVC del Mintrabajo que no fue contemplada en el diseño inicial. Lo anterior fue confirmado en las entrevistas al equipo implementador de la OIT quienes señalaron el alto costo de las acciones asociadas al cargue histórico de los archivos sindicales y la importancia de la interoperabilidad del SIAS con otros sistemas en Mintrabajo para mejorar la coherencia de las acciones de los proyectos con las mejoras esperadas en IVC de pactos colectivos y contratos sindicales.

Desde la perspectiva de los sindicatos entrevistados el diseño de los proyectos presenta una coherencia limitada porque (1) la participación de las centrales sindicales en el diseño ha resultado insuficiente en tanto no son invitados a construir la solución tecnológica sino a conocer la solución tecnológica, lo cual ha ocasionado falta de apropiación en los servicios en línea de la plataforma, (2) el SIAS y el uso del SIAS por parte de Mintrabajo en los procesos de revisión de documentación no previene la aparición de sindicatos sin capacidad real de participar en el movimiento sindical, lo cual debería ser incorporado en el diseño inicial de la solución tecnológica, (3) la atomización y fragmentación de los sindicatos puede llevar a la aparición de varios sindicatos en la misma empresa permitidos sin ninguna alerta por el SIAS, por lo cual el diseño de la solución es incompleto para realizar IVC, (4) existe información histórica sobre sindicatos en empresas que dejaron de existir o que tienen información desactualizada, lo cual conlleva la emisión de constancias con información desactualizada creando costos adicionales en tiempo para las organizaciones sindicales, y (5) hacen falta mecanismos de gobernanza de la información con mayor participación de los sindicatos.

En la misma vía de los planteamientos presentados por los sindicatos, los colaboradores externos entrevistados indicaron como el diseño debe contemplar esfuerzos más concretos y explícitos para alcanzar la gobernanza de la información. Una gobernanza adecuada de la información corresponde a una apropiación del SIAS por parte de los usuarios que permita comprender hasta que punto el SIAS responde a las necesidades de los usuarios. El SIAS fue concebido como un sistema robusto cuyo objetivo principal es preservar, garantizar y custodiar la información del archivo sindical haciendo control y trazabilidad de procesos de modo que mejoren los tiempos de respuesta a los requerimientos realizados por los usuarios de organizaciones sindicales. Por esta razón, actividades coherentes con dicho propósito involucran: (1) gestión decidida sobre conocimiento, capacitación y acompañamiento en el uso efectivo de la plataforma, (2) desarrollo de manuales de usuario de acuerdo a cada trámite realizado en el SIAS como se han venido realizando, (3) diseño de un módulo de experiencia de usuario en el manejo de la plataforma para mejorar la experiencia de usuario en términos de experiencia de uso, navegabilidad, botones de consulta, y reporte de datos, (4) abordar de manera decidida los usuarios de organizaciones sindicales para determinar la experiencia del usuario, (5) involucrar la posibilidad de interactuar con otros sistemas de información de inspección, vigilancia y control. De lo anterior, la revisión documental encontró evidencia que soporta el desarrollo de actividades en los aspectos relacionados con la gestión de conocimiento y desarrollo de manuales de procesos.

II. Capacidades institucionales del Ministerio del Trabajo y mandantes

De acuerdo a la encuesta de actividades de formación llevada a cabo a 104 inspectores de trabajo, 50 (35%) indicaron estar totalmente de acuerdo con mejoras en la capacidad para realizar inspección laboral producto de la formación, 45 (31%) indicaron estar de acuerdo, 6 (4%) se declararon indiferentes y 3 (2%) indicaron estar en desacuerdo. La ampliación de capacidad producto de las actividades de formación, desde la perspectiva de los inspectores, ha permitido profundizar en habilidades de inspección que ya tenían (43%) y desarrollar habilidades de inspección laboral que no tenían (24%). En particular, del total de 140 inspectores encuestados, 52% afirmó que las capacitaciones facilitan la identificación de pactos colectivos y contratos sindicales, 45% señaló que ofrecen respuestas a las preguntas y problemáticas de los inspectores de trabajo acerca de pactos colectivos y contratos sindicales, 21% indicó que ofrecen información acerca de la manera como los pactos colectivos y los contratos sindicales se pueden revisar en la plataforma SIAS, mientras 10% registró que en algunos casos las capacitaciones pueden resultar muy complejas y difíciles de entender. La tabla 4 describe los resultados de la encuesta para los inspectores de trabajo.

Tabla 4. Inspectores e inspectoras de Trabajo: Mi capacidad de inspección laboral mejoró a partir de las capacitaciones recibidas.

Inspectores e inspectoras	De acuerdo	En desacuerdo	Indiferente	Totalmente de acuerdo	Total	%
Masculino	21	2	5	30	58	56%
Femenino	24	1	1	20	46	44%
Total	45	3	6	50	104	100%

Fuente: Encuesta a grupos de interés.

Por otro lado, los expertos entrevistados señalaron coherencia entre las actividades de los proyectos y capacidad de Mintrabajo. En lo que atañe a las nuevas funcionalidades del SIAS 2, las acciones de los proyectos se enfocaron en depósito y registro del archivo sindical, pero al mismo tiempo mejoraron los procesos de trámites realizados entre los sindicatos y Mintrabajo creando oportunidades de gobernanza de la información que pueden potenciar la IVC de contratos sindicales y pactos colectivos. Por ejemplo, un inspector puede ver en tiempo real cómo se están concentrando los contratos y los pactos en su jurisdicción y con base en su conocimiento puede considerar si es adecuado o no realizar IVC. Además, las herramientas gráficas le ofrecen la posibilidad de realizar análisis de inspección más focalizado, lo cual facilita la planeación estratégica de las labores realizadas por los inspectores de trabajo. Así mismo, el SIAS 2 potenció al SIAS 1 en tanto utilizó la información disponible para avanzar hacia las herramientas gráficas de geo-referenciación y el código de las mejoras se ensambló sobre el código desarrollado en el SIAS 1.

Apoyándose en los beneficios inicialmente logrados del SIAS 1 en términos de la organización del trabajo para lograr mejoras en la atención a los sindicatos, el SIAS 2 ha impulsado, en opinión de los expertos, las capacidades de IVC. En las encuestas de salida de las entrevistas a expertos 6 señalaron estar totalmente de acuerdo con una inspección laboral mejorada a partir del uso del SIAS, mientras 1 experto señaló estar de acuerdo. En términos particulares, las acciones específicas del SIAS que amplían la capacidad de Mintrabajo se asocian con la posibilidad de realizar acciones más efectivas de IVC, mejorar el diálogo con los sindicatos, permitir un análisis acerca del uso adecuado de contratos sindicales y pactos colectivos, facilitar el archivo y organización de las OS, permitir el registro y seguimiento de pactos colectivos y contratos sindicales por áreas geográficas y sectores económicos, y mejorar los tiempos de proceso de registro, depósito y respuesta en los servicios prestados a las OS por parte Mintrabajo. Todas estas actividades se llevaban en el pasado sin un sistema de información por lo cual el SIAS es coherente con un mejoramiento de la capacidad organizacional de Mintrabajo.

Por otro lado, teniendo en cuenta los resultados de la encuesta a 27 representantes sindicales quienes participaron en las actividades de formación, 16 (70%) indicaron actividades de formación relevantes para desarrollar conocimiento que no tenían acerca de la identificación de pactos colectivos y contratos sindicales, mientras 11 (30%) señalaron que las actividades de formación les permitieron profundizar en conocimiento que ya tenían acerca de contratos sindicales y pactos colectivos. Los grupos focales con participantes de organizaciones sindicales confirmaron la relevancia de las actividades de formación en lo que atañe a fortalecimiento de las capacidades de negociación y diálogo social, y en particular, señalaron la entrega de metodología para replicar los conocimientos adquiridos como un aspecto relevante para motivar el fortalecimiento de las OS.

Aunque los esfuerzos de capacitación en temáticas de derechos sindicales han sido relevantes para las OS persisten algunas problemáticas asociadas a la coherencia de las actividades de formación. Desde la perspectiva de las organizaciones sindicales entrevistadas la consulta a las OS de base y la capacitación continua para las OS que utilizan el SIAS es necesaria para (1) identificar la importancia de la información como medio para mejorar las capacidades de negociación, (2) desarrollar estudios y diagnósticos del movimiento sindical en Colombia y (3) mejorar la celeridad y transparencia de los procesos de trámites en la consecución de la certificación sindical. Al mismo tiempo, es importante señalar, en opinión de los líderes sindicales entrevistados, (4) la necesidad de la contextualización de necesidades de los sindicatos de base antes de desarrollar actividades de formación para incluir en los programas de formación las problemáticas de las OS. Por ejemplo, los sindicatos del sector público encuentran poco recurrente el uso de contratos sindicales y pactos colectivos, mientras los sindicatos del sector de salud encuentran un uso recurrente, particularmente de los contratos sindicales, lo cual implica diferencias de problemáticas, y, por ende, diferencias en las necesidades de formación. La triangulación con los datos de participación en las actividades de formación permitió evidenciar una limitada participación de representantes del sector salud en el cual existe una problemática definida en contratos sindicales y una mayor participación de sectores priorizados como la palma, la minería y las flores. Por otro lado, las actividades de formación en diálogo social resultan coherentes con las necesidades de negociación de los sindicatos. Los representantes sindicales entrevistados señalaron, en los grupos focales, usos específicos de las herramientas adquiridas en las negociaciones realizadas con las empresas.

La revisión documental permitió evidenciar la construcción de manuales de proceso para los usuarios del SIAS, el desarrollo de un diplomado de diálogo social con participación de empresas, sindicatos e inspectores de trabajo, el acompañamiento de tutores a las actividades de formación del diplomado, el desarrollo de manuales de preguntas y respuestas para los webinars, la disposición de una plataforma tecnológica para el diplomado en diálogo social y en ensamble de las actividades de formación en pactos colectivos y contratos sindicales en el Campus Virtual de Mintrabajo. Dichas actividades fueron llevadas a cabo por la OIT en la fase preliminar de los proyectos, en tanto el

Mintrabajo optó por contratar a la AND para el desarrollo y mejoramiento del SIAS. En la fase 2 de implementación, con la llegada de la OIT a las actividades de fortalecimiento del SIAS, se encuentran documentos asociados a mejorar la capacidad del sistema en actividades de soporte, administración de colas e interoperabilidad del sistema, aseguramiento de la calidad y desarrollo del tablero de control en Power Bi. Los documentos técnicos ensamblados por la OIT, así como los informes de progreso revisados, sugieren una preocupación constante por mejorar las funcionalidades del SIAS y fortalecer las capacidades de los mandantes para apropiarse del conocimiento específico para realizar seguimiento y monitoreo de los contratos sindicales y los pactos colectivos.

De las contribuciones a la formación de capacidad de los mandantes elaboradas y revisadas por la evaluación sobresalen (1) el plan de apropiación y conocimiento para fortalecer a Mintrabajo y (2) el plan de difusión, comunicación y gestión de conocimiento del SIAS, los cuales fueron referenciados además en las entrevistas con los expertos, los colaboradores externos y el equipo de implementación de la OIT, como documentos esenciales para el logro del fortalecimiento de las capacidades de los mandantes requeridas para validar y utilizar el SIAS. Los documentos conforman una hoja de ruta estratégica para la adopción del SIAS por parte de los mandantes requerida para mejorar tanto la usabilidad como la gobernanza de información. La revisión documental evidenció el uso de dichos documentos en actividades exclusivamente de validación a funcionarios e inspectores de trabajo realizadas en mayo 12 de 2022. A pesar de las notorias ventajas de dichos documentos para potenciar el uso del SIAS y del desarrollo de actividades de socialización persiste la necesidad de utilizarlos para generar capacidad en los mandantes. La revisión documental no encontró evidencia del uso de dichos documentos en actividades de formación y capacitación de los proyectos para mejorar el uso del SIAS en las OS.

III. Prioridades y políticas del gobierno para lograr los productos, resultados e impacto esperados y abordar las necesidades específicas (y las necesidades cambiantes) de hombres y mujeres.

Desde la perspectiva de los expertos consultados (1) la decisión de Mintrabajo de contratar a la AND para el desarrollo del SIAS implicó dificultades no anticipadas en el diseño inicial debido a la falta de continuidad del equipo de ingenieros por contratación de corto plazo y la exigencia por parte de Mintrabajo de incluir cerca de 200 requerimientos para una solución tecnológica desarrollada en 4 meses. Por otro lado, (2) el cargue histórico de los archivos sindicales es costoso porque la norma limita la versatilidad de las herramientas tecnológicas al exigir el archivo de una cantidad determinada de documentos en una forma determinada por la norma. Así mismo, (3) los resultados esperados de mejora en el IVC de pactos colectivos y contratos sindicales requieren de la interoperabilidad con otros sistemas de IVC del Mintrabajo que no fue contemplada en el diseño inicial. Por último, pero no menos importante, (4) los procesos de aprobación y retroalimentación sobre los productos por parte de Mintrabajo son demorados, implican coordinación entre distintas oficinas dentro del ministerio causando retrasos en el avance de la implementación.

Así mismo, los colaboradores externos señalaron dificultades no anticipadas en el diseño inicial que se presentaron a consecuencia de los retrasos en la entrega de los productos del SIAS por parte de la AND a Mintrabajo. Dichas demoras fueron constatadas en los informes de progreso. Lo anterior en referencia a la decisión inicial del Mintrabajo de contratar a la AND para el desarrollo del SIAS y la posterior decisión de solicitar asistencia técnica de la OIT para mejorar los productos tecnológicos entregados por la AND a Mintrabajo. En tal sentido, los colaboradores externos sugieren que (1) la OIT ha desarrollado con anterioridad sistemas de información para Mintrabajo y (2) la OIT conoce las dificultades en la construcción de sistemas de información y puede ofrecer un entorno más estable para ingenieros y arquitectos de desarrollo, lo cual mejora la calidad de los productos tecnológicos. El diseño inicial contempló las ventajas de la contratación inicial de la solución tecnológica en términos de la experiencia de la OIT contratando ingenieros y arquitectos de soluciones tecnológicas. Sin embargo, durante la implementación Mintrabajo por razones administrativas decidió realizar la versión inicial del SIAS con la AND, lo cual implicó un retraso importante en la entrega de los productos finales pactados.

Las entrevistas realizadas con funcionarios de Mintrabajo confirmaron algunos de los problemas señalados por los ingenieros, expertos, sindicatos y colaboradores externos. En particular desde la perspectiva de Mintrabajo: (1) la contratación de la AND se explica en la mayor facilidad de contratación administrativa entre entidades del estado y en el desarrollo previo de un sistema de información antes de la llegada de los proyectos de fortalecimiento del SIAS, lo cual, se pensó inicialmente, facilitaba el tiempo de contratación y el tiempo de desarrollo de las mejoras del SIAS 2; (2) los proyectos requieren el acompañamiento de muchas personas, muchas unidades de Mintrabajo que no se necesariamente están coordinadas, lo cual ocasionó retrasos en la aprobación de procesos relevantes para el avance en la implementación de los proyectos y (3) aunque existe un comité de seguimiento e interacción entre las partes con

reuniones periódicas para evaluar el progreso y facilitar la toma de decisiones para mantener la estrategia de implementación en línea con lo esperado existe una debilidad de coordinación al interior de Mintrabajo para acelerar los procesos que facilitan la implementación.

Los problemas de coherencia en la implementación del diseño fueron confirmados en las entrevistas realizadas al equipo de la OIT. Según las entrevistas realizadas una de las dificultades más notorias en la coherencia del diseño corresponde a la falta de comunicación entre los estamentos políticos y técnicos en Mintrabajo acerca de la relevancia del SIAS. Por ejemplo, las decisiones de la dirección de la IVC desde el punto de vista político no estaban necesariamente coordinadas con las decisiones técnicas de la oficina de tecnologías de la información en Mintrabajo. Lo anterior fue solucionado con el desarrollo de mesas de trabajo promovidas por la OIT en la búsqueda de una mayor coherencia sobre la necesidad e importancia de responder a los procesos de aprobación, revisión y adaptación desde los requerimientos normativos y técnicos de Mintrabajo hacia los productos del proyecto. Así mismo, la decisión inicial de contratación de la AND como operador de la solución tecnológica dejó en manos de Mintrabajo el control de recursos y gestión limitando las contribuciones de la OIT a las actividades de formación y los procesos de socialización de las herramientas tecnológicas entre los usuarios. Desde esta perspectiva, el objetivo de la OIT de convertir la herramienta tecnológica no solamente en una solución organizacional para Mintrabajo sino además en una herramienta para el diálogo social a partir de la cual los sindicatos y las empresas como usuarios directos e indirectos de la información pudieran participar activamente en el diseño de la plataforma SIAS fue limitada inicialmente. Sin embargo, una vez la OIT tuvo el control de la gestión de la solución tecnológica del SIAS el enfoque de diálogo social mejoró con acciones específicas para vincular a las OS en las actividades de formación y uso del SIAS.

Factores de Contexto:

Tres factores de contexto implicaron riesgos no anticipados sobre la implementación. En primer lugar, las manifestaciones sociales que iniciaron en Colombia el 28 de abril de 2021 afectaron las actividades de formación orientadas al diálogo social debido a la fuerte polarización política, lo cual dificultó el diálogo entre los mandantes. En segundo lugar, la declaración de cuarentena total desde el 25 de marzo de 2020 debido a la pandemia COVID 19 implicó un traslado de las actividades de formación a un entorno virtual remoto. En tercer lugar, el cambio de gobierno ocurrido el 7 de agosto de 2022, aunado a la previa ausencia de co-partes por falta de nombramiento en instancias claves de coordinación del proyecto, como la dirección de IVC en Mintrabajo, implicó retrasos a las actividades inicialmente programadas por falta de funcionarios en puestos clave autorizados por Mintrabajo para coordinar la implementación de los proyectos. La gestión orientada a la adaptación y el cambio por parte de la OIT permitió mitigar los riesgos de los factores de contexto a través de (1) módulos de aprendizaje virtual desarrollados con una novedosa pedagogía para hacer frente al momento histórico de Colombia, (2) garantizar con acompañamiento constante a las actividades de formación y el desarrollo modelos pedagógicos pertinentes la permanencia de los participantes más vulnerables por conocimientos de informática y/o acceso a internet y (3) focalización en actividades específicas como el desarrollo de guías de usuario y manuales con preguntas y respuestas sobre pactos colectivos y contratos sindicales.

A pesar de las dificultades planteadas por los factores de contexto, las entrevistas con la representante del donante, funcionarios de Mintrabajo, colaboradores externos y miembros del equipo de implementación de la OIT señalan la relevancia de la gerencia del proyecto para mantener una abogacía (advocacy) en la priorización de actividades de formación y el desarrollo de las nuevas funcionalidades del SIAS 2. De acuerdo a la entrevista con la representante del gobierno de Canadá la labor de la OIT en la alineación de intereses entre la solicitud realizada para promover el SIAS y la agenda de Mintrabajo fue vital para alcanzar una implementación coherente a los objetivos de los proyectos. Por su parte, la labor de la OIT para garantizar acuerdos en entornos políticos complejos fue crítica, en opinión de los funcionarios de Mintrabajo, para garantizar la continuidad de las actividades del proyecto en un ambiente político caldeado, las dificultades del aislamiento social producto del COVID 19 y el ajuste provocado por el cambio de gobierno. Así mismo, los colaboradores externos indicaron la relevancia de la abogacía de la OIT para acceder a información relacionada con pactos colectivos y contratos sindicales en el desarrollo de los estudios de diagnóstico y caracterización. Por último, los representantes del equipo implementador de la OIT señalaron el constante esfuerzo por lograr coordinación con las instancias de Mintrabajo con insuficiente acuerdo acerca de la importancia de las actividades de los proyectos. Según Mintrabajo, uno de los resultados más importantes de dicha abogacía por parte de la OIT es el logro de la continuidad en el financiamiento del SIAS y las actividades de formación con presupuesto asignado para 2023, lo cual garantiza recursos para continuar con el cargue de la información histórica, la finalización y puesta en

funcionamiento de las nuevas funcionalidades del SIAS 2, el fortalecimiento de los servicios de la ventanilla presencial en los territorios con oficinas de Mintrabajo y la capacitación a usuarios en el manejo de la plataforma SIAS.

En donde persisten diferencias relevantes es en ofrecer acceso público de la información del SIAS. Mientras la OIT sostiene la necesidad de divulgar datos estadísticos para promover un diálogo social basado en evidencia, Mintrabajo considera protocolos que restringen el acceso a la información debido a los riesgos de seguridad asociados a la divulgación de información sensible. La revisión documental confirmó un acceso limitado a la información de pactos colectivos y contratos sindicales. Lo anterior reduce la potencialidad del SIAS para promover investigación por parte de las universidades interesadas en derechos laborales sindicales, limita las posibilidades de acceso a información a los empresarios interesados en mostrar resultados frente a los acuerdos internacionales y reduce las posibilidades de empoderamiento de los sindicatos. La coherencia de las actividades del proyecto con la mejora en la IVC de pactos colectivos y contratos sindicales supone la democratización de la información pertinente para cualificar el diálogo social entre los mandantes, por ende, el alcance de los productos del proyecto en términos de resultados esta limitado por la falta de divulgación de la información estadística en el SIAS.

En cuanto a las necesidades cambiantes de hombres y mujeres los grupos de interés consultados coinciden en afirmar la falta de una perspectiva de género en el diseño inicial del proyecto. La focalización del SIAS en las actividades de preservación y depósito de los archivos sindicales deja poco margen de acción para incluir necesidades cambiantes de hombres y mujeres. Sin embargo, las actividades de formación, en opinión de los participantes entrevistados, permite la inclusión de temáticas particulares de género en sectores feminizados como el sector de la salud en el cual ocurren una importante participación de contratos sindicales. No obstante, según la revisión documental, el sector de salud no fue focalizado en las actividades de formación limitando el alcance del diseño en términos de derechos sindicales de las mujeres. Lo anterior fue consecuencia de la focalización en los sectores de exportación del plan de acción laboral con Canadá, entre los cuales no se encuentra el sector salud. Sin embargo, a partir de las entrevistas con expertos y la revisión documental, el equipo evaluador constató la relevancia del sector salud en el seguimiento de los contratos sindicales debido a que dicho sector presenta la mayor participación de los contratos sindicales en Colombia.

Así mismo, es importante señalar cómo las nuevas funcionalidades del SIAS 2, a partir de las cuales es posible determinar información de pactos colectivos y contratos sindicales clasificada por género, pueden potenciar la reciente estrategia de Mintrabajo relacionada con la creación de un grupo elite de inspectoras de trabajo especializadas en IVC sobre los derechos laborales y sindicales de las mujeres en Colombia.

Efectividad

P1. ¿En qué medida los proyectos han progresado hacia sus objetivos y resultados?

La evaluación agrupada constató el cumplimiento de los objetivos y productos establecidos en las correspondientes cartas de acuerdo para cada uno de los proyectos. Para realizar la evaluación del progreso hacia los objetivos y los resultados la revisión documental agrupó los productos alcanzados en cada uno de los proyectos en dos componentes: (1) Fortalecimiento de inspección laboral mediante el SIAS y (2) Fortalecimiento de capacidades de inspección de trabajo. La tabla 3 del anexo 9 describe los principales logros de los proyectos en términos de los objetivos trazados.

En el componente de fortalecimiento de inspección laboral mediante el SIAS, el proyecto de fortalecimiento institucional para promover el cumplimiento de la legislación laboral en Colombia cofinanciado por el gobierno de Canadá alcanzó los productos esperados. En particular, el proyecto fortaleció la plataforma tecnológica del SIAS cumpliendo el marco normativo para facilitar la recolección de información, avanzando en depósito de los archivos sindicales, en la transformación de la información en datos y la publicación de datos relacionados con la localización y los sectores económicos que presentan contratos sindicales y pactos colectivos. Mientras, en el componente de fortalecimiento de capacidades de inspección de trabajo el proyecto contribuyó con la elaboración de guías ABC con preguntas y respuestas sobre contratos sindicales y pactos colectivos, listas de chequeo para la aplicación de IVC en territorio, así como realizó diagnósticos y estudios de caracterización sobre pactos colectivos y contratos sindicales utilizando información de Mintrabajo y jurisprudencia reciente de las altas cortes. A raíz de dichas caracterizaciones se cuenta con recomendaciones para mejorar el marco regulatorio y el ejercicio de IVC.

Particularmente, en las actividades y productos relacionados con el proyecto de fortalecimiento institucional cofinanciado por el gobierno de Canadá se encuentran el desarrollo de Tableros en Power BI para presentar la información geo-referenciada por sectores económicos de contratos sindicales y pactos colectivos, el fortalecimiento de capacidades para la inspección laboral de 2,864 personas formadas en normas internacionales del trabajo, uso indebido de contratos sindicales y pactos colectivos, derechos colectivos del trabajo, tercerización, intermediación y precarización laboral, 314 inspectores de trabajo certificados en uso indebido de contratos sindicales y pactos colectivos, 76 participantes graduados del diplomado en diálogo social y fortalecimiento de los derechos laborales en Colombia con presencia de inspectores, trabajadores sindicalizados, empleadores de los sectores de exportación y organizaciones sindicales.

Por el otro lado, el proyecto de mejoramiento del SIAS II cofinanciado por Mintrabajo, contribuyó al componente de fortalecimiento de inspección laboral con innovación tecnológica a través de un documento que describe el protocolo y metodología para depositar los archivos sindicales en el SIAS, la elaboración de manuales para apoyar el uso de los procesos y rutinas del SIAS, el desarrollo de un plan de gestión de conocimiento del SIAS y un protocolo de atención a incidentes en el uso del SIAS. Una descripción detallada de las contribuciones del proyecto de mejoramiento del SIAS al fortalecimiento de la inspección laboral con el SIAS y el fortalecimiento de las capacidades de inspección del trabajo se encuentra en la tabla 4 del anexo 9.

Ambos proyectos potencian el alcance de resultados en la medida en que sus actividades crean sinergias y eficiencias que permiten crear economías de escala favorables para el manejo de recursos, la cobertura de participantes y la calidad de la solución tecnológica. Los resultados esperados incluyeron en relación al componente 1 de fortalecimiento de la inspección laboral con el SIAS: (1) el mejoramiento del sistema de registro de pactos colectivos, negociaciones colectivas y contratos sindicales del Ministerio del Trabajo y (2) el apoyo a la operativización del SIAS de manera que sus funcionalidades proporcionen una respuesta ágil a las organizaciones sindicales, permitiendo un proceso continuo de actualización de la información del archivo sindical. En el componente 2, los resultados de los proyectos incluyeron: (1) Apoyo al análisis de condiciones de trabajo establecidas en los contratos sindicales y los pactos colectivos con estudios y caracterizaciones y (2) Generación y fortalecimiento de capacidades en la DIVCGT del Mintrabajo y las OS respecto a la inspección y frente el manejo del SIAS en su segunda fase. La complementariedad de ambos proyectos en términos de los resultados esperados agrupados en el componente 1 y el componente 2 se describen en la tabla 4 anexo 9.

A continuación, los hallazgos ensamblados con la información recabada acerca del logro de los resultados en el componente 1 sobre fortalecimiento de la inspección laboral a través del SIAS y el componente 2 sobre fortalecimiento de capacidades de inspección del trabajo.

Componente 1: Fortalecimiento de la Inspección Laboral mediante el SIAS.

¿Cuáles son los principales resultados obtenidos, específicamente respecto a mejoras en las funcionalidades del SIAS para brindar respuesta ágil a las organizaciones sindicales?

De acuerdo con la información recolectada en las entrevistas a funcionarios de Mintrabajo expertos en el SIAS, los principales resultados implican generación de capacidades en el sistema para (1) el depósito de documentos requeridos por Ley para acceder a la personería jurídica de los sindicatos en Mintrabajo y (2) la celeridad con la cual ocurre el proceso de revisión y entrega de las certificaciones a las OS. En el último año se han registrado 120 OS en el sistema, reduciendo trámites presenciales con los consecuentes beneficios en disminución de costos de transporte y desplazamiento, junto con las ventajas de realizar procesos menos intensivos en papel.

En contraste con lo anterior y desde la perspectiva de las OS entrevistadas, las expectativas sobre mejoras en los tiempos de respuesta no se han cumplido. De acuerdo a la información recabada con representantes de confederaciones sindicales y sindicatos de base, (1) el proceso de solicitud en línea de la certificación continúa presentando serios rezagos frente al tiempo en el cual se presenta la documentación en la plataforma en línea. Además de lo anterior, (2) las dificultades de acceso a internet, (3) las distintas capacidades de ofimática de las OS de base y (3) la desactualización de la información sindical disponible en SIAS han implicado costos adicionales a las organizaciones sindicales al momento de realizar trámites en el SIAS.

En lo que atañe a las demoras sistemáticas en los tiempos de respuesta a los trámites realizados a través del SIAS por parte de las OS las entrevistas realizadas al equipo de la OIT en Bogotá indicaron que las demoras se explican

principalmente por los rezagos en las validaciones a los desarrollos del SIAS 2 por parte de Mintrabajo. De acuerdo a la evidencia recabada desde la perspectiva de la OIT, los proyectos de fortalecimiento se concentraron inicialmente en la mejora del SIAS. En una carta de acuerdo realizada posteriormente (COL/22/12/COL) las actividades de fortalecimiento se concentraron en la incorporación de manera directa de las OS promoviendo habilidades para el uso del SIAS 2 facilitando la mejora esperada en los tiempos de respuesta. A pesar de lo anterior, la evidencia triangulada con la participación de las OS no permite concluir mejoras en los tiempos de respuesta a los trámites realizados por las OS en el SIAS 2.

Las entrevistas con funcionarios de Mintrabajo confirmaron las demoras en la entrega de las certificaciones, señalando que se encuentran en proceso de mejora continua y que dichos retrasos se pueden explicar por la existencia de procesos humanos de revisión de la documentación antes de avalar la emisión de la certificación. En tal sentido, es necesario señalar la posibilidad de automatizar procesos humanos de revisión de documentación para optimizar el uso del recurso humano, realizar revisión por muestra a casos que el sistema no pueda revisar. Por ende, los funcionarios y expertos entrevistados señalaron como oportunidad de mejorar una mayor automatización de procesos para subsanar las demoras en la entrega de los certificados a las OS cuando se enfrenten restricciones de disponibilidad de recurso humano en Mintrabajo.

Por su parte la encuesta a grupos de interés sobre el potencial del SIAS para mejorar la inspección laboral reflejó una percepción positiva acerca de la utilidad del sistema en el desarrollo de actividades de IVC. De un total de 141 personas encuestadas 43 indicaron estar de acuerdo con el potencial del SIAS para mejorar IVC, de las cuales 20 son mujeres y 23 hombres. Así mismo, 35 personas indicaron estar muy de acuerdo con el potencial del SIAS, de las cuales 19 son mujeres y 16 hombres. Existe de igual manera una importante porción de encuestados que no respondieron a la pregunta lo que señala la falta de conocimientos o experiencias relacionadas con el SIAS. De un total de 141 personas encuestadas, 27 no respondieron, de las cuales 15 son mujeres y 22 son hombres. La tabla 5 presenta los resultados de la encuesta desagregados por género.

Tabla 5. Grupos de interés: El nuevo SIAS en línea tiene el potencial de mejorar mi capacidad de inspección laboral.

Género	De acuerdo	En desacuerdo	Indiferente	Totalmente de acuerdo	En blanco	Total	%
Masculino	20	7	11	19	15	73	52%
Femenino	23	2	5	16	22	68	48%
Total	43	9	16	35	37	141	100%

Fuente: Encuesta a grupos de interés. Uno de los encuestados de género femenino respondió con la opción “Totalmente en desacuerdo”.

¿El SIAS y sus ajustes son relevantes y compatibles con los sistemas de información del MT? ¿Existen vacíos o desafíos para su adopción?

Las entrevistas con los ingenieros y expertos en el SIAS señalan un potencial relevante para alcanzar una interoperabilidad de los sistemas de IVC con el SIAS para impulsar mejoras sostenibles en la capacidad de investigación y análisis de los inspectores de trabajo. De igual forma, las entrevistas con el equipo implementador de la OIT y los colaboradores externos señalaron el potencial de mejora de la IVC con interoperabilidad del SIAS con bases de datos de Mintrabajo y agencias privadas como las cámaras de comercio con el objeto de mejorar la gobernanza de la información sobre vulneraciones de los derechos sindicales. Sin embargo, la revisión documental y la observación directa del SIAS 1 y del SIAS 2 permitieron establecer la inexistencia de interoperabilidad con otros sistemas de información de Mintrabajo. Si bien es cierto, la calidad de la información relacionada con los pactos colectivos y los contratos sindicales mejora con la puesta en funcionamiento de un sistema de información sobre derechos sindicales, las ventajas del sistema en términos de potenciar la escalabilidad y la eficiencia de la IVC de Mintrabajo al conectarse con otros sistemas no ha sido explorada. Lo anterior reduce el potencial de aplicaciones de Inteligencia Artificial (IA) en los procesos de IVC limitando la complementariedad de tecnologías de información con experticia en IVC para enfrentar

dificultades de cobertura, eficiencia en investigaciones y condiciones de seguridad de los inspectores de trabajo en territorio.

¿Cuáles son las principales reacciones al SIAS, en su estado actual, entre las partes interesadas clave de MT y organizaciones sindicales?

La limitada participación de las OS en el diseño del SIAS fue evidenciada en las entrevistas y en las encuestas a sindicatos y confederaciones de sindicatos. Las principales reacciones desde los sindicatos se presentaron en la (1) demora de los procesos de certificación por parte del Mintrabajo en la plataforma en línea. Así mismo, los sindicatos señalaron cómo (2) los aspectos presenciales en la atención a las OS resultan necesarios en la medida en que existen diferencias en capacidades organizacionales y dificultades en el acceso a internet para utilizar la plataforma. A pesar de lo anterior, la revisión documental identificó (3) la existencia de un plan de gestión de conocimiento orientado a mejorar la apropiación del SIAS por parte de las OS y el Mintrabajo. Sin embargo, (4) acciones específicas para llevar a cabo capacitaciones orientadas a mejorar el uso del SIAS en los territorios han sido incipientes. A lo anterior se agrega (5) la ausencia de un módulo de experiencia del usuario orientado a las OS en la plataforma SIAS, lo cual dificulta las comunicaciones en tiempo real con los usuarios con acceso a internet en el territorio.

Por otro lado, en la encuesta de salida de las entrevistas a 7 expertos en el SIAS, 6 (85%) indicaron estar totalmente de acuerdo con la afirmación según la cual las funcionalidades del SIAS mejoran la capacidad de inspección laboral, mientras 1 experto (15%) señaló estar de acuerdo con la misma afirmación. Desde la perspectiva de las funciones del SIAS que facilitan la IVC, los 7 (100%) expertos indicaron la relevancia de la función de archivo y organización de la información de sindicatos, 5 (72%) expertos indicaron la función de registro y seguimiento de pactos colectivos, contratos sindicales y convenciones colectivas por áreas geográficas y sectores productivos, 5 (72%) expertos afirmaron que el uso del SIAS contribuye al uso adecuado de los contratos sindicales y los pactos colectivos, mientras 4 (57%) expertos señalaron la función de sistematización de la información acerca del número de trabajadores en pactos colectivos, contratos sindicales y convenciones colectivas. Por otro lado, en la encuesta en línea llevada a cabo a 104 inspectores de trabajo reveló como 43 (41%) inspectores están de acuerdo con el potencial que tiene el SIAS para mejorar la capacidad de inspección laboral, 35 (34%) indicaron estar totalmente de acuerdo, 16 (15%) se declararon indiferentes y 1 (0,1%) indicó estar totalmente en desacuerdo.

Los datos de la encuesta a expertos e inspectores de trabajo fueron complementados con la información recabada de las entrevistas con el objeto de caracterizar las reacciones de ingenieros, arquitectos de software, inspectores de trabajo, funcionarios de Mintrabajo y colaboradores externos sobre el SIAS 2. Seis aspectos sobresalen en las reacciones de los entrevistados.

En primer lugar, si bien un ejercicio participativo con OS ocurrió al inicio de la implementación con talleres orientados a la definición de problemáticas y soluciones en los trámites con Mintrabajo, el ejercicio no fue lo suficientemente amplio y profundo para incluir las preocupaciones de las OS en el diseño de la solución tecnológica. Por ejemplo, teniendo en cuenta el uso extendido de teléfonos celulares por las OS en territorio, la plataforma del SIAS 2 debería contar con aplicación de cargue de información desde los celulares. La inclusión de dicha problemática en el diseño habría mejorado la apropiación de la plataforma y el posterior uso por parte de las OS en territorio y por ende impactado positivamente en la IVC de pactos colectivos y contratos sindicales.

En segundo lugar, las dificultades del SIAS 2 como herramienta para lograr el depósito de los archivos sindicales históricos pasan por el cumplimiento de la normatividad requerida para la constitución de un sindicato en Mintrabajo. De acuerdo con la norma, la libertad sindical implica la inexistencia de un formato estándar en el desarrollo de los documentos relevantes para la consolidación del sindicato. Sin embargo, en opinión de los expertos e ingenieros, lo anterior limita el uso de Inteligencia Artificial (IA) en el desarrollo de las actividades de depósito y organización de los archivos sindicales históricos, lo cual podría encarecer el proceso de cargue de documentos una vez han sido seleccionados en el protocolo de cuidados requeridos para preservar su valor histórico. Mirando el proceso hacia adelante, la celeridad, transparencia y uso de la solución tecnológica requiere de una normatividad orientada a potenciar los servicios digitales en los procesos de archivo sindicales de Mintrabajo. En tal sentido, es necesario a través del diálogo social influenciar la norma para potenciar el SIAS en la respuesta al proceso de cargue de historia sindical y los procesos subsecuentes que se derivan como la producción de información estadística sobre pactos colectivos y contratos sindicales y la entrega de certificaciones sindicales.

En tercer lugar, en opinión de los expertos, el SIAS 2 por sí mismo no va a generar usabilidad y gobernanza de la información a partir de lo cual se potencie la actividad de custodia de la información por parte de los mandantes. En tal sentido, los expertos entienden la labor de custodia como un reflejo de la participación de los mandantes en el diseño y uso de la solución tecnológica del SIAS 2. Para lograr dicho objetivo, es necesario enfatizar aún más, en la implementación del plan de gestión de conocimiento del SIAS con capacitaciones a representantes de los mandantes en el uso de la plataforma. Actualmente, las organizaciones sindicales tienen atención presencial y el canal virtual para realizar el proceso de registro de los documentos sindicales, pero no todos los inspectores locales manejan el SIAS y no todas las OS conocen, y/o tienen capacidades en informática para acceder y usar de manera efectiva la plataforma del SIAS. Por ende, la gestión de conocimiento, capacitación y acompañamiento en el uso efectivo de la plataforma es un factor de éxito para la apropiación y uso del sistema y el logro de gobernanza de la información requerido en una custodia efectiva de la historia sindical.

En cuarto lugar, y por lo anterior, se hace necesario contar con un módulo de experiencia del usuario para identificar las dificultades y el grado de satisfacción de los usuarios con la plataforma. El módulo de experiencia favorece la gobernabilidad en la información porque permite establecer hasta que punto la solución tecnológica es una respuesta a las necesidades de los usuarios. Dicho aspecto es especialmente importante en el actual contexto de la plataforma, en el cual, según información recabada en entrevistas y grupos focales con las OS, las expectativas de mejoras en los tiempos de respuesta para los servicios solicitados por las OS no se han cumplido.

La quinta oportunidad de mejora se encuentra en el balance entre seguridad y acceso a la información. A mayores niveles de ciberseguridad el acceso a la información es limitado, mientras a menores niveles de ciberseguridad el acceso a la información es menos limitado. Lo anterior implica un riesgo implícito de ciberseguridad en los protocolos de acceso a la información. En el actual contexto del SIAS 2, la ciberseguridad depende de la oficina de tecnologías de información de Mintrabajo, mientras las decisiones de apertura de la información dependen de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control. Lo anterior supone, como se indicó en la sección de coherencia, un acuerdo previo acerca del nivel de acceso a la información a partir del cual no se disminuyan los niveles de ciberseguridad establecida por Mintrabajo. Sin embargo, cualquier desarticulación entre las unidades de Mintrabajo no solamente afecta la coherencia sino además afecta el alcance de la plataforma en la consecución de los resultados de IVC, en tanto, el objetivo de permitir acceso a la información sobre pactos colectivos y contratos sindicales es prioritario para mejorar la gobernanza de la información por parte de los mandantes.

La evidencia recabada en las entrevistas con expertos, equipo de implementación de la OIT, funcionarios del Mintrabajo y la observación directa del estado de la plataforma SIAS 2 da cuenta de la existencia de información geo-referenciada, pero sin acceso ni para las organizaciones sindicales, ni para las asociaciones de empresas. En tal sentido, según las entrevistas realizadas con expertos y la observación directa del SIAS, la interfaz del SIAS 1 es pública, pero las funcionalidades son privadas para el acceso de OS registradas y funcionarios del Mintrabajo, mientras las tablas Power BI del SIAS 2 están disponibles exclusivamente para funcionarios de Mintrabajo. Lo anterior fue confirmado en las entrevistas con funcionarios de Mintrabajo, quienes afirmaron en relación a la disponibilidad de información a los mandantes, que es necesario (1) identificar hasta que punto se puede entregar información de las organizaciones sindicales sin afectar la protección de datos de las organizaciones y (2) priorizar el trabajo iniciado en la identificación de las variables que pueden estar disponibles para los mandantes. El proceso ha tomado tiempo porque, aunque la plataforma esta disponible, es necesario alimentarla con información histórica, proceso lento, extenso y costoso.

Por último, el diseño de plataformas similares en el futuro se puede beneficiar de los aprendizajes logrados con el ensamble del SIAS. En particular, (1) el excesivo número de requerimientos exigidos a la plataforma limitaron el desarrollo de una curva de aprendizaje y las ventajas de la escalabilidad y la progresividad para la especialización en la programación de rutinas y los correspondientes controles de calidad. Elegir 10 requerimientos funcionales para obtener un mínimo producto viable es mucho más relevante para alcanzar aprendizaje y calidad en lugar de exigir 160 a 200 requerimientos al sistema con mayores costos en el control de la calidad, menos especialización en la programación y mayores costos de capacitación y soporte. (2) Elegir lo más importante del sistema con pocos requerimientos y mucho valor agregado sobre el proceso es una estrategia más exitosa en aprendizaje. El total de requerimientos realizados, según entrevistas, fue de 200 en un período de tiempo de implementación de cuatro meses.

Componente 2: Fortalecimiento de capacidades de inspección del trabajo.

¿Cuáles son los principales resultados obtenidos, específicamente respecto al fortalecimiento de las capacidades de inspección?

En opinión de los expertos entrevistados, las actividades de formación han mejorado las competencias de las OS a partir de la adquisición de conocimiento práctico para evidenciar vulneraciones de derechos sindicales al utilizar pactos colectivos y contratos sindicales. Al mismo tiempo, las entrevistas realizadas a los funcionarios del Mintrabajo evidenciaron cómo las actividades de formación han mejorado la capacidad de los funcionarios del Mintrabajo. Lo anterior fue de nuevo confirmado en las entrevistas a los inspectores de trabajo, según las cuales, las actividades de formación han mejorado las habilidades de los funcionarios en las oficinas territoriales del Mintrabajo para la resolución de conflictos a través de las herramientas de diálogo social entregadas en las actividades de formación. Por ejemplo, (1) lo anterior ha ocasionado el desarrollo de 25 mesas de diálogo social, lo cual ha permitido la reducción en 150 quejas a la oficina territorial en el departamento del Cauca porque fueron tramitadas en las mesas de diálogo social, orientadas por los inspectores de trabajo. Las entrevistas también evidenciaron (2) mejoras en las actividades de diálogo social en el departamento de Antioquia. Así mismo, desde la perspectiva de los inspectores de trabajo, (3) las metodologías de replica del contenido y las herramientas de las actividades de formación han mejorado la capacidad de las OS en territorio.

Las ventajas de la formación, en opinión de la unidad de entrenamiento del Mintrabajo encargada de las actividades de capacitación, han resultado efectivas para divulgar conocimiento práctico con el uso de guías y listas de chequeo en la identificación de usos inapropiados de contratos sindicales y pactos colectivos. Sin embargo, (1) la formación temática requiere de módulos de buenas prácticas, a modo de un laboratorio social ensamblado a partir del uso de las herramientas de identificación de contratos sindicales y pactos colectivos para resolver problemáticas específicas en cada uno de los territorios. En tal sentido, el ensamble de un laboratorio de casos alimentado por la práctica de los inspectores de trabajo es una oportunidad de mejora de las actividades de formación para complementar la presentación temática de contenidos relacionados con jurisprudencia y definiciones de usos inadecuados de los pactos colectivos y los contratos sindicales realizados en las capacitaciones.

Desde la perspectiva de los colaboradores externos entrevistados, las actividades de formación fortalecen la IVC de pactos colectivos y contratos sindicales porque (1) contribuyen a disminuir la sensación de inseguridad de los inspectores de trabajo al momento de realizar investigaciones en territorio. Además, (2) las capacitaciones resultan relevantes en tanto no todos los inspectores de trabajo son abogados y no todos los inspectores de trabajo abogados conocen la normatividad internacional y los modelos de tercerización de los cuales se desprenden los usos inapropiados de los contratos sindicales y los pactos colectivos. Por otro lado, (3) los altos niveles de rotación de los inspectores de trabajo implican, desde la experiencia de los expertos, la necesidad de una formación continua, utilizando los recursos que tiene a su disposición el Mintrabajo en el Campus Virtual en relación con el conocimiento y práctica de la IVC. Los cursos especializados diseñados por los proyectos para los funcionarios de Mintrabajo fueron ensamblados en el campus virtual del Mintrabajo, garantizando además la sostenibilidad en la formación para los inspectores de trabajo.

La importancia de las actividades de formación de los inspectores de trabajo fue señalada de igual manera en las entrevistas a los sindicatos quienes consideraron dichas actividades como estratégicas para el IVC debido a la alta rotación de los inspectores y la existencia de contratación a corto plazo de los inspectores en Mintrabajo. Por otro lado, en las entrevistas a trabajadores sindicalizados participantes de las actividades de formación se evidenció cómo las herramientas del diplomado en diálogo social han facilitado la negociación con las empresas. En particular, la evidencia recabada sugiere (1) el logro de negociaciones que han permitido la formalización de trabajadores sindicalizados y el logro de beneficios como incrementos salariales y horas de trabajo para la realización de actividades de formación. Así mismo, (2) representantes de las empresas participantes en el diplomado del diálogo social indicaron el fortalecimiento de comités de convivencia, la mejora de los espacios de diálogo con los trabajadores evitando huelgas y la mejora en las negociaciones con los trabajadores, producto de las herramientas adquiridas en el diplomado de diálogo social. Lo anterior ha facilitado la prevención en la vulneración de derechos sindicales fortaleciendo de esta manera la IVC a través de las actividades de formación relacionadas con el diálogo social.

Los resultados positivos en términos de IVC de pactos colectivos y contratos sindicales señalados por los inspectores, los sindicatos y las empresas participantes fueron evidenciadas de igual de manera en las entrevistas a los colaboradores externos encargados del diplomado y los webinars y en las entrevistas a los integrantes del equipo implementador de la OIT.

Desde la perspectiva de los colaboradores externos encargados de los contenidos y el desarrollo de los webinars en contratos sindicales y pactos colectivos y el diplomado en diálogo social se evidencian las ventajas y desventajas del aprendizaje virtual en términos de inclusión, cobertura y conectividad. Al mismo tiempo, (1) la innovación pedagógica involucrada en el modelo virtual de aprendizaje con flexibilidad para acceder a contenidos, horarios y acompañamiento de tutores fue señalada en los grupos focales de participantes como elementos novedosos y factores de éxito en la reducción de la deserción y en la adquisición de conocimientos y habilidades para mejorar el IVC de pactos colectivos y contratos sindicales. Así mismo, los integrantes del equipo de OIT entrevistados señalaron (2) la orientación del acompañamiento para los participantes con capacidades limitadas en el manejo de materiales y plataformas virtuales, así como la contribución de la OIT en creación de contenidos en un lenguaje sencillo en las guías de las actividades de formación como factores de éxito en la formación de capacidades de las OS y de los inspectores de trabajo.

Los grupos de interés señalaron además oportunidades de mejora en las actividades de formación, entre las cuales sobresalen: (1) inclusión en las actividades de formación de los operadores de justicia con el objetivo de disminuir los tiempos de resolución en el sistema de justicia laboral relacionados con los pactos colectivos y los contratos sindicales, (2) desarrollo de una comunidad de egresados de las actividades de formación para promover el intercambio de experiencias relacionadas con la aplicación de las herramientas adquiridas, (3) considerar modelos de formación híbridos que involucren actividades presenciales para facilitar la descarga en el horario laboral de horas para el desarrollo de las actividades de formación, e (4) involucrar actividades específicas relacionadas con el enfoque de género para garantizar la paridad de género en las actividades de formación teniendo en cuenta que el movimiento sindical presenta una mayor frecuencia de sindicalistas hombres.

El diplomado, según la revisión documental, contó con cuatro módulos a saber: (1) marco conceptual sobre derecho a la libertad sindical y negociación colectiva, (2) dimensiones del derecho de libertad sindical y negociación colectiva en el marco normativo colombiano, (3) convenciones colectivas, pactos colectivos y contratos sindicales y (4) diálogo social como solución para la promoción del derecho de libertad sindical y negociación colectiva. El diplomado dispuso 8 clases magistrales dictadas por expertos, los cuales incluyeron invitados internacionales como la experta en normas internacionales de la oficina de la OIT en Lima. Así mismo, el trabajo de acompañamiento temático fue realizado por 4 tutores, 3 mujeres y 1 hombre en 6 sesiones de tutoría. Por su parte, los webinars sobre contratos sindicales y pactos colectivos se organizaron por talleres y sesiones sincrónicas llevadas a cabo en una sola sesión orientadas por una investigadora en derecho laboral. El diplomado fue ensamblado en una plataforma tecnológica independiente a los webinars con los materiales didácticos en videos, actividades lúdicas y contenido impreso, mientras los webinars fortalecieron la plataforma del Campus Virtual de Mintrabajo.

La revisión documental de las bases de datos de inscritos al diplomado de diálogo social evidenció un total 118 personas inscritas de las cuales 49 (41%) son mujeres, 68 (57%) son hombres. La cobertura geográfica de la inscripción registró participación de personas en 15 departamentos, con presencia mayoritaria de participantes en Bogotá (25%), Santander (16%) y Valle del Cauca (19%). Dentro de los registrados se encuentran 3 (6%) personas de origen indígena, 8 (7%) personas de origen afrodescendiente. De los 118 inscritos, 76 (64%) cuentan con certificado de los cuales 48 (63%) son hombres y 28 (36%) mujeres. Por ende, en la población de 68 hombres registrados no terminaron 30 (44%) personas, mientras en la población de 48 mujeres registradas no terminaron 21 (44%) personas. Así mismo, en el diplomado según registros participaron 6 empleadores (5%), 17 funcionarios del gobierno (15%), 72 trabajadores (61%), y 23 (19%) personas afiliadas a otros sectores de la sociedad. Por último, 17 (14%) personas participantes contaban con nivel educativo de bachillerato, 21 (17%) tenían formación técnica, 44 (37%) formación de postgrado, 30 (25%) formación profesional, y 6 (5%) niveles educativos de primaria.

Por otro lado, la revisión de las bases de datos de los webinars señaló una participación de 500 personas funcionarios del Mintrabajo. Del total de 500 personas, 318 son mujeres y 182 son hombres. De las 107 personas que indicaron su localización geográfica se constató participación de 26 departamentos con presencia mayoritaria de Bogotá, Santander y Valle del Cauca.

Los resultados positivos en las actividades de formación desde la perspectiva de los participantes fueron confirmados en la encuesta de evaluación. De acuerdo con la encuesta de evaluación, las actividades de formación han logrado mejorar las habilidades de los participantes en la identificación de pactos colectivos y contratos sindicales. De un total de 104 inspectores de trabajo que respondieron la pregunta sobre el aspecto más destacable de las actividades de formación, 75 (52%) señalaron que las capacitaciones facilitan la identificación de pactos colectivos y contratos

sindicales, 64 (45%) indicaron que las capacitaciones ofrecen respuestas a las preguntas y problemáticas de los inspectores de trabajo acerca de los pactos colectivos y los contratos sindicales, 30 (21%) señalaron que ofrecen información relevante como los pactos colectivos y los contratos sindicales se pueden revisar en la plataforma SIAS, y 15 (11%) señalaron que resultan muy complejas y confusas. De otro lado, de un total de 37 representantes de sindicatos que respondieron a la misma pregunta sobre las capacitaciones 22 (17%) señalaron que desarrollaron conocimiento relevante para identificar pactos colectivos y contratos sindicales que no tenían previamente, mientras 15 (12%) indicaron que las capacitaciones les permitieron profundizar en conocimiento que ya tenían acerca de pactos colectivos y contratos sindicales.

¿Ha sido efectiva la estrategia de implementación de los Proyectos?

El componente 2 de formación de habilidades para mejorar la inspección de trabajo ha sido mejor recibido en comparación al componente 1 relacionado con la innovación tecnológica del SIAS. De acuerdo con la información recabada por la evaluación, las competencias de identificación de contratos sindicales y pactos colectivos, así como las herramientas de dialogo social resultan con mayores niveles de usabilidad comparados con la usabilidad del SIAS que ha presentado demoras indicadas por OS en los trámites en línea en la plataforma. Lo anterior puede estar asociado con las demoras iniciales en la entrega de la versión inicial del SIAS encargada a la AND.

En tal sentido, la estrategia del SIAS requiere de una mayor gestión de conocimiento e interacción con las OS para mejorar los niveles de usabilidad y apropiación de las funcionalidades que ofrece en los trámites de solicitud de certificaciones en Mintrabajo. Un aspecto para considerar son los objetivos iniciales del SIAS orientados a custodiar la historia sindical, por lo que el sistema fue concebido primero como un sistema de depósito y cargue que progresivamente ha mejorado la trazabilidad y control de procesos internos del Mintrabajo asociados a la emisión de certificaciones a las OS. En tal sentido, el SIAS es una apuesta tecnológica del Mintrabajo que mejora procesos organizacionales para coordinar de manera más eficiente el trabajo de IVC entre inspectores y coordinadores que no ha sido completamente apropiada por las OS en parte porque las mejoras en la solución tecnológica no han finalizado.

En consecuencia, la estrategia requiere de mayor compatibilidad entre sus componentes para alcanzar los resultados. El componente de formación es relevante para involucrar la participación de las OS y las empresas en el SIAS actual y en las mejoras progresivas del SIAS futuro. Por otro lado, el componente de innovación tecnológica requiere de una mayor descentralización para permitir el acceso al diseño y a la información de los mandantes con el objeto de mejorar la custodia, calidad y respuesta del sistema a los trámites, usos de la información y seguimiento de los pactos colectivos y contratos sindicales.

¿Cuáles han sido las fortalezas o debilidades en términos de la planificación, la implementación, participación de los actores, y el monitoreo de las intervenciones?

El análisis de la información recabada por la evaluación permitió identificar fortalezas y debilidades en la planificación, implementación, participación de los actores y monitoreo de las intervenciones. En particular, **la planificación presenta una debilidad notoria en la limitada participación en el diseño de las OS, lo cual se ha visto reflejado en un bajo nivel de apropiación de los servicios en línea, señalado tanto por confederaciones de sindicatos como por sindicatos de base. Por otro lado, las demoras evidenciadas en la consecución de las certificaciones por parte de las OS señalan una debilidad de implementación**, lo cual afecta la credibilidad y la confianza de las OS en el SIAS. Lo anterior puede ser consecuencia de las demoras en la finalización del fortalecimiento de la solución tecnológica que iniciaron con los rezagos experimentados en la entrega inicial de los productos tecnológicos encargados a la AND. En todo caso, desde la perspectiva de las OS, es indispensable la pedagogía en el uso del sistema junto a un protocolo de atención al usuario virtual que permita mejorar la experiencia del sistema por parte de los usuarios. Lo anterior redundará en una mejora tanto en los tiempos de respuesta como en la confianza y credibilidad de los usuarios con el canal virtual implicado por el SIAS.

Así mismo, la falta de coordinación al interior de las distintas oficinas en Mintrabajo involucradas en la intervención supuso una dificultad a la implementación que generó una capacidad para resolver conflictos de comunicación, propios de la cooperación entre instituciones, pero que no fueron considerados en el diseño inicial de las intervenciones. En cuanto a las debilidades en la participación, se identificó ausencia de operadores de justicia en las actividades de formación y una limitada participación de empresas y asociaciones de empresas. Por último, pero no menos importante, otra notoria debilidad esta asociada a la falta de un enfoque de género explícito en las actividades de

formación del componente 2 y la falta de acceso de los mandantes a la información desagregada y geo-referenciada sobre pactos colectivos y contratos sindicales, actualmente disponible exclusivamente para funcionarios del Mintrabajo.

Las principales fortalezas en términos de la planificación tienen que ver con la innovación tecnológica que supone el SIAS para Mintrabajo en los procesos de custodia de archivos sindicales y organización de procesos internos para mejorar la respuesta a las solicitudes de las OS y las actividades de IVC. Visto desde un enfoque secuencial, el progreso logrado en SIAS 1 ha sido fundamental para alcanzar los logros del SIAS 2 en relación a las necesidades organizacionales de Mintrabajo. Sin embargo, existe un potencial sin aprovechar para mejorar la respuesta a las OS con mayor automatización de procesos y en las actividades de IVC con mayor interoperabilidad del SIAS con otros sistemas de información del Mintrabajo.

En lo que atañe a las fortalezas relacionadas con la implementación, la disponibilidad de información estandarizada, clasificada y organizada en el SIAS es una mejora substancial en relación a los procesos previos de análisis realizados en hojas electrónicas, sin los debidos esquemas digitales de salvaguarda de los datos. La disponibilidad, ahora de un sistema de información, garantiza que los avances futuros en el sistema mejoraran el uso de información para el diseño de política pública, el diálogo social inmerso en la gobernanza de la información con participación de los mandantes y la confianza en el seguimiento y monitoreo de las acciones de IVC realizadas por Mintrabajo.

De igual manera, una de las fortalezas de la implementación esta asociada con la creación de contenidos y guías didácticas para la identificación de modelos de contratación que vulneran los derechos sindicales. Las guías de pactos colectivos y contratos sindicales, los manuales de procesos sobre el uso del SIAS y los materiales didácticos de los Webinars y el diplomado representan una fortaleza relevante que contribuye a los desafíos de la educación en línea en los aspectos relacionados con los derechos laborales. Así mismo, la metodología del diplomado en dialogo social logró convocar sobre soluciones a los mandantes, superando los antagonismos frecuentes entre los empresarios, las OS y el Mintrabajo acerca de la IVC de modelos de contratación que vulneran los derechos laborales y los derechos sindicales, en un contexto político inestable. Es importante señalar que la presencia de la OIT y la exigencia internacional realizada por el gobierno de Canadá, resultan críticas para orientar un diálogo social hacia las soluciones de las dificultades que impiden el cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de derechos laborales y derechos sindicales.

Desde la perspectiva y comentarios realizados por las OS al informe de evaluación destaca una fortaleza asociada con le mejora en la exigencia de la inspección laboral como derecho de los trabajadores. La solución tecnológica al mejorar el acceso, la transparencia y la gobernanza de la información sobre derechos laborales se convierte en una herramienta útil para la solución de los conflictos laborales que enfrentan los trabajadores y las trabajadoras en el desempeño de sus labores. Lo anterior permite una mejora en el goce efectivo de derechos laborales y mayor y mejor acceso a mecanismos de solución de conflictos laborales basados en datos. Por lo anterior, las conciliaciones y la exigencia de derechos como procesos de exigencia de derechos mejoran con la implementación y el uso del SIAS. Así mismo, la gobernanza de la información crea transparencia y corresponsabilidad sobre el tratamiento de información sobre derechos laborales con el propósito de mejorar el dialogo social, la exigencia de derechos, la responsabilidad y la seguridad en el tratamiento de datos sobre derechos laborales. Según las OS, la iniciativa de Mintrabajo por mejorar la captura y el seguimiento de información sobre los derechos laborales a través del SIAS da cuenta de la importancia que para Mintrabajo tiene el ensamble de un sistema de información en el contexto de violaciones de derechos laborales en Colombia.

¿En qué medida se ha dado el compromiso y participación constructiva (con insumos y comentarios clave) del socio (el gobierno), los otros constituyentes (organizaciones de empleadores y de trabajadores) y de otras partes interesadas durante la implementación de los proyectos?

De acuerdo a la información recabada por la evaluación, el componente 1 tuvo una participación limitada de los mandantes debido al control del diseño del SIAS por parte del Mintrabajo, lo cual implicó una mayor orientación del sistema hacia las necesidades organizacionales en las actividades de depósito de los archivos sindicales. En el componente 2, y según las entrevistas realizadas, la participación fue abierta a los tres mandantes. Sin embargo, los gremios de empresas participaron inicialmente a través de comentarios a los contenidos programáticos de las actividades de formación, pero decidieron marginarse posteriormente porque consideraron que el espacio idóneo para la discusión del uso inapropiado de pactos colectivos y contratos sindicales es la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

¿Qué tan efectivo fueron los proyectos para evaluar las necesidades y recopilar datos relevantes para apoyar la mejora y desarrollo de la segunda fase del SIAS?

Según las entrevistas realizadas a los mandantes, las mejoras del SIAS 2 se realizaron sobre la estructura del SIAS 1. Es importante señalar que las mejoras del SIAS 2 inicialmente fueron asignadas por parte del Mintrabajo a la AND, por lo cual Mintrabajo tuvo el control del recurso y las decisiones sobre el desarrollo de las nuevas funcionalidades. Por tal motivo, la asistencia técnica de la OIT se concentró en el componente 2 de actividades de formación.

Lo anterior ocasionó una menor relevancia de las actividades de consulta a los mandantes en desarrollo de las funcionalidades del SIAS 2. Así las cosas, la recopilación de necesidades y datos relevantes una vez el sistema está en línea ocurren a través de las actividades de soporte a los usuarios. 155 historias de usuarios fueron confirmadas por la evaluación que representan espacios de mejora e interacción con los usuarios del SIAS.

La asistencia de la OIT se involucró en la parte intermedia de la implementación para lograr mejoras a las nuevas funcionalidades del SIAS ensambladas por AND a Mintrabajo. Lo anterior implicó mayor control sobre la necesidad de vincular a los mandantes en la gobernanza del sistema y la información del sistema. Sin embargo, en la actualidad, las nuevas funcionalidades que involucran la presentación de información desagregada y geo-referenciada de pactos colectivos y contratos sindicales están disponibles para funcionarios del Mintrabajo exclusivamente.

Eficiencia

P.1. ¿Se han asignado los recursos (financieros, humanos y temporales) estratégicamente para garantizar el logro de los resultados?

Componente 1: Fortalecimiento de inspección laboral mediante innovación tecnológica- SIAS.

Resultado 1: Mejorar el sistema de registro de pactos colectivos, negociaciones colectivas y contratos sindicales del Ministerio del Trabajo.

De acuerdo a la revisión documental de los productos de ambos proyectos en lo que atañe al resultado 1 en el componente 1 se evidencia una mejora en el registro de pactos colectivos, negociaciones colectivas y contratos sindicales del Ministerio del Trabajo. Lo anterior es consecuencia de (1) desarrollo de protocolos para la extracción y digitalización de una muestra de archivos sindicales que han permitido alimentar la plataforma tecnológica para la producción de estadísticas desagregadas y geo-referenciadas de los pactos colectivos y los contratos sindicales y (2) puesta en funcionamiento del SIAS como solución tecnológica para custodiar y almacenar la historia sindical en Colombia.

Los avances logrados en la plataforma y el protocolo de cargue de información resultan significativos para la producción de información estadística, pero la finalización del depósito de la historia de los archivos sindicales implica el compromiso y la voluntad política del Mintrabajo para priorizar la solución tecnológica y el cargue de la información histórica en vigencias futuras del presupuesto público. En las entrevistas con los representantes del Mintrabajo se indicó la existencia de una partida presupuestal para continuar con el financiamiento de las actividades de depósito de archivos sindicales sobre la base de la experiencia adquirida en el desarrollo de las nuevas funcionalidades del SIAS 2.

De igual manera, en las entrevistas llevadas a cabo con el equipo implementador de la OIT, se señaló la relevancia de la asistencia técnica en IVC y la manera como varios proyectos simultáneos actualmente desarrollados con asistencia de la OIT permiten el logro de sinergias entre proyectos. Lo anterior es favorable al logro de eficiencias en el uso de los recursos para mejorar el alcance de las actividades desarrolladas en el fortalecimiento de las actividades de IVC desarrolladas con Mintrabajo y la participación de los mandantes en Colombia.

Resultado 2: Apoyar la operativización del SIAS de manera que sus funcionalidades proporcionen una respuesta ágil a las organizaciones sindicales, permitiendo un proceso continuo de actualización de la información del archivo sindical.

Los recursos invertidos no han logrado mejorar la respuesta en tiempos de espera para los trámites realizados por las OS en el SIAS. Aunque, existen funcionalidades tecnológicas diseñadas en el SIAS para reducir los costos de desplazamiento de las OS hacia las oficinas territoriales del Mintrabajo, las dificultades señaladas por las OS en cuanto a acceso a internet y habilidades informáticas en los sindicatos de base dificultan el aprovechamiento óptimo de la innovación tecnológica por parte de las OS. Las demoras evidenciadas en los trámites están igualmente asociadas a la falta de automatización de procesos de revisión de la documentación para emitir la certificación en un contexto de limitaciones de recurso humano de inspección laboral por parte del Mintrabajo. Así mismo, la limitada participación de las OS en el diseño de la herramienta en su fase inicial y la falta de implementación del plan de gestión de conocimiento del SIAS por parte del Mintrabajo han dificultado la validación y apropiación del SIAS por parte de las OS.

Componente 2: Fortalecimiento de capacidades de inspección del trabajo.

Resultado 1: Apoyar el análisis de condiciones de trabajo establecidas en los contratos sindicales y los pactos colectivos con información de características individuales e indicadores de monitoreo para obtener datos confiables sobre el uso de dichos instrumentos a nivel nacional. La información será registrada con el correspondiente análisis en reportes periódicos.

Los recursos invertidos en la producción de documentos de caracterización y análisis de la información han contribuido a señalar algunas falencias en la producción de información que ahora pueden ser subsanadas a través del SIAS. En tal sentido, la inversión realizada en productos de gestión de conocimiento ha puntualizado cómo las ventajas del SIAS en la provisión de información estandarizada sobre pactos colectivos y contratos sindicales representan un aspecto estratégico para mejorar el seguimiento y la identificación de modelos de contratación que vulneran los derechos sindicales en Colombia. A pesar de lo anterior, los documentos producidos por las intervenciones se han ensamblado con información proveniente de otros sistemas de información del Mintrabajo debido a que el proceso de cargue de la información histórica en el SIAS no ha terminado. De esta manera, no es posible producir análisis periódicos que fortalezcan las capacidades de inspección del trabajo porque (1) el cargue de la información histórica no ha finalizado y (2) la información estadística ensamblada en tableros Power BI no está disponible ni para los mandantes, ni para organizaciones de la sociedad civil interesadas en la investigación y seguimiento de los pactos colectivos y los contratos sindicales.

A pesar de lo anterior, las inversiones realizadas en las actividades de formación implementadas a través de webinars y el diplomado en diálogo social han fortalecido la capacidad de los mandantes para mejorar la inspección laboral de contratos sindicales y pactos colectivos. Desde la perspectiva de los inspectores de trabajo, las OS y las empresas participantes las herramientas y los materiales educativos ensamblados resultan prioritarios en contextos rurales de difícil acceso a cursos en línea, por lo que la metodología entregada para realizar replicas ha sido inversión estratégica para mejorar el alcance de las intervenciones en el fortalecimiento de las capacidades de inspección laboral. En tal sentido, la asistencia técnica de la OIT relacionada con la actualización y la mejora de herramientas informáticas utilizadas por la DIVCGT ha fortalecido las capacidades y el acceso al SIAS por parte de las OS y las empresas, lo cual incide en la promoción y observancia de los derechos laborales en Colombia. Dichas mejoras y acceso han mejorado los niveles de confianza en el sistema de registro e inspección del Ministerio de Trabajo a nivel territorial.

Resultado 2: Llevar a cabo una caracterización sobre el uso de los contratos sindicales y los pactos colectivos para identificar el contexto, las condiciones y los efectos del uso de cada uno de estos instrumentos y establecer recomendaciones para acciones de política pública encaminadas a reforzar el cumplimiento de los estándares laborales en el país.

Si bien la inversión realizada en las caracterizaciones sobre contratos sindicales y pactos colectivos ofreció evidencia acerca de la problemática y puso de relieve las ventajas de un sistema de información para garantizar la calidad y la gobernanza de la información, la incidencia de dichas caracterizaciones puede mejorar en la medida en que se completen las tareas de cargue de información histórica, producción de estadísticas relacionadas y acceso a la información a los mandantes. Mientras el SIAS ofrezca mejor información la inversión en caracterizaciones y diagnósticos tendrá mayores posibilidades de incidir en el diseño de política pública sobre vulneraciones de los derechos sindicales en Colombia.

Resultado 3: Generar y fortalecer capacidades en la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo respecto a la inspección y a las organizaciones sindicales frente el manejo del SIAS en su segunda fase.

La inversión realizada en el SIAS 2 tiene el potencial de mejorar las capacidades de la dirección de IVC y la gestión territorial porque (1) mejora la articulación de los recursos humanos al interior del Mintrabajo en lo concerniente a coordinación de tareas organizacionales relacionadas con la revisión de los documentos presentados a Mintrabajo por las OS, y (2) facilita, a través del análisis de métricas estadísticas de frecuencia y localización geográfica, la focalización de las tareas de IVC en el territorio. Sin embargo, la inversión realizada debe complementarse con un esfuerzo financiero decidido en la implementación del plan de gestión de conocimiento del SIAS y la capacitación en el manejo del SIAS por parte de los funcionarios del Mintrabajo encargados de las labores de la ventanilla presencial y de las labores IVC en el territorio y de capacitación y acceso al SIAS por parte de las OS, particularmente de primer grado con menos de 20 afiliados quienes presentan capacidades organizacionales limitadas, así como dificultades de acceso a internet en el territorio.

¿Ha sido eficiente la transformación de estos recursos en los resultados obtenidos?

De acuerdo a la revisión documental, los recursos invertidos alcanzaron los objetivos y los productos señalados en el proyecto con Canadá y la carta acuerdo con Mintrabajo. Sin embargo, el alcance de los resultados requiere de una inversión continua para favorecer la adquisición de competencias y habilidades en los mandantes para aprovechar de manera óptima la solución tecnológica implicada por las mejoras del SIAS 2. Sin una inversión continúa relacionada con la validación y apropiación del SIAS 2 por parte de los mandantes el uso óptimo de la herramienta tecnológica en la gobernanza de la información es limitado. En tal sentido, el financiamiento de las actividades de cargue de la información y de gestión de conocimiento para garantizar gobernanza de la información resultan estratégicas para mejora el alcance de la inversión realizada en las intervenciones evaluadas.

¿En qué medida se emplearon los recursos para promover la igualdad de género y no discriminación?

De acuerdo con la revisión documental y las entrevistas realizadas durante la evaluación el propósito inicial del SIAS concentrado en el cargue y la producción de información estadística limitó el uso de los recursos para promover la igualdad de género y no discriminación a la producción de información de pactos colectivos y contratos sindicales con desagregación de estadísticas por género. Sin embargo, en el componente 2, orientado al fortalecimiento de capacidades de inspección laboral, existe espacio para mejorar la inversión en la búsqueda de mayor participación de mujeres, particularmente en lo que atañe a las OS. A pesar de lo anterior, la implementación de las intervenciones dio lugar a la presencia de mujeres en instancias de coordinación y decisión de los proyectos por parte de la OIT y Mintrabajo.

P.2. ¿Cuán efectivo e integrado ha sido el trabajo entre las diferentes áreas y unidades que participaron en los Proyectos?

Desde la perspectiva de los mandantes entrevistados, la participación de la OIT es estratégica en la consecución de los resultados porque (1) facilita el diálogo social entre los mandantes, (2) favorece la coordinación inter-institucional y de distintas instancias del Mintrabajo para alinear los distintos intereses organizacionales, técnicos y políticos hacia la importancia y los beneficios del SIAS, (3) favorece un entorno laboral estable para ingenieros y desarrolladores de software relevante para mejorar la calidad de las soluciones tecnológicas en procesos clave como el cargue de historia sindical, el soporte técnico y el seguimiento a historias de usuario, (4) desarrolla material didáctico para la implementación de modelos pedagógicos relevantes a las condiciones iniciales y diversas de las OS y (5) facilita la participación de expertos nacionales e internacionales de la OIT mejorando la calidad de las actividades de formación y mejora la articulación de las experiencias de los participantes en vulneraciones de derechos sindicales con acuerdos internacionales y jurisprudencia de las altas cortes en Colombia.

Orientación hacia el impacto y Sostenibilidad

P.1. ¿Cuáles fueron los cambios más significativos (si los hubo) que ocurrieron o es probable que ocurran, en las políticas, los programas o la asignación de recursos de las partes interesadas como resultado de las actividades de los proyectos (desde la perspectiva de las partes interesadas)?

Las partes interesadas que participaron en las entrevistas identifican un cambio de contexto político a consecuencia del cambio de gobierno que puede generar un entorno proclive a la sostenibilidad de la financiación del SIAS. El actual gobierno ha expresado un interés por realizar seguimiento de los pactos colectivos y los contratos sindicales para prohibir su uso cuando vulneren derechos laborales y sindicales, tanto de trabajadores no sindicalizados como de trabajadores sindicalizados. Lo anterior coincide con la evidencia sugerida en las entrevistas con los funcionarios del Mintrabajo, según la cual, existe una partida presupuestaria para garantizar la continuidad del proyecto SIAS. En la actualidad Mintrabajo y OIT están en conversaciones para definir el alcance de una nueva carta acuerdo relacionada con la continuidad del SIAS.

Por otro lado, los representantes de los sindicatos y los socios nacionales pertenecientes a organizaciones de la sociedad civil como universidades, abogados interesados en derecho laboral y empresarios interesados en contribuir al cumplimiento de lo pactado en los acuerdos internacionales, indicaron haber **desarrollado competencias para identificar modelos de contratación que atentan contra los derechos laborales y los derechos sindicales**. En tal sentido, las acciones del proyecto en el diplomado de diálogo social y en los webinars sobre contratos sindicales y pactos colectivos han generado capacidades en los mandantes para realizar seguimiento, vigilancia y control sobre derechos laborales y sindicales. Al mismo tiempo, los inspectores de trabajo señalaron haber realizado capacitaciones sobre contratos sindicales y pactos colectivos en el Campus Virtual del Mintrabajo con los materiales creados por las actividades del proyecto, lo cual les ha creado, en su opinión, sostenibilidad, no solamente porque generan competencias en las personas, sino también porque fortalecen las capacidades del Mintrabajo para entrenar inspectores de trabajo teniendo en cuenta la alta rotación y la contratación a término fijo, características de los contratos de prestaciones de servicios profesionales en el sector público.

Aunado a lo anterior, Mintrabajo, desde la perspectiva de ingenieros, arquitectos de software y funcionarios de Mintrabajo, cuenta ahora, a través del SIAS 2, con una herramienta tecnológica capaz de coordinar y articular el trabajo de revisión, asignación y evaluación de la documentación presentada por las OS, lo cual genera eficiencias organizacionales en cuanto a la organización del trabajo al interior de la DIVCGT. Lo anterior complementa los avances en el archivo sindical digital en el SIAS 1.

Así mismo, aunque falten procesos por automatizar para mejorar los tiempos de respuesta en los trámites a los sindicatos, las mejoras esperadas en cuanto a la comunicación vía correo electrónico e interacciones en el SIAS entre la DIVCGT y las OS, una vez el ciclo de maduración del sistema finalice, incluyendo las historias de usuario y el desarrollo de un modelo de experiencia del usuario, termina redundando positivamente en los tiempos de espera, la confianza, la eficiencia y la transparencia de los servicios del Mintrabajo, creando un entorno favorable para el diálogo social entre los mandantes.

Así mismo, una vez finalice la curva de aprendizaje sobre las experiencias del SIAS 1 y el SIAS 2, y la gestión de conocimiento del sistema haya generado apropiación y validación por parte de los usuarios, principalmente OS e inspectores de trabajo, las ventajas de la solución tecnológica en cuanto a la prestación de servicios en línea y/o fortalecimiento de la ventanilla presencial en donde existan dificultades de conectividad, reducirán los costos de desplazamiento, transporte e intermediación por distancias geográficas y brechas de conocimientos y habilidades, condiciones a las que están expuestas las OS en territorio.

El avance hacia la democratización de la información sobre pactos colectivos y contratos sindicales ha generado la expectativa de contar con información validada por los tres mandantes para diseñar política pública basada en datos. Aunque las nuevas funcionalidades del SIAS no están todavía disponibles para las organizaciones interesadas, el potencial de los tableros Power BI y la información detallada sobre la historia sindical para impulsar la investigación y el seguimiento de la coyuntura sobre derechos sindicales y derechos laborales es significativo teniendo en cuenta que dicha formación estandarizada no está disponible y el costo de acceso a los micro-datos para construirla, desde la perspectiva de los colaboradores externos, es todavía demasiado alto sin la mediación de la OIT.

P.2. ¿Cuál es el potencial del SIAS (fase 2) desde la perspectiva de los actores?

En la encuesta de evaluación de 104 inspectores de trabajo consultados, 43 (41%) indicaron estar totalmente de acuerdo con el potencial que tiene el nuevo SIAS para mejorar su capacidad de inspección laboral, 35 (34%) indicaron estar de acuerdo, 16 (15%) se declararon indiferentes, 9 (9%) señalaron estar en desacuerdo y 1 (1%) indicó estar totalmente en desacuerdo. Por otro lado, los 7 expertos entrevistados señalaron estar de acuerdo con una mejora en

el registro y acceso a información sobre pactos colectivos, contratos sindicales y negociaciones colectivas, a partir del uso del SIAS.

La evidencia recabada en la encuesta de evaluación fue confirmada en las entrevistas realizadas en donde se indicó el potencial del SIAS para mejorar la IVC de pactos colectivos y contratos sindicales en tanto (1) permite el desarrollo de planes estratégicos de IVC más focalizados a nivel territorial, (2) tiene el potencial para apoyar el desarrollo de grupos elite del Mintrabajo encargados del seguimiento de violaciones de derechos laborales y derechos sindicales y de grupos elites conformados para realizar seguimiento a vulneraciones de derechos laborales y sindicales de las mujeres, (3) a través de la interoperabilidad con otros sistemas y el uso de inteligencia artificial el SIAS tiene el potencial de convertirse en una herramienta de análisis de datos que apoya de manera estratégica los conocimientos de los inspectores de trabajo en las funciones de inspección, prevención, conciliación y mejora de la normatividad laboral.

Desde la perspectiva de los sindicatos, el potencial del SIAS pasa fundamentalmente por la mejora de los tiempos de espera, el desarrollo de alertas para evitar la atomización del movimiento sindical y la mejora en la inspección laboral. Aunado a lo anterior, los representantes sindicales entrevistados señalaron la relevancia de la prestación de servicios en la ventanilla presencial debido al déficit en capacidades organizacionales de las OS. En tal sentido, los sindicatos conscientes de la restricción de recursos para realizar la IVC interpretan el SIAS como una estrategia de fortalecimiento de la ventanilla presencial, además de las mejoras en la información para empresarios y trabajadores que pueden redundar tanto en mejores políticas públicas como en mejores conciliaciones con los empresarios.

En el proceso de mejora de los tiempos de espera las OS consideran necesario incorporar explícitamente actividades orientadas a potenciar la utilidad del SIAS. Dentro de dichas actividades se cuentan (1) dotar a las OS de capacidades de seguimiento al crecimiento organizacional y la ocurrencia de conflictos laborales, (2) mejorar la capacidad de los inspectores de trabajo al momento de establecer alertas tempranas que permitan focalizar y optimizar recursos de inspección a través del SIAS, (3) visibilizar las problemáticas más recurrentes para orientar la formación de grupos élite al interior de Mintrabajo para detectar y afrontar las violaciones de los derechos laborales y (4) mejorar la capacidad de análisis de los datos a través del SIAS como medio para potenciar la inspección laboral. Tales actividades tienen un impacto positivo en la responsabilidad, sostenibilidad y compromiso de los mandantes sobre el seguimiento y la observancia de derechos laborales. El potencial del SIAS pasa por el reconocimiento de la importancia de establecer una solución tecnológica solida, confiable y veraz. En tal sentido, desde la perspectiva de las OS, la utilidad del SIAS tiene el potencial de mejorar la contribución de los funcionarios e inspectores de trabajo en un marco de diálogo social basado en datos que impacte positivamente la comunicación y la resolución de conflictos laborales.

P.3. ¿Se han asegurado cuestiones clave para la sostenibilidad de los resultados de la intervención? ¿Cuenta con una estrategia de salida correctamente diseñada y planificada?

Desde la perspectiva de la OIT la estrategia de salida tiene tres aspectos prioritarios (1) la generación de capacidad instalada a través de la interoperabilidad entre el SIAS 1 y SIAS 2, (2) el fortalecimiento de la IVC a través de la generación de capacidad instalada en software y en las personas capacitadas representantes de los tres mandantes y (3) la complementariedad de los proyectos de la OIT en Colombia orientados a fortalecer la IVC de manera transversal. Así mismo, la OIT y los colaboradores externos coinciden en afirmar la relevancia para la sostenibilidad de la aplicación del plan de gestión de conocimiento, el cual incluye una estrategia de sensibilización y capacitación del sistema para los mandantes. Dicha estrategia fue diseñada para promover la usabilidad y la gobernanza de la información, especialmente en las OS de base, en tanto permite identificar hasta que punto el SIAS responde a las necesidades de los mandantes.

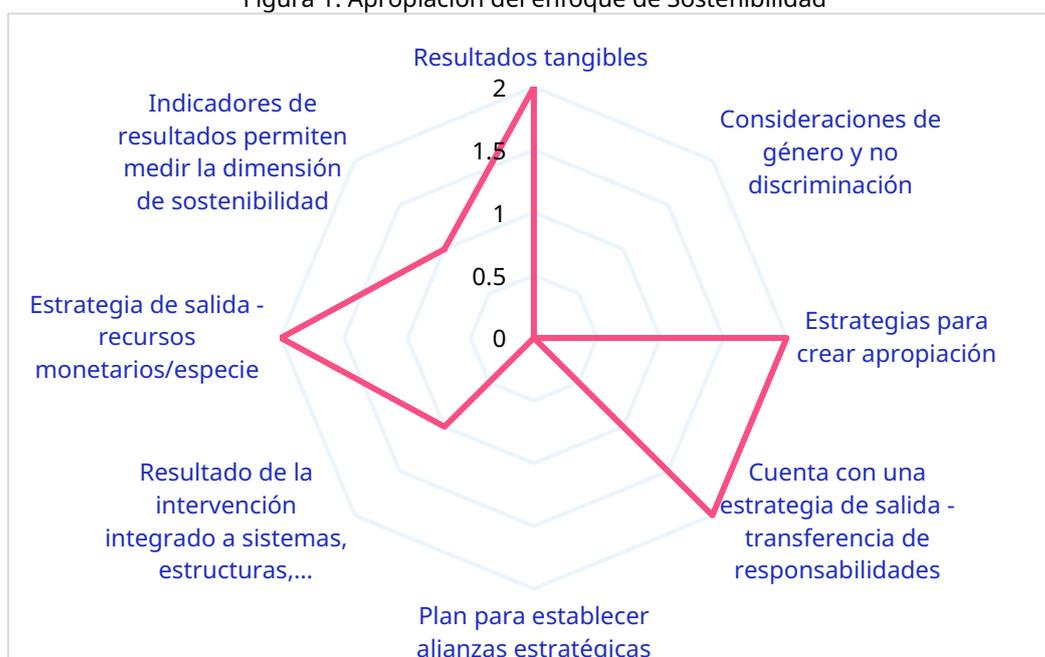
Según los expertos entrevistados, si el objetivo principal del SIAS es alcanzar procesos más eficientes con mayor cobertura e inclusión que evite desplazamientos costosos en tiempos y recursos para las OS entonces el SIAS requiere para lograr la sostenibilidad la implementación del plan de gestión de conocimiento. De esta manera tiene el potencial de convertirse en una herramienta valiosa para el diálogo social a partir de lo cual contribuye al desarrollo de un sistema de inspección, vigilancia y control que involucre a todos los mandantes, creando en sí mismo un cambio de paradigma en la IVC centralizada en Mintrabajo.

Herramienta de Diagnóstico sobre la incorporación del Enfoque de Sostenibilidad de la OIT

La sostenibilidad mide, según la guía de evaluación de sostenibilidad de la OIT, la capacidad para mantener los resultados una vez la financiación de las intervenciones finalice. Utilizando la herramienta de la OIT, elaborada para diagnosticar el nivel o el grado de incorporación del enfoque de sostenibilidad en el diseño y la implementación de las intervenciones, se consideró la verificación rápida a través de la lista de chequeo y la tabla 4 de la herramienta, relacionada con la evaluación.

Los resultados de la lista de chequeo señalan una incorporación alta en las dimensiones de resultados tangibles en la implementación del SIAS, la integración de los resultados a la capacidad del Mintrabajo, la existencia de un plan de gestión de conocimiento para promover la apropiación del SIAS, y la existencia de una estrategia de salida a través de la transferencia del SIAS a Mintrabajo. Sin embargo, las intervenciones carecen de unas consideraciones de género y no discriminación de manera explícita, el SIAS continua muy centralizado en Mintrabajo con pocas alianzas con mandantes implementadas y por ende sin un plan de alianzas estratégicas, y solamente con un mandante (Mintrabajo) comprometido con la financiación futura del SIAS. Así las cosas, **el grado de incorporación del enfoque de sostenibilidad puede mejorar implicando alianzas, descentralizando el SIAS tanto en fuentes de financiación como en gobernanza de la información e implementado de manera explícita el enfoque de género.** La figura 1 describe los resultados en las métricas estimadas utilizando la herramienta de apropiación del enfoque de sostenibilidad, los hallazgos y las conclusiones de la evaluación agrupada.

Figura 1. Apropiación del enfoque de Sostenibilidad



Fuente: Estimaciones propias usando la Herramienta de Diagnóstico sobre la incorporación del Enfoque de Sostenibilidad.

Al indagar las dimensiones particulares de la sostenibilidad con la hora 4 de la herramienta de diagnóstico, se encontraron los siguientes resultados en las dimensiones del enfoque de sostenibilidad:

Participación y contrapartes y gestión de riesgos:

Durante la implementación del proyecto se mitigaron riesgos frente a cambios de contexto, se transfirieron capacidades técnicas y de gestión a Mintrabajo a través del desarrollo del SIAS y el desarrollo de mesas de coordinación entre distintas unidades del Mintrabajo para establecer como prioridad los procesos del SIAS a consecuencia de la gestión de abogacía de la OIT. En tal sentido, acciones que mejoren las normas para adaptar los requerimientos de cargue al SIAS de los archivos sindicales, así como la participación de aliados estratégicos como el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (MINTIC), pueden contribuir a mejorar la sostenibilidad vía participación co-partes con experiencia e interés en el desarrollo de SIAS. Así mismo, es necesario señalar la relevancia en las actividades de coordinación al interior del Mintrabajo como un riesgo a mitigar, particularmente la necesaria mejora en la articulación de la dirección de IVC y la oficina de tecnologías de la información de Mintrabajo.

Sostenibilidad Institucional:

Uno de los componentes más fuertes de las intervenciones tiene que ver con la formación de capacidades para identificar modelos de contratación que afectan los derechos sindicales utilizando pactos colectivos y contratos sindicales. Desde la perspectiva de la sostenibilidad institucional, los contenidos de los webinars se han trasladado al Campus Virtual del Mintrabajo. Sin embargo, no se evidencia que los contenidos de diplomado de diálogo social se encuentren alojados en una plataforma que permita el acceso continuo a los mandantes interesados. Por otro lado, el SIAS 2 fue implementado con mejoras sobre la programación realizadas para el SIAS 1. La infraestructura tecnológica del SIAS 2 se trasladó a la capacidad del Mintrabajo. Sin embargo, las nuevas funcionalidades relacionadas con las tablas Power BI de contratos sindicales y pactos colectivos georreferenciadas y por sectores económicos con desagregación de género están disponibles exclusivamente para funcionarios del Mintrabajo.

Por otro lado, los módulos especializados relativos a Pactos Colectivos y Contratos Sindicales son cursos exclusivos para funcionarios de Mintrabajo, y por tanto, son cargados en la plataforma de formación interna de Mintrabajo conocida como Campus Virtual. Sin embargo, el diplomado “Diálogo Social y fortalecimiento de los derechos laborales en Colombia” tuvo un alcance tripartito con representantes de Mintrabajo, OS, empresas, funcionarios de la OIT y miembros de la sociedad civil. A diferencia de los contenidos de los cursos especializados para funcionarios de Mintrabajo, los contenidos del diplomado no fueron alojados en el Campus virtual porque limitaban el acceso solamente a funcionarios de Mintrabajo. Sin embargo, la evaluación no pudo constatar que los contenidos del diplomado estuvieran alojados en una plataforma disponible y abierta al acceso público posterior a la finalización de las actividades de formación.

Así mismo, las pruebas de conocimientos realizadas antes y después del diplomado reflejan un incremento en las capacidades, pero no permiten concluir si existen cambios comportamentales. Los hallazgos de las entrevistas y grupos focales a sindicatos e inspectores de trabajo señalan productos relevantes en la replica del conocimiento como presentaciones a las juntas directivas de los sindicatos y uso de los conocimientos y las herramientas en el diálogo social que ha permitido el logro de beneficios para los empleados sindicalizados. Sin embargo, la evaluación no pudo triangular el hallazgo porque los sistemas de monitoreo y evaluación de las intervenciones no están orientados a los resultados, y por ende, los cambios en los comportamientos enunciados por los participantes no se puede confirmar con la información de seguimiento de las intervenciones.

Así mismo, el desarrollo de capacidades técnicas y de gestión en la implementación del SIAS se han concentrado en la oficina de Bogotá del Mintrabajo. Si bien es cierto, algunas oficinas territoriales han entrado en contacto con el SIAS en el desarrollo de sus funciones de IVC, no existe todavía suficiente entrenamiento y gestión de conocimiento para que el sistema sea apropiado en el desarrollo de las funciones de IVC en territorio. Además, los sindicatos no participaron activamente en el diseño de la plataforma y son considerados usuarios exclusivamente. Lo anterior ocasionó una falencia en el diseño al no contemplar posibilidades de conexión del SIAS a teléfonos celulares, articulación estratégica con las oficinas de las confederaciones de sindicatos que tienen mejores recursos y acceso a internet, alianzas con los consultorios de las universidades en territorios para superar las dificultades de acceso y alianzas con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) para lograr capacitación de los sindicatos en habilidades informáticas.

Por otro lado, aspectos de coordinación interna en Mintrabajo que afectan la sostenibilidad de los resultados están asociados a la falta de articulación desde el diseño del proyecto entre la dirección IVC con otras áreas de Mintrabajo y con la normatividad del Archivo General de la Nación (AGN). Por ejemplo, (1) la oficina de tecnologías de la información de Mintrabajo no participó en los procesos de creación y consolidación del SIAS porque en el diseño inicial no se incorporaron acciones de articulación entre la IVC y la oficina de tecnologías de información dejando dichas actividades de coordinación al equipo de implementación de la OIT, y (2) el desarrollo inicial del SIAS 2 elaborado por la AND no incluyó las recomendaciones del área de gestión documental para atender la normatividad del AGN. Lo anterior no solamente causó demoras por la falta de coordinación interna de Mintrabajo con la oficina de tecnologías de la información y la normatividad del AGN, sino que además afectó la sostenibilidad de los resultados de los proyectos de fortalecimiento del SIAS 2. Así las cosas, el grado de incorporación del enfoque de sostenibilidad puede mejorar implicando alianzas, descentralizando el SIAS tanto en fuentes de financiación como en gobernanza de la información, implementado de manera explícita el enfoque de género y mejorando las acciones de coordinación interna de Mintrabajo entre áreas críticas para el desarrollo e implementación del SIAS y con la normatividad del AGN.

Sostenibilidad Financiera:

Debido a la falta de desarrollo de alianzas estratégicas los avances conseguidos en la formación de capacidades de los mandantes están en riesgo, exceptuando los inspectores de trabajo, quienes acceden al Campus Virtual del Mintrabajo. Lo anterior, incrementa el costo de capacitación para la gestión de conocimiento del SIAS en la búsqueda de apropiación del sistema por los mandantes. De igual manera, y por la misma razón, el alto grado de centralidad del SIAS en Mintrabajo ha implicado que el único mandante con recursos comprometidos para el financiamiento del sistema sea el mismo Mintrabajo.

Sostenibilidad Política:

Las intervenciones contemplan la aplicación de normas para lo cual se desarrollaron (1) diagnósticos y caracterizaciones sobre la problemática de modelos de contratación que afectan los derechos sindicales y (2) el sistema SIAS para mejorar la IVC de pactos colectivos y sindicales. Lo anterior, en un contexto de cambio de gobierno y cambio de orientación hacia la eliminación de los pactos colectivos y los contratos sindicales, sugiere un entorno proclive para la sostenibilidad política de los resultados. Sin embargo, es necesario considerar el impulso de mejora a la curva de aprendizaje del SIAS entre los mandantes, el desarrollo de alianzas estratégicas para aprovechar el momento político y la vinculación de universidades e investigadores para asegurar sostenibilidad en la formación de habilidades de inspección laboral en los mandantes. Así mismo, es importante señalar que en el proceso de cargue de información histórica al SIAS cumplir la normatividad tal y como se encuentra tiene el riesgo de trasladar burocracia a la solución tecnológica al exigir una cantidad de documentos en una forma particular. La reflexión de los grupos de interés entrevistados sugiere reformar normas para optimizar la solución tecnológica. Dicha reforma, requiere del diálogo social entre Mintrabajo y Sindicatos, acerca de las ventajas y desventajas de disminuir el número de documentos requeridos para obtener la certificación vs las ventajas de un almacenamiento menos costoso con mejoras sostenibles en los tiempos de respuesta a las solicitudes de los sindicatos.

Sostenibilidad de Género:

Las intervenciones no elaboraron una estrategia de sostenibilidad que permita potenciar los cambios positivos que contribuyen a eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover los derechos de las mujeres. Sin embargo, el componente de formación de capacidad en las personas, al cual contribuyen ambas estrategias, facilitó la participación de mujeres como inspectoras de trabajo, representantes sindicales, y miembros de la sociedad civil en los webinars y el diplomado social. Así mismo, la implementación de las intervenciones incide en la presencia de mujeres en instancias de gerencia, coordinación e implementación, teniendo en cuenta la mayoría de mujeres en el equipo implementador de la OIT.

Es importante señalar que el enfoque de género en términos de sostenibilidad de resultados supera la noción estadística de paridad de género y mayor presencia de mujeres en cargos de decisión. Si bien es cierto existe mayor presencia de mujeres en cargos de decisión tanto en el equipo de la OIT y Mintrabajo, y qué, además, profesionales en carreras de ingeniería industrial altamente masculinizadas hicieron presencia en los equipos de ingenieros, la implementación del proyecto puede llevar a cabo actividades para influenciar las relaciones de poder que limitan la participación de las mujeres en el uso de una innovación tecnológica como el SIAS. De esta manera, aunque la información del SIAS pueda desagregarse por género en términos de beneficiarias de pactos colectivos y contratos sindicales, y qué existe presencia de mujeres en la implementación, el impacto de sostenibilidad relevante ocurre en el cierre de la brecha tecnológica existente entre las usuarias en relación a los usuarios en un contexto de OS altamente masculinizadas.

Sostenibilidad Ambiental:

La implementación del SIAS favorece la conservación del ambiente en tanto reemplaza procesos intensivos en recursos no renovables por procesos digitales. Sin embargo, este es otro ejemplo de cómo la normatividad limita la potencialidad de la solución tecnológica. La norma del archivo sindical como archivo de la Nación obliga al Mintrabajo a disponer de copias en físico de los documentos escaneados y digitalizados en el SIAS. Por otro lado, si bien existen externalidades positivas en el sistema que benefician a los sindicatos en términos de consumo de gasolina por

reducción de desplazamientos hacia las oficinas territoriales, no es posible confirmar ni un uso generalizado del SIAS en el territorio, ni la huella de carbono que el uso de computadores genera para estimar ventajas netas del proyecto en términos de sostenibilidad ambiental.

► Conclusiones

Las conclusiones se ensamblan a partir del contraste de los hallazgos presentados para cada categoría de análisis y los indicadores de la matriz de evaluación asociadas a cada pregunta guía. A continuación, las principales conclusiones.

RELEVANCIA

1.1. El diseño de los proyectos no incluye un diagnóstico inicial de capacidades de los mandantes / socios nacionales implementadores e identifica estrategias para fortalecer estas capacidades.

De acuerdo a la evidencia recabada por la evaluación, el diseño de los proyectos no incluye un diagnóstico inicial de las capacidades de los mandantes. La evidencia sugiere que el conocimiento de las capacidades fue ocurriendo en la medida en que las actividades de los proyectos se desarrollaron. Un diagnóstico de capacidades facilita la identificación de estrategias para mejorar la participación de los mandantes en el desarrollo del SIAS y en las actividades de formación para mejorar la capacidad de inspección laboral. Al mismo tiempo, la inclusión del enfoque de género, particularmente en el componente de formación, para contrarrestar relaciones de poder que inconscientemente invisibilizan las barreras de participación de las mujeres y por ende limitan el conocimiento de los proyectos acerca de las necesidades específicas de las mujeres y las poblaciones vulnerables.

1.2. Los objetivos / resultados; productos / actividades / estrategias se derivan o son coherentes con las demandas / necesidades / intereses de los mandantes durante el proceso de diseño del Proyecto.

Los hallazgos sugieren que los objetivos, resultados, productos 1, actividades y estrategias están articuladas principalmente a las necesidades del Mintrabajo. La evidencia recabada sugiere que el componente 1 de solución tecnológica a través del SIAS responde principalmente a las necesidades organizacionales del Mintrabajo. Sin embargo, las necesidades de las OS en términos de mejoras en los tiempos de respuesta a los trámites realizados en Mintrabajo, así como las necesidades de mejora en el acceso a internet, conocimientos de informática de las OS no están articuladas a las acciones y objetivos de las intervenciones. No obstante, el componente 2 de formación de capacidades de inspección laboral responde a las necesidades de los mandantes en el seguimiento de pactos colectivos y contratos sindicales con algunas oportunidades de mejora como la identificación de sectores con mayor recurrencia de modelos de contratación que utilizan de manera inadecuada los pactos colectivos y los contratos sindicales y la necesidad de incluir un enfoque de género para contribuir a la superación de barreras de participación y lograr una mayor participación de las empresas.

1.3. La población objetivo / alcance geográfico se derivan o son coherentes con las demandas / necesidades / intereses de los mandantes durante el proceso de diseño del Proyecto.

La evidencia recabada por la evaluación sugiere un alcance geográfico relevante tanto en el componente 1 de innovación tecnológica para la inspección laboral como en el componente 2 de formación de capacidad humana para la inspección laboral. Las entrevistas, los grupos focales, la revisión documental y de bases de datos permitieron concluir una cobertura geográfica en regiones con necesidades relevantes en la inspección laboral en los departamentos de Cauca, Antioquia, Santander y la ciudad de Bogotá. Sin embargo, los hallazgos sugieren amplia participación durante la implementación y limitada participación en el diseño de los proyectos.

1.4. Los socios o actores involucrados se derivan o son coherentes con las demandas / necesidades / intereses de los mandantes durante el proceso de diseño del Proyecto.

La evaluación concluyó a raíz de los hallazgos que los grupos de interés fueron involucrados con distintos niveles de participación. En el componente 1 del SIAS las necesidades del Mintrabajo han sido prioritarias, posteriormente, las necesidades de las OS se han venido vinculando a través de soporte e historias de usuario. De otro lado, en el componente 2 de formación para fortalecer la inspección laboral, las agremiaciones de empresarios, los inspectores de trabajo y las OS fueron incorporadas en el diseño y la implementación de las actividades de formación. Los hallazgos evidenciaron algunas necesidades no satisfechas por las intervenciones relacionadas con: (1) demoras

sistemáticas en la consecución de la certificación se siguen presentando en el entorno digital, (2) dificultades asociadas a la contratación de corto plazo de los inspectores de trabajo que afectan la capacidad instalada y detienen las ventajas sugeridas de los servicios en línea, (3) limitada generación de alertas de los servicios en línea acerca de la creación de sindicatos artificiales con un limitado número de afiliados, lo cual afecta el fortalecimiento del movimiento sindical y (4) limitada capacidad del Mintrabajo para ofrecer acompañamiento a los servicios en línea.

1.5. La normatividad nacional e internacional ha sido considerada en el diseño de los proyectos.

Los hallazgos de la evaluación indican que la normatividad nacional e internacional ha sido considerada en los documentos y cartas de convenio de las intervenciones. En particular, las normas se reflejan de manera explícita en la intervención tanto en el componente 1 del SIAS que busca la protección y custodia de los archivos sindicales para realizar una mejor IVC de modelos de contratación que afectan los derechos laborales y sindicales como en el componente 2 que busca formar capacidad en las personas a partir del conocimiento de normas internacionales y jurisprudencia nacional para identificar y monitorear pactos colectivos, contratos sindicales y convenciones colectivas. Así mismo, las intervenciones realizan productos específicos relacionados con diagnósticos sobre la problemática de contratos sindicales y pactos colectivos de las cuales se desprenden recomendaciones para mejorar la IVC. Sin embargo, es necesario indicar la **falta** de capacitación de los mandantes en el SIAS a pesar de las actividades de socialización implementadas. La capacitación más allá de la socialización es relevante para impulsar a través del diálogo social demandas sociales que impulsen la consolidación del SIAS como herramienta de gobernanza de la información. Existen actividades de socialización del SIAS con el objeto de validar la solución tecnológica que se han realizado a pesar de las dificultades de capacidad de Mintrabajo relacionadas con restricciones administrativas, ausencia de personal técnico y humano para lograr validaciones oportunas de la solución tecnológica y la intermitencia de personal directivo que limita los avances oportunos en los procesos de validación y socialización. No obstante lo anterior, la evaluación no encontró evidencia para constatar el desarrollo de actividades de formación y capacitación en el uso de la solución tecnológica particularmente en las OS, principales usuarios del SIAS. Lo anterior puede estar relacionado con la falta de finalización en las mejoras del SIAS por lo que se espera un mayor énfasis en capacitación una vez se validen las mejoras implicadas por el SIAS 2.

1.6. Los mandantes (representantes de gobierno, empleadores y trabajadores) participan activamente en el diseño del Proyecto.

Los hallazgos sugieren que los mandantes han participado con distintos niveles de responsabilidad. Mintrabajo es el principal responsable del SIAS, ha participado en las reuniones y comités de seguimiento de las intervenciones, había desarrollado un diseño previo del SIAS antes de recibir financiación de Canadá y apoyo de la OIT y ha dispuesto recursos financieros para priorizar el desarrollo y uso del SIAS la vigencia administrativa actual. Las confederaciones de sindicatos no son consideradas responsables del diseño del SIAS sino usuarios directos, han participado en diagnósticos de problemáticas y actividades formación. Aun cuando las agremiaciones de empresarios no son consideradas usuarios directos del sistema, fueron invitadas a participar en las actividades de formación relacionadas con el diplomado en diálogo social para mejorar la capacidad de inspección laboral, pero decidieron no participar en tanto consideran que el espacio de discusión sobre pactos colectivos y contratos sindicales es la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. La participación de los empresarios ocurrió al nivel de empresa exclusivamente en las actividades de formación del diplomado en diálogo social.

COHERENCIA

2.1. El proyecto es adecuado y coherente con respecto a tiempo y recursos asignados, capacidades institucionales, motivaciones y capacidades de los actores nacionales y locales, prioridades y políticas del gobierno abordando las necesidades específicas y cambiantes de hombres y mujeres.

La coherencia del proyecto es limitada debido a (1) los recursos financieros de los proyectos resultan insuficientes para lograr el cargue de los archivos sindicales porque el proceso implica escaneo, digitalización y almacenamiento digital de documentos en papel de difícil manejo físico, (2) el cargue histórico de los archivos sindicales es costoso porque la norma limita la versatilidad de las herramientas tecnológicas al exigir el archivo de una cantidad determinada de documentos en una forma específica, (3) los resultados esperados de mejora en el IVC de pactos

colectivos y contratos sindicales requiere la interoperabilidad con otros sistemas de IVC del Mintrabajo que no fue contemplada en el diseño inicial. Por otro lado, (1) las capacitaciones en diálogo social y (2) la entrega de metodologías para realizar replicas de lo aprendido en las actividades de formación han impactado positivamente las motivaciones de participación de las OS. En contraste, los aspectos que han afectado negativamente las motivaciones de las OS corresponden a (1) la limitada participación en el diseño del SIAS, (2) la persistencia de las demoras en la entrega de certificados por parte de Mintrabajo, (3) falta de consulta sobre necesidades de formación, y (4) ausencia de contextualización de la solución tecnológica del SIAS frente a las dificultades de acceso a internet y limitadas capacidades en informática, (5) limitada implementación de la gestión decidida sobre conocimiento, capacitación y acompañamiento en el uso efectivo de la plataforma y (6) la ausencia de un módulo de experiencia del usuario en la plataforma influyen la validación y apropiación del SIAS por parte de las OS. Por último, las motivaciones de los inspectores de trabajo responden positivamente a (1) capacitaciones presenciales para separar actividades laborales de las actividades de capacitación y (2) existencia de comunidades de intercambio de saberes sobre prácticas de inspección laboral y negativamente a (1) la limitada capacidad para participar en la gestión de conocimiento del SIAS, (2) limitada capacitación para fortalecer la ventanilla presencial con uso del SIAS, (3) intensidad horaria de las capacitaciones que supera la descarga laboral para realizar capacitación y (4) falta de habilidades de informática para manejar la plataforma virtual y el acceso a materiales educativos.

2.1. Los Proyectos gestionan los principales riesgos de la ejecución de la intervención.

La implementación mitigó riesgos frente a cambios no esperados en el contexto y cambios no anticipados en el diseño. En particular, los riesgos ocasionados por la pandemia Covid 19 y el ambiente de estallido social en Colombia del 2020 al 2022 ocasionaron cambios en la organización del trabajo y la implementación de las actividades de formación que migraron a un modelo virtual. Por otro lado, los riesgos no anticipados en el diseño como la decisión del Mintrabajo de contratar a la AND para hacerse caso de la solución tecnológica del SIAS en lugar de la OIT, así como la llegada de un nuevo gobierno con mayor respaldo a las actividades de seguimiento y eliminación de pactos colectivos y contratos sindicales supuso una serie de ajustes, descritos en los informes de progresos, que fueron sorteados concentrándose en actividades de formación de la capacidad de inspección laboral en los mandantes y en la coordinación y diálogo con el Mintrabajo y con las distintas unidades de Mintrabajo. Todo lo anterior refleja una gerencia adaptada al cambio exitosa en tanto las actividades del proyecto se alcanzaron según lo planeado.

2.2. Los proyectos la abogacía (advocacy) como un elemento clave para lograr la sostenibilidad en el contexto de recuperación.

Las actividades de abogacía (advocacy) en la priorización de actividades de formación y el desarrollo de las nuevas funcionalidades del SIAS 2 llevadas a cabo por la gerencia del proyecto por parte de la OIT resultaron en un alineación pertinente y adecuada de los intereses del donante (gobierno de Canadá) y Mintrabajo. Lo anterior implicó la consecución de acuerdos en entornos políticos complejos crítica para la implementación del proyecto lo cual garantizó la continuidad de las actividades del proyecto en un ambiente político caldeado, las dificultades del aislamiento social producto del COVID 19 y el ajuste provocado por el cambio de gobierno. Así mismo, los colaboradores externos indicaron la relevancia de la abogacía de la OIT para acceder a información relacionada con pactos colectivos y contratos sindicales en el desarrollo de los estudios de diagnóstico y caracterización. Uno de los resultados más importantes de dicha abogacía por parte de la OIT es el logro de la continuidad en el financiamiento del SIAS y las actividades de formación con presupuesto asignado para 2023, lo cual garantiza recursos para continuar con el cargue de la información histórica, la finalización y puesta en funcionamiento de las nuevas funcionalidades del SIAS 2, el fortalecimiento de los servicios de la ventanilla presencial en los territorios con oficinas de Mintrabajo y la capacitación a usuarios en el manejo de la plataforma SIAS.

De otro lado, la falta de coordinación interna de Mintrabajo impuso retrasos y costos adicionales de coordinación entre estamentos relevantes para la implementación al interior de Mintrabajo que fueron asumidos por el equipo de la OIT. Dicha falta de coordinación interna supuso un riesgo de implementación por las demoras ocasionadas en la validación de los productos del SIAS.

EFFECTIVIDAD

3.1. Los proyectos no han mejorado la funcionalidad del SIAS brindando una respuesta ágil a las organizaciones sindicales, pero han contribuido para que la subsecuente versión logre mejoras relevantes en la celeridad de la respuesta a los trámites presentados por las OS a Mintrabajo.

Las expectativas de mejora en los tiempos de espera relacionados con los trámites de las OS en Mintrabajo no se han cumplido. De acuerdo con la información recabada con representantes de confederaciones sindicales y sindicatos de base, (1) el proceso de solicitud en línea de la certificación continúa presentando serios rezagos frente al tiempo en el cual se presenta la documentación en la plataforma en línea. Además de lo anterior, (2) las dificultades de acceso a internet, (3) las distintas capacidades de ofimática de los sindicatos de base y (3) la desactualización de la información sindical disponible en SIAS han implicado costos adicionales a las organizaciones sindicales al momento de realizar trámites en el SIAS. Las entrevistas con funcionarios del Mintrabajo confirmaron las demoras en la entrega de las certificaciones, señalando además que se encuentran en proceso de mejora continua y que dichos retrasos se pueden explicar por la existencia de procesos humanos de revisión de la documentación antes de avalar la emisión de la certificación. En tal sentido, es necesario considerar la posibilidad de automatizar procesos humanos de revisión de documentación para optimizar el uso del recurso humano realizar revisión por muestra a casos que el sistema no pueda revisar.

Por otro lado, los avances en la sistematización de los archivos sindicales han sido relevantes, pero el proceso es costoso en tiempo y recursos. Sin embargo, el avance del SIAS 1 al SIAS 2 ha favorecido la generación de capacidad para (1) el depósito de documentos requeridos por Ley para acceder a la personería jurídica de los sindicatos en Mintrabajo y (2) mejorar la celeridad con la cual ocurre el proceso de revisión y entrega de las certificaciones a las OS.

3.2. Los proyectos tienen potencial con avance limitado en la compatibilidad con los sistemas de información y la capacidad del Ministerio del Trabajo para realizar Inspección, Vigilancia y Control (IVC)

Los hallazgos señalan un potencial relevante del SIAS 2 para lograr compatibilidad con otros sistemas del Mintrabajo, pero el avance no fue solicitado como un requerimiento en el diseño inicial del proyecto. Las entrevistas con los ingenieros y expertos en el SIAS señalan un potencial relevante para alcanzar una interoperabilidad de los sistemas de IVC con el SIAS para impulsar mejoras sostenibles en la capacidad de investigación y análisis de los inspectores de trabajo. De igual forma, las entrevistas con el equipo implementador de la OIT y los colaboradores externos señalaron el potencial de mejora de la IVC con interoperabilidad del SIAS con bases de datos del Mintrabajo y agencias privadas como las cámaras de comercio con el objeto de mejorar la gobernanza de la información sobre vulneraciones de los derechos sindicales. Sin embargo, la revisión documental y la observación directa del SIAS 1 y del SIAS 2 permitieron establecer la inexistencia de interoperabilidad con otros sistemas de información del Mintrabajo. Lo anterior reduce el potencial de aplicaciones de Inteligencia Artificial (IA) en los procesos de IVC limitando la complementariedad de tecnologías de información con experticia en IVC para enfrentar dificultades de cobertura, eficiencia en investigaciones y condiciones de seguridad de los inspectores de trabajo en territorio.

Por otro lado, las actividades de formación con los mandantes han mejorado las competencias para realizar inspección laboral. En opinión de los expertos entrevistados, las actividades de formación han mejorado las competencias de las OS a partir de la adquisición de conocimiento práctico para evidenciar vulneraciones de derechos sindicales al utilizar pactos colectivos y contratos sindicales. Por ejemplo, (1) lo anterior ha ocasionado el desarrollo de 25 mesas de diálogo social, lo cual ha permitido la reducción en 150 quejas a la oficina territorial porque fueron tramitadas en las mesas de diálogo social, orientadas por los inspectores de trabajo en la oficina territorial ubicada en el departamento del Cauca. Las entrevistas también evidenciaron (2) mejoras en las actividades de diálogo social en el departamento de Antioquia. Así mismo, desde la perspectiva de los inspectores de trabajo, (3) las metodologías de replica del contenido y las herramientas de las actividades de formación han mejorado la capacidad de las OS en territorio.

3.3. El desarrollo del sistema integra un enfoque de género y no discriminación.

El desarrollo del SIAS no involucra un enfoque de género y no discriminación. Sin embargo, en las actividades de sistematización se han solicitado formatos de desagregación por género. Así mismo, en las actividades de formación se han llevado a cabo actividades relevantes para garantizar paridad de género y en las metodologías virtuales los tutores han llevado a cabo actividades para potenciar la participación femenina en un contexto masculinizado, particularmente en el movimiento sindical.

El SIAS más que una solución tecnológica es una oportunidad para mejorar el diálogo social en torno a los derechos laborales en Colombia. En tal sentido, mejorar las capacidades de uso del SIAS en los mandantes como usuarios directos (OS) e indirectos (agremiaciones de empresarios) mejora las posibilidades de diálogo social que derivan en un sistema descentralizado de IVC. Si bien capacitar a las OS mejora la usabilidad del SIAS, capacitar a las poblaciones que enfrentan brechas de uso por prácticas culturales (OS altamente masculinizadas) y/o factores de contexto (falta de habilidades para uso en línea de soluciones tecnológicas) mejora el diálogo social porque incluye a poblaciones con participación limitada en las OS o excluidas por habilidades iniciales. Lo anterior influye en la relación de poder que afecta la participación de poblaciones vulnerables (principalmente mujeres), quienes enfrentan no solamente discriminación por género y por conocimientos, sino también discriminación por acceso a la solución tecnológica.

Si la implementación desconoce lo anterior pierde la oportunidad de incluir en el diálogo sobre el seguimiento a las vulneraciones de derechos laborales a las poblaciones excluidas por las relaciones de poder que explican las brechas de género y las brechas de uso digital de una solución tecnológica. Es claro entonces que el SIAS puede tener efectos positivos no anticipados sobre las relaciones de poder al incluir un diagnóstico de necesidades y capacidades de los usuarios y las usuarias más vulnerables y medir el impacto que puede tener a través del diálogo social sobre las brechas generadas por discriminación en los usuarios y usuarias directas. De igual manera, las agremiaciones de empresarios pueden ser consideradas usuarias indirectas al estar interesadas en el seguimiento de los derechos laborales en tanto avances en la protección de los derechos laborales se traducen en cumplimiento de los compromisos internacionales y mejores oportunidades de negocios. Por lo anterior, la inclusión de poblaciones vulnerables por discriminación de género y por conocimientos iniciales, así como la inclusión de los gremios empresariales con intereses en los compromisos internacionales potencian un sistema descentralizado de IVC en torno al SIAS. Pensar en el SIAS como una solución tecnológica deja el alcance de la solución en un entorno organizacional de la relación entre quien vigila (Mintrabajo) y lo que es vigilado (pactos colectivos, contratos sindicales, etc.). Pensar en el SIAS como una solución con externalidades sociales implica una contribución a un sistema descentralizado de IVC (todas y todos vigilan) en torno a una solución tecnológica con implicaciones en las relaciones de poder que explican la discriminación por género y por conocimientos iniciales. Dicho enfoque de diálogo social mejora el impacto esperado y por ende la sostenibilidad de los resultados.

En las actividades de formación se han invitado expertos nacionales e internacionales. Una de las conferencistas fue la especialista en Normas Internacionales de la oficina de la OIT en Lima, Perú. Los conocimientos y la experiencia en cuanto a ratificación de convenios, acompañamiento técnico en normas y convenios de libertad sindical con enfoque en las recomendaciones del comité de expertos de la OIT. Sin embargo, la evidencia recabada por la evaluación no permitió concluir que los proyectos realizan acciones de sensibilización y capacitación en herramientas y procedimientos de análisis de género porque carecen de enfoque de género.

3.4. La estrategia de implementación presenta desafíos en la consecución de los resultados esperados.

El componente 2 de formación de habilidades para mejorar la inspección de trabajo ha sido mejor recibido que el componente 1 relacionado con la innovación tecnológica del SIAS. De acuerdo con la información recabada por la evaluación, las competencias de identificación de contratos sindicales y pactos colectivos, así como las herramientas de diálogo social resultan con mayores niveles de usabilidad comparados con la usabilidad del SIAS que ha presentado demoras indicadas por OS en los trámites en línea en la plataforma.

En tal sentido, la estrategia del SIAS requiere de una mayor gestión de conocimiento e interacción con las OS para mejorar los niveles de usabilidad y apropiación de las funcionalidades que ofrece en los trámites de solicitud de

certificaciones en Mintrabajo. Un aspecto a considerar son los objetivos iniciales del SIAS orientados a custodiar la historia sindical, por lo que el sistema fue concebido como un sistema de depósito y cargue que progresivamente ha mejorado la trazabilidad y control de procesos internos del Mintrabajo asociados a la emisión de certificaciones a las OS. En tal sentido, el SIAS es una apuesta tecnológica del Mintrabajo que mejora procesos organizacionales para coordinar de manera más eficiente el trabajo de IVC entre inspectores y coordinadores que no ha sido completamente apropiada por las OS.

En consecuencia, la estrategia requiere de mayor compatibilidad entre sus componentes para alcanzar los resultados. El componente de formación es relevante para involucrar la participación de las OS y las empresas en el SIAS actual y en las mejoras progresivas del SIAS futuro. Por otro lado, el componente de innovación tecnológica requiere de una mayor descentralización para permitir el acceso al diseño y a la información de los mandantes con el objeto de mejorar la custodia, calidad y respuesta del sistema a los trámites, usos de la información y seguimiento de los pactos colectivos y contratos sindicales.

3.5. Se identifican fortalezas y debilidades en planificación, participación de los actores y monitoreo de los proyectos.

El SIAS es una innovación tecnológica que mejora los procesos de custodia de archivos sindicales y organización de procesos internos para mejorar la respuesta a las solicitudes de las OS y las actividades de IVC. Existe sin embargo un potencial sin aprovechar con mayor automatización de procesos y en las actividades de IVC con mayor interoperabilidad del SIAS con otros sistemas de información de Mintrabajo que redundan en mejores tiempos de respuesta a los trámites de las OS y en mayores eficiencias en los procesos de IVC. Dentro de las fortalezas destacadas sobresalen la disponibilidad de información estandarizada, clasificada y organizada en el SIAS es una mejora substancial en relación a los procesos previos de análisis realizados en hojas electrónicas, sin los debidos esquemas digitales de salvaguarda de los datos, la creación de contenidos y guías didácticas para la identificación de modelos de contratación que vulneran los derechos sindicales, y la metodología del diplomado en dialogo social logro convocar sobre soluciones a los mandantes, superando los antagonismos frecuentes entre los empresarios, las OS y el ministerio del trabajo acerca de la IVC de modelos de contratación que vulneran los derechos laborales y los derechos sindicales, en un contexto político inestable. De otro lado, dentro de las debilidades destacan la falta de un enfoque de género explícito en las actividades de formación del componente 2 y la falta de acceso de los mandantes a la información desagregada y geo-referenciada sobre pactos colectivos y contratos sindicales, actualmente disponible exclusivamente para funcionarios de Mintrabajo debido a las normas de seguridad de información que catalogan dicha información como datos sensibles. La OIT ha propuesto avanzar con la publicación de información agregada sin referencia a los datos personales lo cual es permitido por la Ley 1581 de 2012. A pesar de lo anterior, la publicación de los datos actualmente esta restringida a funcionarios de Mintrabajo y cualquier cambio de enfoque sobre el acceso a los datos requiere de la validación de la oficina de tecnologías de la información y del área jurídica de Mintrabajo.

3.6. Los proyectos evalúan las necesidades y recopilan datos relevantes para apoyar el desarrollo de la segunda fase del SIAS.

Las mejoras del SIAS 2 se realizaron sobre la estructura del SIAS 1 creado originalmente por Mintrabajo. Lo anterior ocasionó una menor relevancia de las actividades de consulta a los mandantes en desarrollo de las funcionalidades del SIAS 2. Así las cosas, la recopilación de necesidades y datos relevantes una vez el sistema esta en línea ocurren a través de las actividades de soporte a los usuarios. 155 historias de usuario fueron confirmadas por la evaluación que representan espacios de mejora e interacción con los usuarios del SIAS.

En la parte final de la implementación, la asistencia de la OIT se involucró en lograr mejoras a las nuevas funcionalidades del SIAS ensambladas por AND a Mintrabajo. Lo anterior implicó mayor control sobre la necesidad de vincular a los mandantes en la gobernanza del sistema y la información del sistema. Sin embargo, en la actualidad, las nuevas funcionalidades que involucran la presentación de información desagregada y geo-referenciada de pactos colectivos y contratos sindicales están disponibles para funcionarios del Mintrabajo exclusivamente.

EFICIENCIA

4.1. Los recursos se han asignado estratégicamente para el logro de los resultados esperados de los proyectos.

Los recursos se han asignado para alcanzar los objetivos y productos del proyecto, pero existen oportunidades de mejora en su asignación estratégica para alcanzar los resultados de las intervenciones.

Componente 1: Fortalecimiento de inspección laboral mediante innovación tecnológica- SIAS.

Resultado 1: Mejorar el sistema de registro de pactos colectivos, negociaciones colectivas y contratos sindicales del Ministerio del Trabajo.

Los hallazgos evidencian una mejora en el registro a consecuencia de (1) desarrollo de protocolos para la extracción y digitalización de una muestra de archivos sindicales que han permitido alimentar la plataforma tecnológica para la producción de estadísticas desagregadas y geo-referenciadas de los pactos colectivos y los contratos sindicales y (2) puesta en funcionamiento del SIAS como solución tecnológica para custodiar y almacenar la historia sindical en Colombia. Los avances logrados en la plataforma y el protocolo de cargue de información resultan significativos para la producción de información estadística, pero la finalización del depósito de la historia de los archivos sindicales implica el compromiso y la voluntad política del Mintrabajo para priorizar la solución tecnológica y el cargue de la información histórica en vigencias futuras del presupuesto público. Un resultado de los esfuerzos de abogacía realizados por la OIT es la existencia de una partida presupuestal para continuar con el financiamiento de las actividades de depósito de archivos sindicales sobre la base de la experiencia adquirida en el desarrollo de las nuevas funcionalidades del SIAS 2. Así mismo, la existencia de varios proyectos de IVC con asistencia de la OIT en Colombia permiten el logro de sinergias entre proyectos. Lo anterior es favorable al logro de eficiencias en el uso de los recursos para mejorar el alcance de las actividades desarrolladas en el fortalecimiento de las actividades de IVC desarrolladas con Mintrabajo y la participación de los mandantes en Colombia.

Resultado 2: Apoyar la operativización del SIAS de manera que sus funcionalidades proporcionen una respuesta ágil a las organizaciones sindicales, permitiendo un proceso continuo de actualización de la información del archivo sindical.

Los recursos invertidos no han logrado mejorar la respuesta en tiempos de espera para los trámites realizados por las OS en el SIAS. Las demoras evidenciadas en los trámites están igualmente asociadas a la falta de automatización de procesos de revisión de la documentación para emitir la certificación en un contexto de limitaciones de recurso humano de inspección laboral por parte del Mintrabajo. Así mismo, la limitada participación de las OS en el diseño de la herramienta en su fase inicial y la falta de implementación del plan de gestión de conocimiento del SIAS por parte del Mintrabajo han dificultado la validación y apropiación del SIAS por parte de las OS.

Componente 2: Fortalecimiento de capacidades de inspección del trabajo.

Resultado 1: Apoyar el análisis de condiciones de trabajo establecidas en los contratos sindicales y los pactos colectivos con información de características individuales e indicadores de monitoreo para obtener datos confiables sobre el uso de dichos instrumentos a nivel nacional. La información será registrada con el correspondiente análisis en reportes periódicos.

Los recursos invertidos en la producción de documentos de caracterización y análisis de la información han contribuido a señalar algunas falencias en la producción de información que ahora pueden ser subsanadas a través del SIAS. A pesar de lo anterior, los documentos producidos por las intervenciones se han ensamblado con información proveniente de otros sistemas de información del Mintrabajo debido a que el proceso de cargue de la información histórica en el SIAS no ha terminado. De esta manera, no es posible producir análisis periódicos que fortalezcan las capacidades de inspección del trabajo porque (1) el cargue de la información histórica no ha finalizado y (2) la información estadística ensamblada en tableros Power BI no esta disponible ni para los mandantes, ni para organizaciones de la sociedad civil interesadas en la investigación y seguimiento de los pactos colectivos y los contratos sindicales. Por otro lado, las inversiones realizadas en las actividades de formación implementadas a través de webinars y el diplomado en dialogo social han fortalecido la capacidad de los mandantes para mejorar la inspección laboral de contratos sindicales y pactos colectivos, lo cual implica mejoras en la capacidad de análisis en los mandantes.

Resultado 2: Llevar a cabo una caracterización sobre el uso de los contratos sindicales y los pactos colectivos para identificar el contexto, las condiciones y los efectos del uso de cada uno de estos instrumentos y establecer recomendaciones para acciones de política pública encaminadas a reforzar el cumplimiento de los estándares laborales en el país.

Si bien la inversión realizada en las caracterizaciones sobre contratos sindicales y pactos colectivos ofreció evidencia acerca de la problemática y puso de relieve las ventajas de un sistema de información para garantizar la calidad y la gobernanza de la información, la incidencia de dichas caracterizaciones puede mejorar en la medida en que se completen las tareas de cargue de información histórica, producción de estadísticas relacionadas y acceso a la información a los mandantes. Mientras el SIAS ofrezca mejor información la inversión en caracterizaciones y diagnósticos tendrá mayores posibilidades de incidir en el diseño de política pública sobre vulneraciones de los derechos sindicales en Colombia.

Resultado 3: Generar y fortalecer capacidades en la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo respecto a la inspección y a las organizaciones sindicales frente al manejo del SIAS en su segunda fase.

La inversión realizada en el SIAS 2 tiene el potencial de mejorar las capacidades de la dirección de IVC y la gestión territorial porque (1) mejora la coordinación de los recursos humanos al interior del Mintrabajo en lo relacionado a coordinación de tareas organizacionales relacionadas con la revisión de los documentos presentados a Mintrabajo por las OS, y (2) facilita a través del análisis de las métricas la focalización de las tareas de IVC en el territorio. Sin embargo, la inversión realizada debe complementarse con un esfuerzo financiero decidido en la implementación del plan de gestión de conocimiento del SIAS y la capacitación en el manejo del SIAS por parte de los funcionarios del Mintrabajo encargados de las labores de la ventanilla presencial y de las labores de IVC en el territorio y de capacitación y acceso al SIAS por parte de las OS, particularmente de primer grado quienes presentan capacidades organizacionales limitadas, así como dificultades de acceso a internet en el territorio.

4.2. Perspectiva de Género

De acuerdo con la revisión documental y las entrevistas realizadas durante la evaluación el propósito inicial del SIAS concentrado en el cargue y la producción de información estadística limitó el uso de los recursos para promover la igualdad de género y no discriminación a la producción de información de pactos colectivos y contratos sindicales con desagregación de estadísticas por género. Sin embargo, en el componente 2, orientado al fortalecimiento de capacidades de inspección laboral, existe espacio para mejorar la inversión en la búsqueda de mayor participación de mujeres, particularmente en lo que atañe a las OS. A pesar de lo anterior, la implementación de las intervenciones dio lugar a la presencia de mujeres en instancias de coordinación y decisión de los proyectos por parte de la OIT y Mintrabajo.

4.3. Apoyo técnico y político brindado por la OIT (oficina de países andinos, oficina de proyectos en Bogotá fue efectivo durante la implementación de los proyectos.

La participación de la OIT es estratégica en la consecución de los resultados porque (1) facilita el diálogo social entre los mandantes, (2) favorece la coordinación inter-institucional y de distintas instancias del Mintrabajo para alinear los distintos intereses organizacionales, técnicos y políticos hacia la importancia y los beneficios del SIAS, (3) favorece un entorno laboral estable para ingenieros y desarrolladores de software relevante para mejorar la calidad de las soluciones tecnológicas en procesos clave como el cargue de historia sindical, el soporte técnico y el seguimiento a historias de usuario, (4) desarrolla material didáctico para la implementación de modelos pedagógicos relevantes a las condiciones iniciales y diversas de las OS y (5) facilita la participación de expertos nacionales e internacionales de la OIT mejorando la calidad de las actividades de formación y la articulación de las experiencias de los participantes en vulneraciones de derechos sindicales con acuerdos internacionales y jurisprudencia de las altas cortes en Colombia.

ORIENTACIÓN HACIA EL IMPACTO Y LA SOSTENIBILIDAD

5.1. Los actores participantes identifican un potencial del SIAS con relación a sus intereses y necesidades.

El potencial del SIAS en relación a los intereses y necesidades de los mandantes es identificado. Desde la perspectiva de los sindicatos, el potencial del SIAS pasa fundamentalmente por la mejora de los tiempos de espera, el desarrollo de alertas para evitar la atomización del movimiento sindical y la mejora en la inspección laboral. Los sindicatos conscientes de la restricción de recursos para realizar el IVC interpretan el SIAS como una estrategia de fortalecimiento de la ventanilla presencial, además de las mejoras en la información para empresarios y trabajadores que pueden redundar tanto en mejores políticas públicas como en mejores conciliaciones con los empresarios. Así mismo, los inspectores de trabajo identifican el potencial del SIAS en tanto (1) permite el desarrollo de planes estratégicos de IVC más focalizados a nivel territorial, (2) tiene el potencial para apoyar el desarrollo de grupos elite de Mintrabajo encargados del seguimiento de violaciones de derechos laborales y derechos sindicales, (3) a través de la interoperabilidad con otros sistemas y el uso de inteligencia artificial el SIAS tiene el potencial de convertirse en una herramienta de análisis de datos que apoya de manera estratégica los conocimientos de los inspectores de trabajo en las funciones de inspección, prevención, conciliación y mejora de la normatividad laboral.

Por otro lado, los representantes de los sindicatos y los socios nacionales pertenecientes a organizaciones de la sociedad civil como universidades, abogados interesados en derecho laboral y empresarios interesados en contribuir al cumplimiento de lo pactado en los acuerdos internacionales, indicaron haber desarrollado competencias para identificar modelos de contratación que atentan contra los derechos laborales y los derechos sindicales. En tal sentido, las acciones del proyecto en el diplomado de diálogo social y en los webinars sobre contratos sindicales y pactos colectivos han generado capacidades en los mandantes para realizar seguimiento, vigilancia y control sobre derechos laborales y sindicales. Al mismo tiempo, los inspectores de trabajo señalaron haber realizado capacitaciones sobre contratos sindicales y pactos colectivos en el Campus Virtual del Mintrabajo con los materiales creados por las actividades del proyecto, lo cual les ha creado, en su opinión, sostenibilidad, no solamente porque generan competencias en las personas, sino también porque fortalecen las capacidades del Mintrabajo para entrenar inspectores de trabajo teniendo en cuenta la alta rotación y la contratación a termino fijo, características de los contratos de prestaciones de servicios profesionales en el sector público.

Una vez finalice la curva de aprendizaje sobre las experiencias del SIAS 1 y el SIAS 2, y la gestión de conocimiento del sistema haya generado apropiación y validación por parte de los usuarios, principalmente OS e inspectores de trabajo, las ventajas de la solución tecnológica en cuenta a la prestación de servicios en línea y/o fortalecimiento de la ventanilla presencial en donde existan dificultades de conectividad, reducirán los costos de desplazamiento, transporte e intermediación por distancias geográficas, conocimientos y habilidades, condiciones a las que están expuestas las OS en territorio.

5.2. El Proyecto gestiona medidas para garantizar la sostenibilidad, así como una estrategia de salida o transición para favorecer la continuidad de sus resultados.

La abogacía constante de la OIT y el interés del Mintrabajo por continuar financiando el SIAS y las actividades de fortalecimiento de las capacidades de inspección laboral han permitido avanzar hacia la sostenibilidad. La estrategia de salida tiene tres aspectos prioritarios que se han alcanzado (1) la generación de capacidad instalada a través de la interoperabilidad entre el SIAS 1 y el SIAS 2, (2) el fortalecimiento de la IVC a través de la generación de capacidad instalada en software y en las personas capacitadas representantes de los tres mandantes, (3) la complementariedad de los proyectos de la OIT en Colombia orientados a fortalecer la IVC de manera transversal. Así mismo, la OIT y los colaboradores externos coinciden en afirmar la relevancia para la sostenibilidad de la aplicación del plan de gestión de conocimiento, el cual incluye una estrategia de sensibilización y capacitación del sistema para los mandantes. Si el objetivo principal del SIAS es alcanzar procesos más eficientes con mayor cobertura e inclusión que evite desplazamientos costosos en tiempos y recursos para las OS entonces el SIAS requiere para lograr la sostenibilidad la implementación del plan de gestión de conocimiento. De esta manera tiene el potencial de convertirse en una herramienta valiosa para el diálogo social y el desarrollo de un sistema de inspección, vigilancia y control que involucre a todos los mandantes, lo cual en sí mismo es un cambio de paradigma en la IVC centralizada en Mintrabajo.

► Lecciones aprendidas

Fortalecimiento Institucional para Promover el Cumplimiento de los Derechos Laborales, Mejoramiento del Sistema SIAS con fortalecimiento de las capacidades de inspección laboral en Colombia.

Proyecto CD/Código: COL/19/01/CAN y COL/21/11/COL

Nombre del Evaluador: William Prieto

Fecha: 07 March 2023

La siguiente lección aprendida ha sido identificada en el proceso de evaluación. En el informe de evaluación completo se puede incluir un texto más explicativo de la lección.

ELEMENTO DE LA LECCIÓN APRENDIDA	La falta de un diagnóstico de necesidades y capacidades iniciales de los mandantes y en particular de las OS con participación de mujeres y población vulnerable limita el alcance de la validación y usabilidad del SIAS.
Breve descripción de la lección aprendida (relación con una acción o tarea específica)	El desconocimiento de las necesidades de las OS y los inspectores de trabajo como principales usuarios del SIAS causa una apropiación del sistema limitada y por ende dificulta la gobernanza de la información. De igual manera, el desconocimiento de las necesidades de los gremios de las empresas dificulta la participación en el desarrollo de innovaciones tecnológicas.
Contexto y cualquier precondición relacionada	El SIAS fue concebido inicialmente como solución a las necesidades del Mintrabajo relacionadas con el cargue de archivos históricos y el logro de eficiencias en procesos organizacionales para mejorar los tiempos de respuesta a las solicitudes de certificaciones de los usuarios.
Usuarios / Beneficiarios a los que se dirige	OS de base con condiciones iniciales que dificultan el acceso a internet y el manejo de plataformas tecnológicas. Inspectores de trabajo que realizan revisión documental para la autorización de certificaciones a los sindicatos.
Desafíos / lecciones negativas - Factores causales	Aunque el soporte y apoyo a el uso de los servicios del SIAS favorece la resolución de novedades de los usuarios, el desconocimiento del SIAS acerca de las necesidades de las OS y los inspectores de trabajo aumenta las novedades, incrementa el costo de soporte y apoyo y afecta la apropiación del SIAS por parte de los usuarios.
Logros / Aspectos positivos - Factores causales	Una mejor alineación en el diseño de la solución tecnológica con las necesidades de los usuarios principales permite una mejor gobernanza de la información y facilita la mejora en la comunicación de las novedades y por ende en los tiempos de respuesta a las solicitudes presentadas por los usuarios del SIAS.

Aspectos administrativos de la OIT (personal, recursos, diseño, implementación)	La OIT debería impulsar la implementación del plan de gestión de conocimiento para favorecer la participación de los usuarios en el conocimiento y el potencial de mejoras que tienen las funcionalidades del SIAS al momento de responder a las necesidades de los usuarios.
---	---

Fortalecimiento Institucional para Promover el Cumplimiento de los Derechos Laborales, Mejoramiento del Sistema SIAS con fortalecimiento de las capacidades de inspección laboral en Colombia.

Proyecto CD/Código: COL/19/01/CAN y COL/21/11/COL

Nombre del Evaluador: William Prieto

Fecha: 07 March 2023

La siguiente lección aprendida ha sido identificada en el proceso de evaluación. En el informe de evaluación completo se puede incluir un texto más explicativo de la lección.

ELEMENTO DE LA LECCIÓN APRENDIDA	Incluir en el diseño inicial la interoperabilidad del SIAS con otros sistemas de información mejora el alcance de las intervenciones en términos de capacidades de IVC.
Breve descripción de la lección aprendida (relación con una acción o tarea específica)	Si bien existe un avance significativo en el desarrollo de una solución tecnológica para resolver ineficiencias asociadas a la articulación de recursos humanos para mejorar la IVC de pactos colectivos y contratos sindicales la falta de interoperabilidad del SIAS con otros sistemas del Mintrabajo reduce el alcance de las intervenciones en el logro de fortalecer los procesos de IVC.
Contexto y cualquier condición relacionada	El SIAS fue concebido inicialmente como solución a las necesidades del Mintrabajo relacionadas con el cargue de archivos históricos y el logro de eficiencias en procesos organizacionales para mejorar los tiempos de respuesta a las solicitudes de certificaciones de los usuarios. Sin embargo, en los requerimientos iniciales no se contempló la interoperabilidad del SIAS con otros sistemas de información del Mintrabajo.
Usuarios / Beneficiarios a los que se dirige	Inspectores de trabajo con asignaciones específicas en investigación de vulneración de derechos laborales y sindicales a través de modelos de contratación que utilizan de manera inapropiada los contratos sindicales y los pactos colectivos.
Desafíos / lecciones negativas - Factores causales	Si el SIAS no logra la compatibilidad con otros sistemas de información la capacidad del Mintrabajo para mejorar la IVC de pactos colectivos y contratos sindicales no aprovecha las ventajas de los sistemas de información y la automatización de procesos para impulsar la analítica de datos y utilizar las aplicaciones de inteligencia artificial.
Logros / Aspectos positivos - Factores causales	La interconectividad con otros sistemas reduce los costos de las investigaciones, y potencia el desarrollo de equipos elite de investigaciones localizados en entornos con mayores ventajas de seguridad al momento de realizar investigaciones.

Aspectos administrativos de la OIT (personal, recursos, diseño, implementación)	En el diseño de mejoras a lo alcanzado debería incluirse de manera específica la inclusión de la interoperabilidad desde la perspectiva de la OIT para promover mejoras en la calidad de la investigación y la IVC apoyadas en las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.
---	---

Fortalecimiento Institucional para Promover el Cumplimiento de los Derechos Laborales, Mejoramiento del Sistema SIAS con fortalecimiento de las capacidades de inspección laboral en Colombia.

Proyecto CD/Código: COL/19/01/CAN y COL/21/11/COL

Nombre del Evaluador: William Prieto

Fecha: 07 March 2023

La siguiente lección aprendida ha sido identificada en el proceso de evaluación. En el informe de evaluación completo se puede incluir un texto más explicativo de la lección.

ELEMENTO DE LA LECCIÓN APRENDIDA	La falta de articulación de las distintas unidades de Mintrabajo en términos de la importancia del proyecto SIAS ocasiona demoras en la implementación de las intervenciones.
Breve descripción de la lección aprendida (relación con una acción o tarea específica)	El SIAS como solución tecnológica implica la convergencia de intereses políticos y técnicos con relación a una visión tecnológica del Mintrabajo articulada y coherente para priorizar los procesos de revisión, aprobación y pues en funcionamiento de las mejoras realizadas al SIAS.
Contexto y cualquier precondición relacionada	La visión tecnológica de los servicios del Mintrabajo esta desarticulada y responde de manera distinta a los criterios políticos y técnicos lo cual ha ocasionado un esfuerzo de abogacía constante de la OIT para garantizar coordinación de esfuerzos en distintas unidades al interior del Mintrabajo.
Usuarios / Beneficiarios a los que se dirige	Mintrabajo, directores de IVCGT y la oficina TIC.
Desafíos / lecciones negativas - Factores causales	Si Mintrabajo no alcanza un acuerdo al interior de las unidades que tienen que ver con la implementación del SIAS la visión tecnológica de los servicios prestados por el SIAS no será coherente, lo cual provoca desarticulaciones en los procesos de aprobación, revisión y entrega de las funcionalidades del SIAS por parte de la OIT.
Logros / Aspectos positivos - Factores causales	Una mejor coordinación de las unidades al interior del Mintrabajo acerca de la importancia del SIAS en la visión tecnológica del gobierno en línea favorece los tiempos de implementación de los productos tecnológicos.
Aspectos administrativos de la OIT (personal, recursos, diseño, implementación)	En el diseño inicial de las cartas de acuerdo y los convenios interinstitucionales debe existir claridad acerca de la visión tecnológica del Mintrabajo de modo que las distintas unidades del mintrabajo convergen en un nivel de importancia que facilita la coordinación con los distintos grupos de interés articulados en las intervenciones.

► Buenas Prácticas Emergentes

Fortalecimiento Institucional para Promover el Cumplimiento de los Derechos Laborales, Mejoramiento del Sistema SIAS con fortalecimiento de las capacidades de inspección laboral en Colombia.

Proyecto CD/CÓDIGO: COL/19/01/CAN y COL/21/11/COL

Nombre del evaluador: William Prieto

Fecha: 07 March 2023

La siguiente buena práctica emergente ha sido identificada en el proceso de evaluación. Se puede encontrar más contenido en el informe de evaluación completo.

COMPONENTE DE LA BUENA PRÁCTICA	CONTENIDO
Breve descripción de la buena práctica (relación con el objetivo del proyecto o el resultado específico, antecedentes, propósito, etc.)	La capacitación brindada a los trabajadores sobre modelos de contratación que atentan contra los derechos laborales y los derechos sindicales con metodologías de réplica fomenta su participación en Inspección, Vigilancia y Control.
Condiciones y contexto relevantes: limitaciones o recomendaciones en términos de aplicabilidad y replicabilidad	Las condiciones de la negociación colectiva implican el fortalecimiento de las organizaciones sindicales en cuanto a competencias de negociación a través del diálogo social para prevenir investigaciones laborales en un contexto con restricciones en el número de inspectores de trabajo, limitadas capacidades de informática y difícil acceso a internet.
Establecer una clara relación causa-efecto	A mayor capacidad de las organizaciones sindicales de base en habilidades de negociación e identificación de modelos de contratación que vulneran los derechos sindicales mayor es la capacidad de los mandantes para resolver conflictos a través de la negociación y menor es el costo impuesto a Mintrabajo para realizar investigaciones.
Indicar el impacto medible y los beneficiarios previstos	En el departamento del Cauca y Antioquia se han llevado a cabo mesas de diálogo con las metodologías de negociación colectiva focalizadas en modelos de contratación que vulneran derechos laborales y sindicales. En el departamento de Santander y Boyacá los trabajadores sindicalizados lograron replicar las herramientas de diálogo social que les permitieron alcanzar la formalización de trabajadores y beneficios asociados a incrementos salariales y mejora en las condiciones laborales.
Potencial de réplica y por quién	El potencial de réplica está en la aplicación del modelo pedagógico desarrollado en el diplomado de diálogo social y esta dirigido a las organizaciones sindicales de base y a los inspectores de trabajo, principales usuarios del SIAS.
Vinculación hacia arriba con los objetivos globales de la OIT (PTDPs, Resultados de los Programas País o Marco de Programas Estratégicos de la OIT)	Constitución Política de Colombia, Artículo 25 y Art. 53. Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026. Art. 59. Código Sustantivo del Trabajo: Art.357, Art.373. Art. 467 a 480, y Art. 481. Ley 50, Art. 70. Convenio 87 de la OIT. Convenio 98 de la OIT. Recomendaciones de la Comisión de Expertos de la OIT.
Otros documentos o comentarios relevantes	Plan de Acción Gobierno de Canadá, Recomendaciones de la OCDE, Recomendaciones de USDOL.

Fortalecimiento Institucional para Promover el Cumplimiento de los Derechos Laborales, Mejoramiento del Sistema SIAS con fortalecimiento de las capacidades de inspección laboral en Colombia.

Proyecto CD/CÓDIGO: COL/19/01/CAN y COL/21/11/COL

Nombre del evaluador: William Prieto

Fecha: 07 March 2023

La siguiente buena práctica emergente ha sido identificada en el proceso de evaluación. Se puede encontrar más contenido en el informe de evaluación completo.

COMPONENTE DE LA BUENA PRÁCTICA	CONTENIDO
Breve descripción de la buena práctica (relación con el objetivo del proyecto o el resultado específico, antecedentes, propósito, etc.)	Desarrollo de una solución tecnológica para el cargue digital de archivos sindicales considerados archivos de la nación que ofrece eficiencias organizacionales en Mintrabajo para la mejora en los tiempos de respuesta a los trámites de las organizaciones sindicales y mejora en los procesos de IVC de contratos sindicales y pactos colectivos.
Condiciones y contexto relevantes: limitaciones o recomendaciones en términos de aplicabilidad y replicabilidad	Procesos intensivos en papel en la solicitud de trámites realizados por las organizaciones sindicales, limitada capacidad del Mintrabajo para realizar la custodia de archivos de la nación y limitada capacidad de los inspectores de trabajo para realizar de manera oportuna procesos de revisión y autorización de certificaciones sindicales.
Establecer una clara relación causa-efecto	El depósito digital de archivos de la nación mejora las condiciones de protección y almacenamiento de archivos sindicales. Procesos automatizados de revisión documental e IVC disminuyen los tiempos de espera en la consecución de certificaciones sindicales.
Indicar el impacto medible y los beneficiarios previstos	Un total de 1576 carpetas y 169.626 folios se priorizaron. En total se digitalizaron 204 cajas, 1.816 carpetas y 212.033 folios. Un total de 13 pactos colectivos se incluyeron en la prueba piloto, lo cual suma 240 carpetas y 42.407 folios. Disponibilidad de información sobre pactos colectivos, contratos sindicales, laudos arbitrales y convenciones colectivas para 5 sectores priorizados.
Potencial de réplica y por quién	El potencial de réplica está en la capacidad instalada que genera la solución tecnológica una vez la curva de aprendizaje y el ciclo de maduración del sistema de información haya culminado con la inclusión de la capacitación a los mandantes y a los usuarios.
Vinculación hacia arriba con los objetivos globales de la OIT (PTDPS, Resultados de los Programas País o Marco de Programas Estratégicos de la OIT)	Ley 2080 de 2021, art. 53,56,59 y 61 sobre el uso de medios electrónicos para habilitar canales de comunicación y sistemas de información con la ciudadanía, Directiva presidencial 03 de 2021 sobre lineamientos de uso de software, inteligencia artificial, seguridad digital y gestión de datos, Decreto 767 de 2022 sobre la actualización de la política colombiana de Gobierno Digital.
Otros documentos o comentarios relevantes	Plan de Acción Gobierno de Canadá, Recomendaciones de la OCDE, Recomendaciones de USDOL.

► Recomendaciones

Recomendación	Lineamientos para su implementación	Actores responsables, nivel de prioridad, plazo, nivel implicación de recursos
<p>1. Promover la implementación del plan de gestión de conocimiento del SIAS.</p>	<p>Establecer una hoja de ruta para incluir las actividades de consulta y capacitación con monitoreo y seguimiento que permita identificar los problemas del SIAS con relación a las necesidades de los usuarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Viceministerio de Inspección, Vigilancia y Control del Mintrabajo. ▪ Dirección de la Oficina TIC de Mintrabajo. ▪ Sindicatos de base y confederaciones de sindicatos. ▪ Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) para impulsar una certificación en el manejo de TICS en gobierno en línea. ▪ Dirección de la Oficina de los Países Andinos de la OIT. ▪ Oficina de Programa de OIT en Bogotá ▪ Gremios empresariales territoriales aliados del programa. <p>Nivel de prioridad: Alta</p> <p>Plazo: Corto plazo (1 años)</p> <p>Nivel de implicación de recursos: Alta</p>
<p>2. Promover en el diseño de cartas de convenio relacionadas con el SIAS la interoperabilidad y compatibilidad con otros sistemas de información del Mintrabajo.</p>	<p>Establecer requerimientos para un producto mínimo viable en la interoperabilidad para impulsar curvas de aprendizaje tecnológicas y especialización en los procesos de interoperabilidad.</p>	<p>Actor responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Viceministerio de Inspección, Vigilancia y Control del Mintrabajo. ▪ Dirección de la Oficina TIC de Mintrabajo. ▪ Viceministro de Tecnologías y Sistemas de Información del MINTIC. ▪ Dirección de la Oficina de los Países Andinos de la OIT. ▪ Oficina de Programa de OIT en Bogotá ▪ Gremios empresariales territoriales aliados del programa. ▪ Sindicatos de base y confederaciones de sindicatos. <p>Nivel de prioridad: Alta</p> <p>Plazo: Mediano plazo (2 años)</p> <p>Nivel de implicación de recursos: Alta</p>
<p>3. Impulsar el enfoque de género en las actividades de formación en diálogo social</p>	<p>Identificación de acciones específicas para</p>	<p>Actor responsable:</p>

<p>y modalidades de contratación que atentan contra los derechos laborales y sindicales.</p>	<p>contrarrestar las relaciones de poder y los roles de género que invisibilizan las barreras de participación de las mujeres en sistemas sociales de inspección, vigilancia y control.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Viceministerio de Inspección, Vigilancia y Control del Mintrabajo. ▪ Oficina de programa de OIT en Bogotá ▪ Dirección de la Oficina de los Países Andinos de la OIT. ▪ Oficina del programa de OIT en Bogotá ▪ Sindicatos de base y confederaciones de sindicatos. ▪ Gremios empresariales territoriales aliados del programa. <p>Nivel de prioridad: Alta</p> <p>Plazo: Mediano plazo (1 año)</p> <p>Nivel de implicación de recursos: Alta</p>
<p>4. Promover la automatización de procesos humanos de revisión documental requeridos para obtener la certificación sindical en el diseño de proyectos similares.</p>	<p>Una de las razones por la cuales el SIAS no ha logrado mejorar los tiempos de respuesta en las solicitudes presentadas por los sindicatos para obtener la certificación es la limitada capacidad de inspectores para realizar la revisión documental. Revisar el proceso para identificar cuales acciones se pueden sistematizar significa una mejora en los tiempos de respuesta del SIAS.</p>	<p>Actor responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Viceministerio de Inspección, Vigilancia y Control del Mintrabajo. ▪ Dirección de la Oficina TIC de Mintrabajo. ▪ Viceministro de Tecnologías y Sistemas de Información del MINTIC. ▪ Oficina del programa de OIT en Bogotá ▪ Dirección de la Oficina de los Países Andinos de la OIT. <p>Nivel de prioridad: Alta</p> <p>Plazo: Corto plazo (1 año)</p> <p>Nivel de implicación de recursos: Alta</p>
<p>5. Promover la divulgación de la información sobre pactos colectivos, contratos sindicales y convenciones colectivas de la prueba piloto para impulsar la gobernanza de la información y promover la abogacía de derechos laborales y sindicales.</p>	<p>Diseñar un protocolo de seguridad que permita el acceso a la información que no aumente el riesgo de ataques cibernéticos y el riesgo de seguridad para los líderes sindicales.</p>	<p>Actor responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Viceministerio de Inspección, Vigilancia y Control del Mintrabajo. ▪ Dirección de la Oficina TIC de Mintrabajo. ▪ Viceministro de Tecnologías y Sistemas de Información del MINTIC. ▪ Oficina del programa de OIT en Bogotá ▪ Dirección de la Oficina de los Países Andinos de la OIT. ▪ Sindicatos de base y confederaciones de sindicatos. ▪ Gremios empresariales territoriales aliados del programa.

<p>Nivel de prioridad: Alta</p> <p>Plazo: Corto plazo (1 año)</p> <p>Nivel de implicación de recursos: Alta</p>		
<p>6. Promover una reforma a la norma de archivo sindical para flexibilizar los requerimientos de cargue y depósito con aplicaciones de inteligencia artificial y limitar la posibilidad de transferir al SIAS la burocracia implícita en la norma asociada a requerimientos excesivos de documentación.</p>	<p>A través del diálogo social concertar la visión tecnológica del SIAS y las reformas necesarias a la norma para facilitar el uso óptimo de las ventajas de las soluciones tecnológicas.</p>	<p>Actor responsable:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Viceministerio de Inspección, Vigilancia y Control del Mintrabajo.▪ Dirección de la Oficina TIC de Mintrabajo.▪ Oficina de programa de OIT en Bogotá▪ Dirección de la Oficina de los Países Andinos de la OIT▪ Sindicatos▪ Gremios empresariales nacionales. <p>Nivel de prioridad: Media</p> <p>Plazo: Largo plazo (5 años)</p> <p>Nivel de implicación de recursos: Alta</p>

► Anexos

Anexo 1 Términos de Referencia de la evaluación

Evaluación agrupada final independiente de dos proyectos en materia de fortalecimiento del Sistema de Información de Archivo Sindical (SIAS II) del Ministerio del Trabajo de Colombia

Nombre de consultor:	William Orlando
Apellidos:	Prieto Bustos
Nacionalidad:	Colombiano
Ciudad, país:	Bogotá D.C., Colombia
Teléfonos:	3203283452
E-mail:	william_prt@yahoo.com williamprietoconsultir@gmail.com
Profesión:	Economista
Fecha de comienzo:	24 de noviembre del 2022
Fecha límite de término:	31 de diciembre del 2022
Monto del contrato:	US\$10.500
Fuente de financiación:	COL/19/01/CAN compartida con COL/21/11/COL Línea 03.01.01
Supervisión del colaborador externo:	1. Katherine Álvarez -Coordinadora del Proyecto Fortalecimiento Institucional para promover el cumplimiento de la legislación laboral en Colombia.

Código del Proyecto:	<ol style="list-style-type: none">1. COL/19/01/CAN2. COL/21/11/COL
Título del Proyecto:	<ol style="list-style-type: none">1. Fortalecimiento Institucional para Promover el Cumplimiento de los Derechos Laborales en Colombia2. Proyecto para el mejoramiento del Sistema de Información de Archivo Sindical (SIAS II) y fortalecimiento de capacidades en su manejo para la Inspección Laboral en Colombia
País:	Colombia
P&P Resultado:	<ol style="list-style-type: none">1. Output 1.3. Increased institutional capacity and resilience of labour administrations2. Output 7.4. Increased capacity of Member States to provide adequate labour protection to workers in diverse forms of work arrangements, including on digital labour platforms, and in informal employment
ODS:	ODS 8 y ODS 16
Resultado País (CPO):	COL154
Duración del proyecto:	<ol style="list-style-type: none">1. Marzo 2019 a diciembre 20222. Octubre 2021 a diciembre 2022
Presupuesto del Proyecto:	USD 634,275 USD 378,116
Fecha de la evaluación:	Noviembre a diciembre 2022
Unidad Administrativa:	DWT/CO – Lima
Unidad de Soporte Técnico:	LABADMIN/OSH
Presupuesto de la evaluación:	USD 10,500
Gestora de evaluación:	Cybele Burga, Oficial Regional de Evaluación

► Antecedentes de la evaluación

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que la evaluación es parte integrante de la ejecución de las actividades de cooperación para el desarrollo en la rendición de cuentas, el aprendizaje, la planificación y la creación de conocimientos. Debe llevarse a cabo en el contexto de los criterios y enfoques de la asistencia internacional para el desarrollo establecidos por la norma de calidad de la evaluación del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (CAD/OCDE) y el Código de Conducta para la Evaluación en el Sistema de las Naciones Unidas (SNU) del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG, por sus siglas en inglés).

En todos los proyectos se hacen arreglos de conformidad con la política de evaluación de la OIT y de acuerdo con la naturaleza de los proyectos y los requisitos específicos acordados en el momento de la concepción del proyecto y durante la implementación de los proyectos de acuerdo con los procedimientos establecidos.

En cumplimiento de los requisitos de evaluación establecidos en la política de la OIT, y a fin de mejorar el desempeño y articular el papel y efectividad de la OIT en los países frente a los donantes y otras agencias de Naciones Unidas, la Oficina Regional de la OIT, por encargo de la Oficina de Evaluación, lleva a cabo una **evaluación agrupada final independiente** de dos proyectos que tienen como propósito fortalecer los mecanismos de promoción y protección de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva, mejorando la capacidad de la inspección del trabajo para cumplir y promover el cumplimiento de los derechos laborales en el país.

La evaluación agrupada consiste en una evaluación estratégica y ascendente de la efectividad y la probabilidad de impacto de las intervenciones en un tema, sector, país o región, entre otros ámbitos. En este caso puntual, la evaluación agrupa dos evaluaciones finales de los proyectos: *Fortalecimiento Institucional para Promover el Cumplimiento de los Derechos Laborales en Colombia* (COL/19/01/CAN), financiado por el Ministerio de Trabajo del Departamento de Empleo y Desarrollo Social del Gobierno de Canadá y el *Proyecto para el mejoramiento del Sistema de Información de Archivo Sindical (SIAS II) y fortalecimiento de capacidades en su manejo para la Inspección Laboral en Colombia* (COL/21/11/COL), financiado con fondos del Ministerio del Trabajo del Gobierno de Colombia. El primero de estos proyectos tenía programada una duración inicial de 32 meses, para luego extenderse 13 meses adicionales, desde marzo de 2019 a diciembre de 2022 (incluyendo la extensión de plazo). El segundo proyecto tenía programada una duración inicial de 3 meses, pero se extendió 12 meses, desde octubre de 2021 a diciembre de 2022 (incluyendo la extensión de plazo).

La evaluación conjunta permitirá una cobertura completa de ambos proyectos con mayores oportunidades de retroalimentación sobre la estrategia general en materia de inspección y derechos laborales en Colombia, así como de aprendizaje mutuo. Además, es probable que el enfoque agrupado sea más eficaz en función de los costos y del tiempo, que las evaluaciones de proyectos individuales.

La evaluación se lleva a cabo con el objetivo de conocer los resultados de los proyectos y la probabilidad de alcanzar el impacto. Este es una reflexión profunda de la estrategia y los supuestos que guiaron las intervenciones, así como analizar cuánto contribuye a las estrategias de OIT y sus objetivos. Así, la evaluación estará enfocada principalmente en valorar en qué medida se han logrado los objetivos de los proyectos (criterios de eficacia y sobre todo aproximación al impacto y a la sostenibilidad). De acuerdo con las directrices de evaluación de la OIT, la evaluación valorará el proyecto en función de los criterios de evaluación de relevancia, validez del diseño, efectividad, eficiencia e impacto y sostenibilidad. Finalmente, también se valorará la transversalización del enfoque de género, diversidad, diálogo social y tripartismo.

La evaluación será gestionada por la Oficina Regional de Evaluación, quien no ha participado en la ejecución de los proyectos objeto de evaluación. Será ejecutado por una consultora o un consultor independiente y se llevará a cabo entre noviembre y diciembre de 2022. La evaluación será financiada por el Proyecto del Gobierno de Canadá.

► Antecedentes de las intervenciones

Contexto Regional/Nacional respecto a la temática de la intervención

Para promover el cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) apoya el fortalecimiento de la capacidad institucional del Ministerio del Trabajo en Colombia, principalmente en lo que respecta a los servicios de inspección del trabajo. Se trata de actualizar y mejorar las herramientas informáticas que utiliza la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial (DIVCGT) en el desempeño de sus funciones.

Como parte de las obligaciones aceptadas en el Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Canadá y Colombia y el Acuerdo de Cooperación Laboral (ACLCCO), celebrados entre ambos países, los proyectos a evaluar tienen como objetivo fortalecer los mecanismos de promoción y protección de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva, mejorando la capacidad de la Inspección del Trabajo para promover el cumplimiento de la legislación laboral en Colombia.

En el caso del proyecto financiado por Canadá, el Congreso del Trabajo de Canadá y cinco organizaciones sindicales colombianas presentaron una comunicación pública a la Oficina Administrativa Nacional de Canadá (NAO) en la que denunciaban el incumplimiento por parte del gobierno colombiano de los compromisos adquiridos en los citados acuerdos internacionales, al tiempo que señalaban que instrumentos legales como los contratos sindicales y los pactos colectivos se utilizan para desconocer derechos fundamentales de los trabajadores como la libertad sindical y la negociación colectiva.

Tras un informe elaborado por la NAO que incluye cuatro recomendaciones generales, en mayo de 2018, los gobiernos de Canadá y Colombia firmaron un Plan de Acción en el que acordaron implementar acciones clave como parte del cumplimiento de los compromisos del gobierno colombiano.

El objetivo del proyecto es ayudar al gobierno colombiano a cumplir la Recomendación 1 del Plan: "protección de los derechos fundamentales de los trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, eliminando los instrumentos legales utilizados para socavar dichos derechos (subcontratación ilegal, pactos colectivos y contratos sindicales)", mediante la protección de los derechos laborales fundamentales y la prestación de ayuda técnica a la DIVCGT, organismo encargado de gestionar el Archivo Sindical que contiene registros de varios depósitos sindicales, el archivo histórico más importante de información sobre organizaciones sindicales y su actividad en materia de negociación colectiva.

Por su parte, respecto al Proyecto financiado por el gobierno de Colombia el Estado Colombiano ha adquirido compromisos en materia laboral, relativos al derecho de libertad sindical, de asociación y de negociación colectiva, especialmente en torno al cumplimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo y los Convenios, 87 sobre libertad sindical y el derecho de sindicación, 98 sobre los derechos de sindicalización y negociación colectiva y 81 sobre la inspección del trabajo.

Mediante el Decreto 4106 de 2011, se estableció como objetivo del actual Ministerio del Trabajo: "Artículo 01: (...) la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente a través de un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control.

Debido a la relevancia de la información contenida en el Archivo Sindical, el Ministerio del Trabajo desarrolló a través de la Agencia Nacional Digital (AND) una primera fase del Sistema de Información de Archivo Sindical (SIAS), por medio del cual se podrán expedir certificaciones a las Organizaciones Sindicales, de forma rápida y se realizará el monitoreo y el reporte semestral sobre los depósitos realizados, con especial atención en los pactos colectivos y contratos sindicales, entre otras funcionalidades.

Gracias a los esfuerzos de los dos proyectos, la financiación y el apoyo técnico de la OIT se han aunado esfuerzos, capacidades técnicas y tecnológicas en el marco de la cooperación interinstitucional con el fin de, adelantar la

ejecución de la segunda fase del SIAS” permitiendo mejoras en el desarrollo inicial del software y la operación del archivo sindical, dotando al SIAS con nuevas funcionalidades y convirtiéndolo a futuro en el repositorio digital del archivo sindical, modernizando la manera en la que se gestionan las solicitudes y los trámites que realizan las organizaciones sindicales ante el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial (DIVCGT), área encargada de administrar el archivo sindical. Estos avances, permiten además impulsar el cumplimiento tanto de lo establecido por la recomendación 1 del Plan de Acción, como lo establecido por el ordenamiento colombiano. Los avances han permitido fortalecer las competencias de los inspectores del trabajo y de trabajadores de determinados sectores económicos.

Marco de cooperación de las Naciones Unidas (opcional)

Mediante el proyecto se brinda asistencia técnica para la aceleración de los ODS catalizadores (Área estratégica 3):

Respecto al indicador 8.8.2. relacionado con el aumento en el cumplimiento nacional de los derechos laborales (enfaticando la libertad de asociación y la negociación colectiva) en base a las fuentes textuales de la OIT y la legislación nacional, por sexo y estatus migratorio. Al mejorar el sistema de registro de información e informar sobre los temas relativos al archivo sindical, el Gobierno no solo podrá cumplir con su compromiso de informar a la ONU, sino que también será evidente la necesidad de desarrollar medidas adicionales para cumplir con el indicador 8.

► Descripción de las intervenciones

Objetivos y resultados esperados de los proyectos

Proyecto Fortalecimiento Institucional para Promover el Cumplimiento de los Derechos Laborales en Colombia

El proyecto *Fortalecimiento Institucional para Promover el Cumplimiento de los Derechos Laborales en Colombia*, se implementa en el marco del Plan de Acción Laboral firmado entre los Ministerios de Trabajo de Canadá y Colombia en 2018. El proyecto tiene una duración de 45 meses y un presupuesto total de USD 634,275, financiado por el Ministerio de Trabajo del Departamento de Empleo y Desarrollo Social de Canadá.

El principal objetivo del proyecto es fortalecer los mecanismos de promoción y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, principalmente la libertad sindical y la negociación colectiva, mejorando la capacidad de la inspección de trabajo para cumplir y hacer cumplir la legislación laboral en Colombia.

Y se propone alcanzarlo mediante los siguientes dos objetivos inmediatos:

- i. Sistema de registro de pactos colectivos, convenios colectivos y contratos sindicales del Ministerio del Trabajo que produce datos sobre su uso, detallando sectores y regiones del país.
- ii. Estudio sobre el uso de contratos sindicales y pactos colectivos en Colombia.

Proyecto para el mejoramiento del Sistema de Información de Archivo Sindical (SIAS II) y fortalecimiento de capacidades en su manejo para la Inspección Laboral en Colombia

El *Proyecto para el mejoramiento del Sistema de Información de Archivo Sindical (SIAS II) y fortalecimiento de capacidades en su manejo para la Inspección Laboral en Colombia* se implementa en el marco de la cooperación técnica de la OIT a las acciones del Ministerio del Trabajo de Colombia para fortalecer el desarrollo de la segunda fase del Sistema de Información del Archivo Sindical (SIAS). En ese sentido, el objetivo general del proyecto es diseñar una estrategia para operativizar el SIAS en su segunda fase y fortalecer las capacidades de funcionarios, inspectores del trabajo y organizaciones sindicales en su uso, garantizando la protección de los derechos fundamentales a la libertad sindical y la negociación colectiva, previstos en los Convenios 87 y 98 de la OIT, la Constitución Política de Colombia y las

leyes nacionales, simplificando y agilizando los trámites y procurando por generar información de interés de manera inmediata.

El proyecto tiene una duración de 15 meses, se viene implementando desde octubre de 2021 y se prevé que finalice en diciembre de 2022 y cuenta con un presupuesto de USD 378,116 financiado por el Ministerio del Trabajo de Colombia.

Resultados esperados por el proyecto:

RESULTADO 1: Apoyo a la operativización del SIAS de manera que sus funcionalidades proporcionen una respuesta ágil a las organizaciones sindicales, permitiendo un proceso continuo de actualización de la información del archivo sindical.

RESULTADO 2: Generación y fortalecimiento de capacidades en la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo respecto a la inspección y a las organizaciones sindicales frente al manejo del SIAS en su segunda fase.

Resultados alcanzados a octubre de 2022

Proyecto financiado por Canadá

Producto	Resumen de los resultados alcanzados
Resultado 1	
1.1 Sistema de registro diseñado, desarrollado y operativo.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Desarrollo de Software del SIAS que promueve el acceso a información pública, nuevas funcionalidades y puesta en marcha del mismo sistema en cuanto a la mejora de la gestión de incidencias. ▶ Proyecto piloto de alistamiento y digitalización de 218.058 folios priorizados. ▶ 46 historias de usuario del Sistema de Información Sindical de Archivo (SIAS) entregados a la DIVCGT del Ministerio del Trabajo. Las historias de usuario recogen y explican a los usuarios los requisitos de cada entorno funcional y principal del sistema. ▶ Tableros en Power BI para presentar la información geo-referenciada por sectores económicos de contratos sindicales y pactos colectivos. ▶ 2,864 personas formadas en normas internacionales del trabajo, uso indebido de contratos sindicales y pactos colectivos, derechos colectivos del trabajo, tercerización, intermediación y precarización laboral, 314 inspectores de trabajo certificados en uso indebido de contratos sindicales y pactos colectivos, 76 participantes graduados del diplomado en diálogo social y fortalecimiento de los derechos laborales en Colombia con presencia de inspectores, trabajadores sindicalizados, empleadores de los sectores de exportación y organizaciones sindicales.
1.2 Preparación protocolos, manuales y pautas para usar y operar el registro.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 53 manuales de usuario para apoyar la gestión del conocimiento del SIAS diseñados. ▶ Radiografía del SIAS, la cual contiene información y características del SIAS que permite que quienes no estén familiarizados con el sistema puedan comprender su importancia y puedan informarse sobre su funcionamiento. https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_820540/lang-es/index.htm
Resultado 2	
2.1. Documento que describe el uso de los contratos sindicales y los pactos colectivos en Colombia, preparado en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Dos documentos de trabajo completados: <ul style="list-style-type: none"> - Uso de los contratos sindicales - Uso de los "pactos" colectivos en Colombia ▶ Documento de trabajo sobre la identificación de los factores desencadenantes y los efectos resultantes en las relaciones laborales en el país del uso de los contratos sindicales y los "pactos" colectivos.
2.2. Lista de recomendaciones para mejorar el marco regulatorio y fortalecer la capacidad de la inspección del trabajo para controlar y supervisar el uso adecuado de los contratos sindicales y los pactos colectivos.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Herramientas desarrolladas: ABC de la Inspección del Trabajo y el Contrato Sindical y lista de verificación para las investigaciones administrativas sobre contratos sindicales y pactos colectivos. ▶ Ciclo de formación sobre la protección de los derechos laborales colectivos con la DIVCGT, que consistió en tres conferencias dirigidas a ampliar la información sobre la normativa laboral, los contratos sindicales, la intermediación laboral, entre otros. (300 participantes por conferencia). https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_830577/lang-es/index.htm ▶ 968 funcionarios del MT de Colombia formados en Talleres sobre cuestiones relativas a la naturaleza, el uso y los procesos de inspección de los "pactos" colectivos, derechos colectivos del trabajo, contrato sindical y uso de la intermediación laboral por las Empresas de Servicios Temporales. (financiada también con fondos del Ministerio del Trabajo). https://twitter.com/MintrabajoCol/status/1445811089778909186 ▶ 314 inspectores de trabajo y seguridad social del MT de Colombia completan el módulo especializado en "el uso indebido de contratos sindicales y pactos colectivos" a través del Campus Virtual de Inspección, Vigilancia y Control. ▶ 75 personas certificadas en el Curso <i>Diálogo Social y Fortalecimiento de los Derechos Laborales en Colombia</i>. ▶ Documento relativo a las recomendaciones y lecciones aprendidas para el fortalecimiento de los derechos de negociación colectiva y la libertad sindical.

Proyecto financiado por el Gobierno de Colombia

Producto	Resumen de los resultados alcanzados
Resultado 1	
1.1. Desarrollo de un nuevo módulo en el SIAS, que permitirá el registro y depósito por ventanilla de información sindical, orientado a las organizaciones sindicales grado 1.	
1.2. Mejorar el rendimiento y estabilidad del SIAS, agregando un componente para la administración de colas, el cual permitirá desacoplar los servicios de integración web provistos por terceros.	► Mesa de ayuda de soporte informático para gestionar las incidencias que surgen del uso y puesta en marcha del SIAS.
1.3. Optimización de algoritmos sobre las funcionalidades de los trámites de las organizaciones sindicales grado 1, mejorando el código existente.	► Componente para la administración de colas (desacoplamiento de interoperabilidades).
1.4. Desarrollo de una nueva aplicación para el SIAS, la cual permita la captura de datos y archivos digitales de los depósitos de registros sindicales históricos de las organizaciones sindicales grado 1.	► Software desarrollado que contiene: aseguramiento de calidad de arquitectura con sus respectivas métricas; actualización del servidor de auditoría.
1.5. Desarrollo de un tablero de control y publicación de un boletín mensual donde esté dispuesta la información sobre contratos sindicales, pactos y convenciones colectivas de Colombia y desarrollo de un reporte de alarmas donde se haga una relación por empresas (NIT, nombre empresa) mediante la cual se identifique los contratos, pactos y convenciones en los cuales la empresa se encuentre vinculada. Para los datos de contrato, será desplegado el número de depósito, el tipo de depósito, NIT de la empresa, nombre de la empresa, la actividad económica (CIJU) en nivel 3, NURS y nombre de la organización sindical vinculadas al contrato.	► Nuevo módulo desarrollado que permita el registro y depósito por ventanilla y la captura de datos y archivos digitales de los depósitos de registros sindicales históricos, además de la optimización de algoritmos.
1.6. Pruebas de calidad de software para el SIAS, la cual permita la captura de datos y archivos digitales de los depósitos de registros sindicales históricos de las organizaciones sindicales grado 1.	► Pruebas de calidad de software para el SIAS.
1.7. Mejoramiento del frontend – Plantilla responsiva.	► Protocolos de identificación y digitalización para los expedientes del archivo sindical.
1.8. Aseguramiento de calidad de arquitectura.	► Metodología que permita continuar con la actualización y sistematización de la información del SIAS, de conformidad con las disciplinas de gestión archivística y gestión de requerimientos de software.
1.9. Actualización del servidor de auditoría dadas las capacidades reducidas en RAM y CPU, proveer una solución software más ligera.	
Resultado 2	
2.1. Herramientas sobre el uso del SIAS en la inspección laboral, para funcionarios de la DIVCGT del Ministerio del Trabajo, que permita mejorar sus capacidades frente a una mejor gestión de la inspección y el manejo del sistema.	<ul style="list-style-type: none"> ► Plan de apropiación de conocimiento para fortalecer las capacidades internas en la DIVCGT y los funcionarios de Ministerio del Trabajo en el uso y manejo del SIAS diseñado. ► Metodología para proveer un soporte informático sostenible del SIAS diseñada. ► Plan de formación en el Campus Virtual de IVC, sobre el uso del SIAS, diseñado. ► 8 manuales de usuario para apoyar la gestión del conocimiento del SIAS diseñados. ► 61 diagramas de flujo sobre los procesos ejecutados en el SIAS.
2.2. Herramientas para fortalecer las capacidades de integrantes de las organizaciones sindicales en el manejo del SIAS y los derechos fundamentales del trabajo a la libertad sindical y negociación colectiva.	<ul style="list-style-type: none"> ► Plan de difusión y comunicación que permite generar e implementar estrategias efectivas que den a conocer el SIAS a los actores externos, contribuyendo con eficiencias operativas y el cumplimiento de los principios de transparencia y celeridad de la gestión pública diseñado. ► Plan de gestión de conocimiento del SIAS, teniendo en cuenta a todos los actores involucrados en el proceso, el cual contiene un componente de gestión del cambio diseñado. ► Formación a inspectores del trabajo y a organizaciones sindicales grado 1, sobre el uso de sistemas informáticos, impartida. ► 968 funcionarios del MT de Colombia formados en Talleres sobre cuestiones relativas a la naturaleza, el uso y los procesos de inspección de los "pactos" colectivos, derechos colectivos del trabajo, contrato sindical y uso de la intermediación laboral por las Empresas de Servicios Temporales. (financiados también con fondos del Ministerio del Trabajo). https://twitter.com/MintrabajoCol/status/1445847228413669377

Vinculación con el Programa y Presupuesto de la OIT (P&P)

Los proyectos contribuyen a los siguientes resultados del P&P 2020-2021: Proyecto de Canadá al resultado 1 (Mandantes tripartitos fuertes y un diálogo social influyente e inclusivo) contribuyendo con el producto 1.3 (Mayor capacidad institucional de la administración del trabajo) y el Proyecto del Ministerio del Trabajo al resultado 7 (Protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos) específicamente al producto 7.4 (Mayor capacidad de los mandantes para proporcionar una protección laboral adecuada a los trabajadores con modalidades de trabajo diversas, como el trabajo en plataformas digitales, y con empleos informales).

Vinculación con los ODS

Ambos proyectos contribuyen a los esfuerzos para avanzar hacia las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), principalmente a las metas: meta 8.8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios; meta 16.3: Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos; y, meta 16.10: Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.

Adicionalmente, el proyecto contribuye a la meta 5.5, ya que el diálogo social incluyente e inclusivo entre los mandantes tripartitos asegura la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

En consecuencia, las recomendaciones para acciones y/o políticas públicas que se formulen en el marco del proyecto para fortalecer los mecanismos de promoción y protección de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva serán inclusivas y permitirán el empoderamiento de la mujer empresaria, trabajadores e inspectora y funcionaria.

Arreglos de gestión

El equipo del proyecto está conformado por una coordinadora y una asistente de proyecto con base en la Oficina de Proyectos de la OIT en Colombia. Además, cuenta con el apoyo administrativo/técnico de la Oficina Subregional de la OIT para Los Países Andinos y apoyo técnico de la unidad de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT con base en la Oficina Subregional de la OIT para Los Países Andinos. Las herramientas diseñadas sobre contrato sindical se hicieron en coordinación con el proyecto MAP16 de USDOL.

► Propósito, alcance y usuarios de la evaluación

La evaluación será de naturaleza sumativa ya que busca identificar los resultados alcanzados (en términos de recursos invertidos) esperados y no esperados, por qué y cómo se lograron, procesos seguidos y factores que explicaron demoras o problemas en la implementación.

El objetivo general de la evaluación es evaluar la pertinencia, validez del diseño, coherencia, eficiencia, eficacia, impacto y sostenibilidad, integrando en el diseño de las herramientas, metodología y análisis; el tripartismo, el diálogo social, la igualdad de género y no discriminación, la transición al cambio climático y la sostenibilidad ambiental, para poner a prueba los supuestos subyacentes sobre las contribuciones a impactos de desarrollo más amplios y el aprendizaje organizacional.

Objetivos específicos:

- Evaluar la pertinencia y relevancia estratégica del diseño del proyecto, identificando el grado de participación de los actores y la pertinencia de los diagnósticos de brechas de género.
- Evaluar la medida en que ha alcanzado sus objetivos declarados y los resultados previstos, identificando al mismo tiempo los factores de apoyo y las limitaciones que los han motivado. Identificar los resultados positivos y negativos inesperados y colaterales.
- Evaluar la contribución y la colaboración con las partes interesadas clave y otros proyectos (de la OIT y otros socios para el desarrollo).
- Evaluar si existen factores que han afectado la implementación del proyecto y de qué manera han sido abordados.
- Analizar la eficiencia de la implementación de la intervención.
- Evaluar la medida en que los resultados del proyecto serán sostenibles.
- Sintetizar información que permita identificar aprendizajes, lecciones aprendidas, posibles buenas prácticas y recomendaciones con una aplicabilidad más amplia.

Alcance y usuarios de la evaluación

La evaluación cubrirá todas las actividades desarrolladas por ambos proyectos en el periodo de implementación que cubre marzo 2019 a noviembre de 2022. Se analizarán áreas como la generación de información, conocimiento y creación de capacidades, generación de políticas, entre otros.

La evaluación se realizará entre noviembre y diciembre de 2022 a través de un trabajo 100% en línea para recopilar información de diferentes partes interesadas. La evaluadora (o evaluador) comenzará con una sesión informativa inicial con el equipo del proyecto y la Oficial Regional de Evaluación para las Américas.

La evaluación integrará la igualdad de género, la inclusión de las personas con discapacidad, la sostenibilidad ambiental, las NIT y el diálogo social, y la COVID-19 como preocupaciones transversales en toda su metodología y entregables, incluido el informe final. Esto se basa en los protocolos de EVAL sobre temas transversales, incluido el de Covid-19.

Usuarios esperados

Se entiende por usuario/as de la evaluación aquellas personas o instituciones que pueden hacer uso de la evaluación y que, paralelamente, son normalmente informantes clave durante la fase de recolección de información de ésta, al haber formado parte o tener relación con los proyectos ejecutados. En el caso de los proyectos evaluados, los principales usuarios serán:

Usuarios internos

- Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe: incluye Dirección Regional y Unidad Regional de Programación.
- Oficina de la OIT para los Países Andinos: incluye, Dirección, Unidad de Programación, Especialistas y Equipo de Proyecto.
- EVAL
- PARDEV
- LABADMIN/OSH

Usuarios externos

- Ministerio del Trabajo de Colombia: Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial (DIVCGT)
- Ministerio de Trabajo del Departamento de Empleo y Desarrollo Social del Gobierno de Canadá
- Organizaciones de Trabajadores: Central Unitaria de Trabajadores – CUT; Confederación General del Trabajo - CGT y Confederación de Trabajadores de Colombia – CTC.

Enfoque y preguntas de evaluación

Los criterios de evaluación propuestos se seleccionan de los criterios del OCDE / CAD de 2019

- **Relevancia:** alude al grado en que los objetivos y el diseño del proyecto está alineado con las prioridades y necesidades nacionales y locales, las prioridades y necesidades de los constituyentes y las prioridades de los donantes en el país; el grado en que se consideran las capacidades y se abordan las necesidades de los beneficiarios directos.
- **Validez del diseño.** Verificar la medida en que el diseño, la lógica, la estrategia y los elementos del proyecto son o siguen siendo válidos frente a los problemas y necesidades.
- **Eficiencia:** la productividad del proceso de implementación del proyecto estimada como una medida del grado en que los productos logrados se derivan de un uso eficiente de los recursos financieros, materiales y humanos, incluida la reorientación en la mitigación de los impactos de Covid-19
- **Efectividad:** grado o medida en la que el proyecto ha contribuido a los objetivos previstos y, más concretamente, si los productos declarados se han producido satisfactoriamente con la igualdad de género, incluso en el contexto de Covid-19; además de construir sinergias con iniciativas nacionales y con otros proyectos apoyados por donantes.
- **Eficacia de la gestión:** el alcance de arreglos operativos eficientes que apoyaron la entrega oportuna, eficiente y eficaz del proyecto
- **Orientación hacia el impacto:** cambios y efectos positivos y negativos causados por el proyecto a nivel nacional, es decir, el impacto con los interlocutores sociales, entidades gubernamentales, beneficiarios. Se debe prestar especial atención a efectos en los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva.
- **Sostenibilidad:** la medida en que se ha desarrollado la capacidad adecuada de los interlocutores sociales para garantizar 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 el caso de la generación de información, se refiere concretamente a si el mantenimiento de la plataforma de información está garantizada, si el conocimiento generado se utilizará luego de finalizado el proyecto, en materia de ingreso, análisis y uso de los datos, para el monitoreo de los cambios normativos y de política, el grado en que los beneficios netos de la intervención continúan o es probable que continúen, considerando además los efectos de la pandemia.

Criterios adicionales para garantizar una evaluación con perspectiva de género:

- Igualdad de género y derechos humanos: la medida en que las consideraciones de género y derechos humanos se han integrado en el diseño y la implementación del proyecto; ¿Cómo ha avanzado en el área de trabajo la atención a la integración de la igualdad de género y los derechos humanos? ¿Qué resultados se han alcanzado en términos de contribución a la reducción de la brecha de inequidad de género?

Se sugiere la resolución de las siguientes preguntas guías, de manera enunciativa mas no limitativa, para cada uno de los criterios de evaluación:

Relevancia.

1. ¿En qué medida los objetivos y acciones de los proyectos respondieron a las necesidades y capacidades de las partes interesadas relevantes, mandantes tripartitos, estructura organizacional, procedimientos y procesos del Ministerio del Trabajo, organizaciones de trabajadores y contrapartes? ¿En qué medida los proyectos están abordando las necesidades específicas de hombres y mujeres y/o apoyando a los grupos vulnerables?
2. ¿En qué medida los Proyectos se articulan con las estrategias y prioridades nacionales, con los objetivos de la OIT? ¿Toma en consideración lo establecido en la normativa nacional e internacional?
3. ¿En qué medida han participado los mandantes/actores clave en el diseño y la implementación de las acciones de los proyectos?

Coherencia.

4. ¿En qué medida el diseño de los proyectos es adecuado y coherente respecto a:
 - a) tiempo y recursos asignados (incluidos los financieros y humanos)?
 - b) capacidades institucionales del Ministerio del Trabajo y mandantes?
 - c) motivaciones y capacidades de los actores nacionales y locales?
 - d) prioridades y políticas del gobierno?para lograr los productos, resultados e impacto esperados y abordan las necesidades específicas (y las necesidades cambiantes) de hombres y mujeres?

Efectividad:

5. ¿En qué medida los proyectos han progresado hacia su objetivo y resultados? ¿Cuáles son los principales resultados obtenidos, específicamente respecto a:
 - a. Mejora en las funcionalidades del SIAS para brindar respuesta ágil a las organizaciones sindicales. ¿El SIAS y sus ajustes es relevante y compatible con los sistemas de información del MT? ¿Existen vacíos o desafíos para su adopción? ¿Cuáles son las principales reacciones al SIAS, en su estado actual, entre las partes interesadas clave de MT y organizaciones sindicales?
 - b. Mejora en la capacidad de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo y organizaciones sindicales frente al manejo del SIAS en su segunda fase.
6. ¿Ha sido efectiva la estrategia de implementación de los Proyectos? ¿Cuáles han sido las fortalezas o debilidades en términos de la planificación, la implementación, participación de los actores, y el monitoreo de las intervenciones? ¿En qué medida se ha dado el compromiso y participación constructiva (con insumos y comentarios clave) del socio (el gobierno), los otros constituyentes (organizaciones de empleadores y de trabajadores) y de otras partes interesadas durante la implementación de los proyectos?
7. ¿Qué tan efectivo fueron los proyectos para evaluar las necesidades y recopilar datos relevantes para apoyar la mejora y desarrollo de la segunda fase del SIAS?

Eficiencia.

8. ¿Se han asignado los recursos (financieros, humanos y temporales) estratégicamente para garantizar el logro de los resultados? ¿Ha sido eficiente la transformación de estos recursos en los resultados obtenidos?, ¿En qué medida se emplearon los recursos para promover la igualdad de género y no discriminación?
9. ¿Cuán efectivo e integrado ha sido el trabajo entre las diferentes áreas y unidades que participaron en los Proyectos?; ¿Cuán efectivo fue el apoyo (técnico y político) brindado hasta ahora por la OIT (oficina de países andinos, Oficina de proyectos de Bogotá y otros) a los Proyectos?

Orientación hacia el Impacto y la sostenibilidad.

10. ¿Cuáles fueron los cambios más significativos (si los hubo) que ocurrieron o es probable que ocurran, en las políticas, los programas o la asignación de recursos de las partes interesadas como resultado de las actividades de los proyectos (desde la perspectiva de las partes interesadas)?
11. ¿Cuál es el potencial del SIAS (fase 2) desde la perspectiva de los actores?
12. ¿Se han asegurado cuestiones clave para la sostenibilidad de los resultados de la intervención?
¿Cuenta con una estrategia de salida correctamente diseñada y planificada?

► Arreglos de gestión de la evaluación

Esta evaluación será gestionada por Cybele Burga, funcionaria que no ha participado de la implementación del proyecto, Oficial Regional de Evaluación para América Latina y el Caribe. El gestor de la evaluación es responsable de todos los aspectos administrativos del día a día del proceso de evaluación; actuar como interlocutor principal con el equipo de evaluadores; facilitar la comunicación con las partes interesadas pertinentes para garantizar que los evaluadores reciban los datos requeridos y garantizar la calidad general de la evaluación.

► Metodología de la evaluación

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 SNU. La evaluación deberá adoptar un enfoque que reconozca el rol del género en el desarrollo económico y social. Asimismo, incluirá una matriz 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.

Se espera que la evaluación, siempre que sea posible, combine un análisis cuantitativo (fase de revisión de escritorio) y cualitativo (principalmente durante la fase de recolección de información en terreno o de manera virtual), que deberá ser utilizado para obtener la información necesaria para responder a las preguntas de evaluación. Por tanto, el diseño de la evaluación debería realizarse desde un enfoque mixto en el que la información de tipo cualitativo capture información que puede no estar sistematizada en documentación escrita, percepciones y expresiones que aporten información relevante para corroborar hipótesis y la comprensión de los procesos que explican los resultados.

La evaluación deberá integrar la perspectiva de género, esto implica: Asegurar que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (GEEW por sus siglas en inglés) se integren en el alcance del análisis de la evaluación, y que los indicadores se diseñen de manera que se garantice la recopilación de datos relacionados con GEEW; garantizar que las preguntas de evaluación aborden específicamente cómo se han integrado GEEW en el diseño, la planificación y la implementación de las intervenciones y los resultados obtenidos. Finalmente, los principales hallazgos, conclusiones y recomendaciones deberán ser formulados atendiendo a las necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres según su situación de especial vulnerabilidad.

La evaluación debe **basarse en un enfoque de teoría del cambio**, desde las actividades planificadas hasta los resultados previstos de los esfuerzos del proyecto. La teoría del cambio debe mostrar los vínculos causales previstos entre las actividades, productos previstos y la contribución del proyecto a los resultados, así como los factores contextuales que influyen.

En línea con el mandato de la OIT, el equipo evaluador deberá empleará **metodologías de evaluación participativa** que permitan obtener información que refleje el impacto, así como percepciones sobre el uso y apropiación de los productos.

La evaluadora o evaluador podrá utilizar métodos de evaluación diversos e innovadores, por ejemplo, [Outcome harvesting](#) or [process tracing](#).

Etapas de la evaluación

Revisión de escritorio

Examen teórico en profundidad y análisis del contenido de (i) documentos clave del proyecto; (ii) antecedentes pertinentes, así como datos y documentos programáticos a nivel de país, planes de programas, presupuestos e informes e informes del Sistema de Monitoreo del proyecto; (iii) evaluaciones de programas existentes a nivel institucional y nacional relacionadas con la problemática del empleo y condiciones de trabajo; (iv) leyes, políticas, estrategias nacionales de desarrollo y otros, transversales a los ministerios competentes; (v) productos desarrollados por el proyecto; y (vi) documentos administrativos del proyecto.

Recolección de información primaria

- **Briefings iniciales** con los miembros clave del equipo de proyecto para comprender a cabalidad las características y particularidades del objeto de evaluación, seguido de entrevistas breves con las partes interesadas prioritarias identificadas inicialmente
- **Entrevistas y discusiones de grupos focales** con partes interesadas clave, como gobiernos / tomadores de decisiones, formuladores de políticas, académicos / expertos, socios de desarrollo / donantes, organizaciones de empleadores y de trabajadores, académicos / expertos, socios / donantes para el desarrollo, sociedad civil, incluidos los titulares de derechos del proyecto, implementadores y otros, según corresponda. Los evaluadores también podrán hacer uso de
- **Encuestas en Línea**, según las necesidades de información.

Fase de redacción de informes

Sobre la base de los aportes de las discusiones y entrevistas con las partes interesadas clave, la evaluadora o evaluador redactará el informe de evaluación. El borrador del informe se enviará al Gestor de Evaluación para una revisión metodológica y luego se compartirá con las partes interesadas clave para sus aportes / comentarios.

La gestora de la evaluación consolidará todos los comentarios, incluidos los comentarios metodológicos, y luego los compartirá con el equipo de evaluación para que los considere al finalizar el informe. El evaluador finalizará el informe, teniendo en cuenta los comentarios de las partes interesadas y enviará la versión final para la aprobación de EVAL.

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.

El equipo evaluador será responsable de la organización metodológica del taller en coordinación con la gestora de evaluación. Producto de esta presentación de resultados se esbozará un plan de acción para implementar las recomendaciones de la evaluación.

► Principales productos

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](#)).

Se espera que la evaluadora o evaluador entreguen los siguientes productos:

- **Producto 1: Informe de inicio.** El Informe de Inicio, de no más de 15 páginas (sin incluir Anexos), será remitido para revisión y aprobación del gestor de la evaluación. Este Informe deberá incluir una descripción detallada de la metodología a emplearse en ambas evaluaciones, 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 equipo evaluador y el contratante (consulte [Checklist 4.8: Escribiendo el Informe inicial](#)).
- **Productos 2: Informe de evaluación.** El informe de evaluación deberá ser presentado a la Gestora de Evaluación. El informe deberá seguir los formatos de presentación específicos de OIT y no deberá tener más de 60 páginas de extensión, excluyendo anexos. Los anexos del informe incluirán: las preguntas e indicadores utilizados para la investigación, los instrumentos definitivos utilizados en el trabajo de campo, los resultados de la encuesta, 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 descargados del enlace en el Anexo 2.

Este Informe de evaluación 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
 - 5.4. Principales hallazgos ordenados conforme a los cinco criterios del marco analítico
- (6) Conclusiones
 - 6.1. Conclusiones
 - 6.2. Lecciones aprendidas (según [plantilla de EVAL](#))
 - 6.3. Buenas prácticas (según [plantilla de EVAL](#))
 - 6.4. Recomendaciones
- (7) Anexos (lista de entrevistas, resumen de las reuniones, reuniones de los interesados, otra información relevante)

Consulte [Checklist 4.2: Preparación del Informe de Evaluación](#).

El informe deberá seguir la plantilla de formato EVAL, incluyendo una página de título (consulte [Checklist 4.3: Presentación en la portada de evaluación](#)). La calidad del Informe será calificada en base a los estándares de calidad de EVAL (consulte [Checklist 4.9: 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 7 páginas (consulte [Checklist 4.4: Preparación del Resumen Ejecutivo](#)). Asimismo, se deberá elaborar un resumen ejecutivo por el proyecto, resaltando los resultados diferenciados por intervención.

- **Producto 3: PowerPoint** con principales resultados que resuma los aspectos más sustantivos del informe final de evaluación independiente, antecedentes, metodología utilizada (énfasis en las limitaciones de COVID-19 y lecciones aprendidas), hallazgos principales, conclusiones, lecciones aprendidas, buenas prácticas y recomendaciones.
- **Producto 4: 1 Infografía.** Una nota rápida de 4 páginas sin edición. Esta nota incluirá una breve descripción de los principales hallazgos (subrayando la información cuantitativa), las lecciones aprendidas, las mejores prácticas, las principales recomendaciones y las voces de los mandantes y las partes interesadas clave (citas textuales innominadas, indicando solo el tipo de constituyente al que se hace referencia, previa solicitud de consentimiento por parte de los entrevistados).

► Plan de trabajo tentativo

Este ejercicio de evaluación prevé un nivel de esfuerzo de 27 días efectivos de trabajo, los cuáles serán desarrollados entre noviembre y diciembre de 2022. A continuación, el calendario tentativo:

Etapa	Fecha tentativa	Principales tareas	Responsables
Fase 1: Actividades preparatorias de la evaluación	Fines de noviembre	Al menos dos reuniones vía Skype con el evaluador para ajustar la metodología, documentos y formato de informe de inicio	Evaluador y Oficial regional de Evaluación - ORE
Fase 2: Proceso de evaluación	Inicios de diciembre	Refinamiento del método, herramientas de investigación e informe de inicio	Evaluador y ORE
	Primera y segunda semana de diciembre	Definición de las preguntas de investigación, estrategia de búsqueda y protocolo a través del diálogo con ORE Entrevistas con actores clave (vía Skype)	Evaluador
		Análisis de datos y sistematización	Evaluador
	Quincena de diciembre	Informe preliminar	Evaluador
	3era semana de diciembre	Comentarios al informe por ORE, EVAL y funcionarios OIT	OIT
	Fines de diciembre	Fecha definitiva de entrega de Informe final	Equipo
Fase 3: Diseminación de resultados finales	Quincena de enero	Taller de devolución de resultados finales	Evaluador

► Responsabilidades y perfil requerido

Una evaluadora o un evaluador independiente llevará a cabo la evaluación agrupada final independiente objeto de estos TDR. El conocimiento temático en Normas Internacionales del Trabajo e inspección es deseable.

Responsabilidades de la evaluadora / el evaluador

- a) Reunión informativa con la OIT / gerente de evaluación (discusión sobre alcance de la evaluación)
- b) Revisión documental
- c) Entrevistas preliminares con coordinadora de proyecto y actores clave
- d) Elaboración del Informe de Inicio, incluido el instrumento de evaluación (metodología, preguntas/indicadores de evaluación y guías de entrevistas).
- e) Realizar entrevistas con las partes interesadas (Skype, teléfono o medios similares)
- f) Borrador de informe de evaluación
- g) Finalizar el informe de evaluación y demás productos complementarios
- h) Realizar la presentación de los resultados de la evaluación en Taller Virtual

Perfil de la evaluadora / el evaluador

- Título universitario superior en ciencias sociales o títulos de posgrado relacionados, con un mínimo de 7 años de experiencia relevante en evaluaciones nacionales de proyectos / programas de cooperación para el desarrollo y/o políticas públicas.
- Experiencia demostrada en el diseño y / o implementación de programas / proyectos de desarrollo en las áreas de inspección, derechos laborales, libertad sindical / negociación colectiva, generación / desarrollo de capacidades, especialmente en poblaciones vulnerables.
- Experiencia en el uso del enfoque de la Teoría del Cambio en evaluaciones
- Experiencia en gestión basada en resultados
- Amplia experiencia en la aplicación de metodologías cualitativas y cuantitativas
- Amplios conocimientos sobre OIT y su mandato, su estructura tripartita y sobre diálogo social.
- Capacidad para incluir dimensiones de género en el diseño de la evaluación, recopilación de datos, análisis y redacción de informes, y capacidad para incluir la dimensión de la discapacidad.
- Excelentes habilidades analíticas con la capacidad de analizar e interpretar datos de una variedad de fuentes.
- Flexibilidad y capacidad de respuesta a cambios y demandas.
- Estar orientado al cliente y abierto a recibir comentarios.
- Ser capaz de trabajar de manera eficiente y eficaz en situaciones de tiempo reducido y exigente.

► Cronograma de pagos

Los honorarios del equipo evaluador, correspondientes a aproximadamente 27 días de trabajo efectivo, se realizarán una vez recibidos los productos a la satisfacción de la OIT de la siguiente manera:

- Pago 1: 30 % (US\$ 3,150) contra la entrega y aprobación del Informe de Inicio.
- Pago 3: 70 % (US\$ 7,350) contra la entrega y aprobación del Informe final (Producto 2), PowerPoint de resultados finales (Producto 3), Infografía sin diseñar/solo contenidos (Producto 4).

► Aspectos legales y éticos

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.

Esta evaluación cumple con las normas y estándares de evaluación de las Naciones Unidas y asegurará que se tomen en consideración las garantías éticas relativas a la independencia de la evaluación. Por favor, consulte [aquí](#) las directrices éticas de UNEG.

Anexo 2 Matriz de Preguntas de Evaluación

RELEVANCIA

Pregunta Guía	Indicadores	Fuentes de Datos			
		Revisión documental	Entrevistas	Grupos Focales	Encuestas
¿En qué medida los objetivos y acciones de los proyectos respondieron a las necesidades y capacidades de las partes interesadas relevantes, mandantes tripartitos, estructura organizacional, procedimientos y procesos del Ministerio de Trabajo, organizaciones de trabajadores y contrapartes?	<p>El diseño de los proyectos incluye un diagnóstico de capacidades de los mandantes / socios nacionales implementadores e identifica estrategias para fortalecer estas capacidades</p> <p>Los objetivos / resultados; productos / actividades / estrategias se derivan o son coherentes con las demandas / necesidades / intereses de los mandantes durante el proceso de diseño del Proyecto</p> <p>La población objetivo / alcance geográfico se derivan o son coherentes con las demandas / necesidades / intereses de los mandantes durante el proceso de diseño del Proyecto</p> <p>Los socios o actores involucrados se derivan o son coherentes con las demandas / necesidades / intereses de los mandantes durante el proceso de diseño del Proyecto</p>	X	X	X	X
¿En qué medida los proyectos están abordando las necesidades específicas de hombres y mujeres y/o apoyando a los grupos vulnerables?	Los proyectos realizan un análisis / diagnóstico de género sobre la situación actual de la discriminación basada en el sexo y las desigualdades entre hombres y mujeres en ámbitos relevantes para la intervención.	X	X	X	
¿En qué medida los Proyectos se articulan con las estrategias y prioridades nacionales, con los objetivos de la OIT?	Los proyectos están articulados a las estrategias, prioridades nacionales y objetivos de la OIT.	X	X		
¿Toma en consideración lo establecido en la normativa nacional e internacional?	<p>La normatividad nacional e internacional ha sido considerada en el diseño de los proyectos.</p> <p>El documento de diseño del Proyecto (PRODOC) describe el contexto normativo en el que se va a desarrollar: las normas pertinentes (convenios, recomendaciones, directrices, normas internacionales de trabajo) y su estado de ratificación</p> <p>El PRODOC identifica la relación entre estas normas y el tipo de intervención del Proyecto, existiendo las siguientes posibilidades: - Intervención sin referencia a las normas - Normas implícitas en la intervención: la atención se centra en otro elemento, pero la relación normativa es periférica a la intervención, sigue estando presente - Normas se reflejan de manera explícita en la intervención.</p> <p>(Revisar también indicador: IV.1.2.- Tabla completa de la Herramienta de Sostenibilidad)</p>	X	X		
¿En qué medida han participado los mandantes/actores clave en el diseño y la implementación de las acciones de los proyectos?	<p>Los mandantes y otros actores relevantes participan activamente en el diseño e implementación de los proyectos y esta participación se refleja en que los principales elementos de la intervención son relevantes a las necesidades / demandas / intereses de los mandantes</p> <p>Sugiero considerar estos indicadores: Los mandantes (representantes de gobierno, empleadores y trabajadores) participan activamente en el diseño del Proyecto. a) Como responsables principales b) Participando en reuniones / discusiones de trabajo c) Como proveedores de información estadística u otros insumos técnicos cuando existe una brecha de información d) Haciendo comentarios al diseño e) Asumiendo compromisos para la implementación</p>	X	X	X	X
¿Cuáles han sido los desafíos para la participación de los mandantes en el diseño del proyecto?	Los mandantes y otros actores identifican desafíos de participación en la implementación de los proyectos.		X	X	

COHERENCIA

Pregunta Guía	Indicadores	Fuentes de Datos			
		Revisión documental	Entrevistas	Grupos Focales	Encuestas
<p>¿En qué medida el diseño de los proyectos es adecuado y coherente respecto a tiempo y recursos asignados (incluidos los financieros y humanos)? b) capacidades institucionales del Ministerio de Trabajo y mandantes? c) motivaciones y capacidades de los actores nacionales y locales? d) prioridades y políticas del gobierno? para lograr los productos, resultados e impacto esperados y abordan las necesidades específicas (y las necesidades cambiantes) de hombres y mujeres?</p>	<p>El proyecto es adecuado y coherente con respecto a tiempo y recursos asignados, capacidades institucionales, motivaciones y capacidades de los actores nacionales y locales, prioridades y políticas del gobierno abordando las necesidades específicas y cambiantes de hombres y mujeres.</p> <p>Los Proyectos gestionan los principales riesgos de la ejecución de la intervención.</p> <p>Es necesario identificar si en el diseño o rediseño se tomaron en consideración los efectos de la pandemia. Esto, a nivel de: objetivos/resultados; productos/acciones/estrategias; público objetivo (los más vulnerables dentro del público objetivo previsto)</p>	X	X	X	

EFFECTIVIDAD

Pregunta Guía	Indicadores	Fuentes de Datos			
		Revisión documental	Entrevistas	Grupos Focales	Encuestas
<p>¿En qué medida los proyectos han progresado hacia su objetivo y resultados? ¿Cuáles son los principales resultados obtenidos, específicamente respecto a:</p> <p>a. Mejora en las funcionalidades del SIAS para brindar respuesta ágil a las organizaciones sindicales. ¿El SIAS y sus ajustes es relevante y compatible con los sistemas de información del MT? ¿Existen vacíos o desafíos para su adopción? ¿Cuáles son las principales reacciones al SIAS, en su estado actual, entre las partes interesadas clave de MT y organizaciones sindicales?</p> <p>b. Mejora en la capacidad de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo y organizaciones sindicales frente al manejo del SIAS en su segunda fase.</p>	<p>Los proyectos mejoran la funcionalidad del SIAS brindando una respuesta ágil a las organizaciones sindicales.</p> <p>Los proyectos mejoran la relevancia, la compatibilidad con los sistemas de información y la capacidad del Ministerio del Trabajo para realizar Inspección, Vigilancia y Control (IVC)</p> <p>El desarrollo del sistema integra un enfoque de género y no discriminación. Es decir: Durante la implementación del Proyecto se cumplen con los siguientes elementos:</p> <p>a) Se aprovechan los conocimientos y experiencia de profesionales especialistas (de OIT, UNWOMEN y/u otras agencias de SNU) y/o instituciones especializadas en género para el diseño y la implementación de la intervención con enfoque de género</p> <p>b) Se realizan acciones de sensibilización y capacitación en herramientas y procedimientos de análisis de género y en cómo incorporar el enfoque de género en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las intervenciones</p>	X	X	X	X
<p>¿Ha sido efectiva la estrategia de implementación de los Proyectos? ¿Cuáles han sido las fortalezas o debilidades en términos de la planificación, la implementación, participación de los actores, y el monitoreo de las intervenciones? ¿En qué medida se ha dado el compromiso y participación constructiva (con insumos y comentarios clave) del socio (el gobierno), los otros constituyentes (organizaciones de empleadores y de trabajadores) y de otras partes interesadas durante la implementación de los proyectos?</p>	<p>La estrategia de los proyectos ha sido efectiva en la consecución de los resultados esperados.</p> <p>Se identifican fortalezas y debilidades en planificación, participación de los actores y monitoreo de los proyectos.</p> <p>El Ministerio del Trabajo, las organizaciones de empleadores, los sindicatos y otras partes interesadas participan de manera constructiva en la implementación de los proyectos</p> <p>Para incluir el EG (enfoque de género)</p> <p>Se realiza seguimiento y monitoreo de los avances y dificultades de la implementación del enfoque de género en la intervención y que en los informes / reportes de monitoreo se incluyan aspectos específicos relacionados con la promoción de la igualdad de género, con un análisis diferenciado de los resultados obtenidos en los distintos grupos poblacionales</p>	X	X	X	X
<p>¿Qué tan efectivo fueron los proyectos para evaluar las necesidades y recopilar datos relevantes para apoyar la mejora y desarrollo de la segunda fase del SIAS?</p>	<p>Los proyectos evalúan las necesidades y recopilan datos relevantes para apoyar el desarrollo de la segunda fase del SIAS</p>	X	X	X	X

EFICIENCIA

Pregunta Guía	Indicadores	Fuentes de Datos			
		Revisión documental	Entrevistas	Grupos Focales	Encuestas
¿Se han asignado los recursos (financieros, humanos y temporales) estratégicamente para garantizar el logro de los resultados? ¿Ha sido eficiente la transformación de estos recursos en los resultados obtenidos?, ¿En qué medida se emplearon los recursos para promover la igualdad de género y no discriminación?	<p>Los recursos se han asignado estratégicamente para el logro de los resultados esperados de los proyectos.</p> <p>Los proyectos destinaron recursos para promover la igualdad de género y la no discriminación.</p> <p>Incorporación del EG: Se ejecuta un presupuesto con perspectiva de género como herramienta para destinar recursos específicos para la igualdad de género y empoderamiento de la mujer</p>	X	X		
¿Cuán efectivo e integrado ha sido el trabajo entre las diferentes áreas y unidades que participaron en los Proyectos? ¿Cuán efectivo fue el apoyo (técnico y político) brindado hasta ahora por la OIT (oficina de países andinos, Oficina de proyectos de Bogotá y otros) a los Proyectos?	<p>Las diferentes áreas y unidades que participaron lograron una articulación efectiva durante la implementación de los proyectos.</p> <p>El apoyo técnico y político brindado por la OIT (oficina de países andinos, oficina de proyectos en Bogotá) fue efectivo durante la implementación de los proyectos</p>	X	X		

ORIENTACIÓN HACIA EL IMPACTO Y LA SOSTENIBILIDAD

Pregunta Guía	Indicadores	Fuentes de Datos			
		Revisión documental	Entrevistas	Grupos Focales	Encuestas
¿Cuáles fueron los cambios más significativos (si los hubo) que ocurrieron o es probable que ocurran, en las políticas, los programas o la asignación de recursos de las partes interesadas como resultado de las actividades de los proyectos (desde la perspectiva de las partes interesadas)?	<p>Las partes interesadas identifican cambios significativos en las políticas, programas o asignación de recursos asociadas a la implementación de los proyectos.</p> <p>Además, considerar dos indicadores adicionales:</p> <p>Los representantes de los mandantes / socios nacionales desarrollan capacidades individuales como consecuencia de las acciones del Proyecto. Esto implica:</p> <p>a) Las personas cumplen con los criterios establecidos para egresar (por ejemplo, N° de horas)</p> <p>b) Las personas han mejorado sus conocimientos</p> <p>c) Las personas han mejorado su desempeño</p> <p>A nivel institucional: Los mandantes / socios nacionales desarrollan capacidades institucionales funcionales y técnicas como consecuencia de las acciones del Proyecto</p> <p>a) Los mandantes / socios nacionales desarrollan capacidades institucionales funcionales de organización y gestión: son capacidades transversales no asociadas a un tema o sector en particular, sino al funcionamiento más amplio de la organización</p> <p>b) Los mandantes / socios nacionales desarrollan capacidades institucionales técnicas: son capacidades específicas asociadas con áreas particulares de especialización y estrechamente relacionadas con un tema o sector en particular</p>	X	X	X	X
¿Cuál es el potencial del SIAS (fase 2) desde la perspectiva de los actores?	Los actores participantes identifican un potencial del SIAS con relación a sus intereses y necesidades.	X	X	X	X
¿Se han asegurado cuestiones clave para la sostenibilidad de los resultados de la intervención? ¿Cuenta con una estrategia de salida correctamente diseñada y planificada?	El Proyecto gestiona medidas para garantizar la sostenibilidad, así como una estrategia de salida o transición para favorecer la continuidad de sus resultados	X	X		

Anexo 3 Guías de Entrevistas

Entrevista de Beneficiarios

Las entrevistas semiestructuradas y los grupos focales se llevarán a cabo con la mayor cantidad posible de informantes idóneos de cada categoría de análisis de la evaluación. Siguiendo el enfoque de diálogos social y la perspectiva de género las actividades de recolección de datos contarán con representantes del gobierno, los trabajadores y los gremios empresariales, hombres y mujeres. Las entrevistas semiestructuradas serán reuniones uno-a-uno o presenciales o virtuales según lo permita la agenda del informante idóneo. Los grupos focales contarán con la asistencia de al menos 4 personas representantes de los grupos de interés del proyecto. Los grupos focales

de hombres y mujeres se organización al mismo tiempo por sectores de interés incluyendo los sectores de Minas, Palma, Flores y Puertos. La Tabla 1 y la Tabla 2 describen el número de entrevistas y grupos focales a realizarse durante el operativo de campo.

Tabla 1. Entrevistas semiestructuradas

Grupo de Interés	Hombres	Mujeres	Total
OIT	1	4	5
Gobierno de Canadá		1	1
Ministerio del Trabajo	2	2	4
Organizaciones de Empresarios/Socios Estratégicos	1	1	2
Sindicatos		3	3
Total	4	9	15

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Grupos Focales

Grupos de Interés	Hombres	Mujeres	Total, Grupos	Total, Participantes
Inspectores de trabajo	1	1	2	8
Trabajadores Sindicalizados	1	1	2	8
Trabajadores no sindicalizados, asociación de empresarios, aliados estratégicos.	1	1	2	8
Total	3	3	6	24

Fuente: Elaboración propia

Protocolo Entrevista Semiestructurada

Consentimiento Informado

El entrevistador recibe el formato de consentimiento (Entrevista Presencial o Virtual). Una copia del formato de consentimiento sin firmar se le entrega al entrevistado para sus archivos.

Introducción (5 minutos)

El propósito de la entrevista es conversar acerca de los resultados del proyecto de fortalecimiento Institucional para promover el cumplimiento de los derechos laborales en Colombia y del proyecto de mejoramiento del sistema de información del Archivo Sindical (SIAS II) y fortalecimiento de capacidades en su inspección y manejo para la inspección laboral en Colombia. Nos interesa conocer su opinión acerca de la relevancia de los proyectos el logro de los resultados asociados al fortalecimiento de las capacidades de inspección laboral y estrategia para operativizar el Sistema de información de archivo sindical (SIAS II) y fortalecer las capacidades de funcionarios, inspectores del trabajo y organizaciones sindicales en su uso, garantizando la protección de los derechos fundamentales a la libertad sindical y la negociación colectiva. En particular, nos interesa conocer los desafíos que la actual estrategia de ambos proyectos enfrenta, los componentes exitosos, y como percibe la relevancia, la coherencia, el progreso y la sostenibilidad de los resultados en el tiempo. La entrevista tendrá una duración de 65 minutos.

Con su permiso el evaluador grabará la conversación para apoyar las notas de la entrevista. Ninguna persona fuera del evaluador tendrá acceso al audio de la entrevista. La entrevista tendrá mejores resultados si usted realiza la mayor parte de la conversación. Siéntase libre de hablar abiertamente sobre los aspectos relacionados con las preguntas guía que realizará el facilitador, presentando su perspectiva acerca de los resultados del programa. Su participación es voluntaria, en cualquier momento si lo considera necesario puede retirarse de la entrevista.

¿Tiene alguna pregunta antes de empezar?

Presentación del Entrevistado (5 minutos)

¿Cuál es su cargo y el lugar en donde trabaja? Brevemente describa su relación con los proyectos.

Relevancia (8 minutos)

¿En qué medida los objetivos y acciones de los proyectos respondieron a las necesidades y capacidades de las partes interesadas relevantes?

¿Cuáles han sido los desafíos para la participación de los mandantes en el diseño de los proyectos?

Coherencia (8 minutos)

¿En qué medida la estrategia de los proyectos es coherente en términos de tiempo, recursos y capacidades de los actores nacionales y locales? ¿En qué medida la estrategia de los proyectos es coherente en términos de las prioridades y políticas del gobierno y con las necesidades específicas de hombres y mujeres?

¿Cuáles considera los aspectos más fuertes de los proyectos? ¿Cuáles considera los aspectos más débiles del programa?

Efectividad (10 minutos)

¿De qué manera los proyectos mejoran la funcionalidad del SIAS?

¿Cómo los proyectos mejoran la capacidad de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo y de las organizaciones sindicales?

¿Cuáles han sido las fortalezas o debilidades en términos de la planificación, la implementación, participación de los actores, y el monitoreo de las intervenciones?

Eficiencia (8 minutos)

¿Se han asignado los recursos (financieros, humanos y temporales) que se requieren para garantizar el logro de los resultados?

¿Cuán efectivo fue el apoyo (técnico y político) brindado hasta ahora por la OIT (oficina de países andinos, Oficina de proyectos de Bogotá y otros) a los Proyectos?

Orientación al impacto y sostenibilidad (10 minutos)

¿Cuáles fueron los cambios más significativos (si los hubo) que ocurrieron o es probable que ocurran a consecuencia de la implementación de los proyectos? ¿Algún resultado indeseado?

¿Qué potencial tiene el SIAS en la protección de los derechos laborales? ¿El SIAS ha impulsado el diálogo social preventivo de violaciones de derechos laborales?

¿Qué acciones específicas para asegurar la sostenibilidad de los resultados identifica como relevantes y cuales se llevaron a cabo durante la implementación de los proyectos?

Conclusión (5 minutos)

¿Conociendo lo que conoce del programa, que haría diferente en una nueva versión del programa?

Protocolo Grupos Focales

Consentimiento Informado

El entrevistador recibe el formato de consentimiento (Entrevista Presencial o Virtual). Una copia del formato de consentimiento sin firmar se le entrega al entrevistado para sus archivos.

Introducción (5 minutos)

El propósito del grupo focal es conversar acerca de los resultados del *proyecto de fortalecimiento Institucional para promover el cumplimiento de los derechos laborales en Colombia y del proyecto de mejoramiento del sistema de información del Archivo Sindical (SIAS II) y fortalecimiento de capacidades en su inspección y manejo para la inspección laboral en Colombia*. Nos interesa conocer su opinión acerca de la relevancia de los proyectos el logro de los resultados asociados al fortalecimiento de las capacidades de inspección laboral y estrategia para operativizar el Sistema de información de archivo sindical (SIAS II) y fortalecer las capacidades de funcionarios, inspectores del trabajo y organizaciones sindicales en su uso, garantizando la protección de los derechos fundamentales a la libertad sindical y la negociación colectiva. En particular, nos interesa conocer los desafíos que la actual estrategia de ambos proyectos enfrenta, los componentes exitosos, y como percibe la relevancia, la coherencia, el progreso y la sostenibilidad de los resultados en el tiempo. La entrevista tendrá una duración de 85 minutos.

Con su permiso el evaluador grabará la conversación para apoyar las notas de la entrevista. **Ninguna persona fuera del evaluador tendrá acceso al audio de la entrevista.**

La entrevista tendrá mejores resultados si ustedes realizan la mayor parte de la conversación. Siéntase libre de hablar abiertamente sobre los aspectos relacionados con las preguntas guía que realizará el facilitador, presentando su perspectiva acerca de los resultados del programa. Su participación es voluntaria, en cualquier momento si lo considera necesario puede retirarse de la entrevista.

¿Tienen alguna pregunta antes de empezar?

Presentación de los participantes (10 minutos)

¿Cuál es su cargo y el lugar en donde trabaja? Brevemente describa su relación con los proyectos.

Relevancia (10 minutos)

¿En qué medida los objetivos y acciones de los proyectos respondieron a las necesidades y capacidades de las partes interesadas relevantes?

Efectividad (25 minutos)

¿Los proyectos mejoran la funcionalidad del SIAS? (tiempo de trámites, accesibilidad, vigilancia y control, facilitan un proceso continuo de actualización de la información del archivo sindical, etc.).

¿Cuáles han sido las fortalezas o debilidades del nuevo sistema SIAS?

Orientación al impacto y sostenibilidad (25 minutos)

¿Cuáles fueron los cambios más significativos (si los hubo) que ocurrieron o es probable que ocurran a consecuencia de la implementación de los proyectos? ¿Algún resultado indeseado?

¿Qué potencial tiene el SIAS en la protección de los derechos laborales? ¿El SIAS ha impulsado el diálogo social preventivo de violaciones de derechos laborales?

¿Qué acciones específicas para asegurar la sostenibilidad de los resultados identifica como relevantes y cuales se llevaron a cabo durante la implementación de los proyectos?

Conclusión (10 minutos)

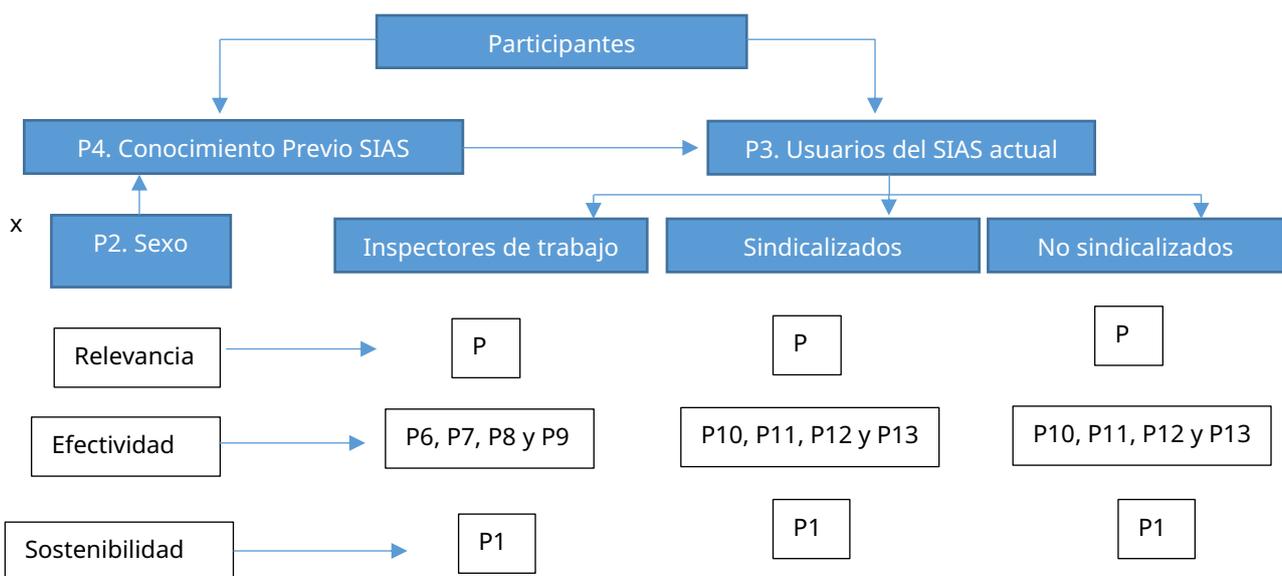
¿Conociendo lo que conoce del SIAS, que aspectos mejoraría y por qué?

Anexo 4 Cuestionario a Beneficiarios/as

La encuesta a participantes está diseñada para recolectar datos relacionados con las preguntas guía de las categorías de relevancia, efectividad y sostenibilidad. La muestra por conveniencia de participantes se obtiene de la base de datos de participantes en las actividades de asistencia técnica desarrolladas por la oficina de proyectos de la OIT en Bogotá. Teniendo en cuenta la baja tasa de respuesta de las encuestas en línea el evaluador contará con el apoyo logístico y de implementación de una estrategia telefónica para asegurar la recolección de datos 250 a 300 participantes de la muestra por conveniencia. En la muestra por conveniencia se establecerán estratos por género, inspectores de trabajo, miembros de sindicatos y trabajadores no sindicalizados que hayan participado en las actividades de asistencia técnica (capacitaciones, uso de manuales del SIAS, entre otras actividades).

La Figura 1 describe la encuesta por grupos de interés para la evaluación. Al igual que en todos los demás métodos de recolección de datos la perspectiva de género es incluida en la estructura de la encuesta. Así mismo, la encuesta diferencia tres grupos de interés con perspectivas distintas acerca de la utilidad de las capacitaciones y el SIAS: (1) Inspectores de trabajo, (2) Miembros de sindicatos y (3) trabajadores no sindicalizados. La encuesta además construye un grupo de participantes con conocimiento previo del SIAS y un grupo sin conocimiento alguno acerca del SIAS. Cada grupo de usuarios recibe seis preguntas sobre relevancia, efectividad y sostenibilidad. La duración estimada en el diligenciamiento de la encuesta esta entre 8 y 10 minutos.

Figura 1. Preguntas y Grupos de Interés de la Encuesta a participantes



A continuación, se describe la estructura de la encuesta, la cual contiene 6 módulos. El módulo 1 corresponde al módulo de autorización de uso de datos. El módulo 2 contiene las preguntas demográficas y las preguntas de filtro utilizados para construir los grupos de interés de la encuesta. El módulo 3 describe las preguntas de relevancia, el módulo 4 las preguntas de efectividad para inspectores de trabajo, el módulo 5 las preguntas de efectividad para los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados y el módulo 6 la pregunta relacionada con sostenibilidad.

Encuesta de Opinión Beneficiarios Finales

Hola, buen día, reciba un cordial saludo del equipo evaluador de las actividades desarrolladas en la actualización y uso del Sistema de Información del Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo. Para tal efecto hemos desarrollado una encuesta que tomará más de 10 minutos de su tiempo. El objetivo principal de la encuesta es conocer desde la experiencia como participantes la utilidad de las capacitaciones y manuales de usuario del nuevo sistema SIAS. Además, nos gustaría conocer su opinión acerca de la utilidad del nuevo sistema SIAS en el seguimiento de pactos colectivos, contratos sindicales y negociaciones colectivas. Los datos recolectados ayudarán a comprender las posibilidades de mejora del Sistema y no hacen referencia a datos personales. La encuesta es anónima, es decir que su nombre no será utilizado ni en el análisis de datos ni en los reportes finales de la evaluación.

De antemano le agradecemos su valiosa participación en la encuesta de evaluación.

M1. Autorización para el uso de datos	
P1. ¿Acepta que sus datos personales sean tratados como se describió anteriormente?	
Si	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
M2. Información demográfica	
P2. ¿Con cuál de los siguientes géneros se identifica?	
Femenino	<input type="checkbox"/>
Masculino	<input type="checkbox"/>
Otro, Cual:	_____
P3. ¿Con cuál de los siguientes grupos de usuarios del SIAS se identifica?	
Inspector/Inspectora de Trabajo	<input type="checkbox"/>
Miembro de un sindicato	<input type="checkbox"/>
Trabajo no sindicalizado	<input type="checkbox"/>
Otro, Cual:	_____
P4. Previo a la capacitación del SIAS actual ¿ha recibido alguna capacitación sobre el SIAS antes de la versión actual?	
Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
M2. Información demográfica	
P2. ¿Con cuál de los siguientes géneros se identifica?	
Femenino	<input type="checkbox"/>
Masculino	<input type="checkbox"/>
Otro, Cual:	_____
P3. ¿Con cuál de los siguientes grupos de usuarios del SIAS se identifica?	
Inspector/Inspectora de Trabajo	<input type="checkbox"/>
Miembro de un sindicato	<input type="checkbox"/>
Trabajo no sindicalizado	<input type="checkbox"/>
Empresario/Emprendedor	<input type="checkbox"/>
Otro, Cual:	_____
P4. Previo a la capacitación del SIAS actual ¿ha recibido alguna capacitación sobre el SIAS antes de la versión actual?	
Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
M3. Relevancia	

P5. ¿Qué tan importante es el SIAS en el seguimiento y monitoreo de pactos colectivos, contratos sindicales y negociaciones colectivas?

Muy importante
Importante
Neutro
Poco importante
No es importante



M4. Efectividad: Inspectores(as) de trabajo

Que tan de acuerdo esta con la siguiente afirmación:

P6. Mi capacidad de inspección laboral mejoró a partir de las capacitaciones, manuales y guías recibidas en la actualización del nuevo sistema SIAS.

Completamente de acuerdo
De acuerdo
Indiferente
Desacuerdo poco
Desacuerdo totalmente.



P7. Las capacitaciones recibidas y los manuales de usuario para el manejo del SIAS son útiles porque:

Desarrollé habilidades de inspección laboral que no tenia

Me permitieron profundizar en habilidades de inspección laboral que ya tenia

Las capacitaciones y los manuales no usuario no incrementaron mis habilidades de inspección laboral.

Las capacitaciones recibidas y los manuales de usuario no han sido útiles.

¿Otra, Cual?

Que tan de acuerdo esta con la siguiente afirmación:

P8. Las nuevas funcionalidades del Sistema de Información del Archivo Sindical (SIAS) mejoraron mi capacidad de inspección laboral

Completamente de acuerdo
De acuerdo
Indiferente
Desacuerdo poco
Desacuerdo totalmente.



P9. El SIAS actual es útil porque: (pueden seleccionar una o todas)

Facilita el archivo y organización de información sobre derechos fundamentales del trabajo a la libertad sindical y negociación colectiva.

Permite el registro y seguimiento de pactos colectivos, contratos sindicales y negociaciones colectivas por áreas geográficas y sectores productivos.

Sistematiza información acerca del número de trabajadores en pactos colectivos, contratos sindicales y negociaciones colectivas por sexo, sector productivo, empresa, localización geográfica y duración.

Contribuye el uso adecuado de los contratos sindicales y los pactos colectivos.

La versión actualizada del SIAS no ha mejorado la versión inicial.

Otra Cual: _____

M5. Efectividad: Miembros de Sindicatos y Trabajadores No Sindicalizados

Que tan de acuerdo esta con la siguiente afirmación:

P.10. Mi conocimiento y uso del Sistema de Información del Archivo Sindical (SIAS) mejoró a partir de las capacitaciones recibidas.

Completamente de acuerdo
De acuerdo
Indiferente
Desacuerdo poco
Desacuerdo totalmente.



P11. Las capacitaciones recibidas y los manuales de usuario para el manejo del SIAS son útiles porque:

Desarrollé conocimiento relevante para identificar pactos colectivos, contratos sindicales y negociaciones colectivas que no tenía. Me permitieron profundizar en conocimiento que ya tenía acerca de pactos colectivos, contratos sindicales y negociaciones colectivas.

Las capacitaciones y los manuales de guía de usuario no mejoraron ni mi conocimiento ni mi uso del sistema SIAS. Las capacitaciones y los manuales de usuario resultan muy complicados de entender y utilizar.

Las capacitaciones y los manuales de usuario no han sido útiles.

¿Otra, Cual? _____

Que tan de acuerdo esta con la siguiente afirmación:

P12. El nuevo Sistema de Información del Archivo Sindical (SIAS) ha mejorado el registro y acceso a información sobre de pactos colectivos, contratos sindicales y negociaciones colectivas.

Completamente de acuerdo
De acuerdo
Indiferente
Desacuerdo poco
Desacuerdo totalmente.



P13. El SIAS actual es útil porque: (pueden seleccionar una o todas)

Facilita el registro por parte de los sindicatos de pactos colectivos, contratos sindicales y negociaciones colectivas.

Ofrece información acerca del número de trabajadores en pactos colectivos, contratos sindicales y negociaciones colectivas por sexo, sector productivo, empresa, localización geográfica y duración

Ofrece una respuesta ágil a las organizaciones sindicales interesadas en realizar un proceso continuo de actualización de la información del archivo sindical.

Facilita la consecución de certificaciones para los sindicatos.

El sistema SIAS resulta muy complejo y difícil de utilizar.

¿Otra, Cual?

M6. Sostenibilidad

Que tan de acuerdo esta con la siguiente afirmación:

P14. El SIAS ha mejorado el diálogo entre el Ministerio del Trabajo, las empresas y los sindicatos acerca del uso adecuado de pactos colectivos, contratos sindicales y negociaciones colectivas.

Completamente de acuerdo
De acuerdo
Indiferente
Desacuerdo poco
Desacuerdo totalmente.



Fin de la Encuesta de Evaluación

Anexo 5 Lista de Personas Entrevistadas

El operativo de campo se llevó a cabo a través de una estrategia mixta que contempla actividades remotas y presenciales. Las actividades de recolección de datos relacionadas con las entrevistas semiestructuradas y los grupos focales se llevarán a cabo de manera virtual a menos que las posibilidades de agenda de los grupos de interés faciliten el desarrollo de dichas actividades de manera presencial.

Objetivo del Operativo de Campo

El objetivo del operativo de campo es realizar una recolección de datos minimizando los riesgos de captura de datos ocasionados, entre otros factores, por las restricciones de movilidad por COVID-19 y limitado acceso a teléfonos y/o computadores, principalmente de los participantes.

Métodos de recolección de datos

En el operativo de campo se llevarán a cabo entrevistas semiestructuradas, grupos focales y encuestas en línea con los representantes de las co-partes responsables de la implementación de los proyectos en evaluación. El evaluador envió oportunamente invitaciones a un correo electrónico con las instrucciones de conexión virtual a través del software Meet de Google.

Agenda Preliminar de Entrevistas

La Tabla 3 describe la agenda de trabajo a desarrollar. Las actividades de recolección de datos se realizarán de manera remota desde Bogotá.

Tabla 3. Agenda de Entrevistas Semiestructuradas

Fecha	Horario	Institución	Participantes
30-enero	8:00 am a 9:00 a.m.	OIT	Ítalo Cardona, director de la OIT, Países Andinos
30-enero	10:00 am a 11:00 a.m.	OIT	Marialaura Fino, Especialista en Normas
30-enero	4:00 pm a 5:00 p.m.	OIT	Katherine Tupaz
31-enero	8:00 am a 9:00 a.m.	OIT	Alejandra Cortes
31-enero	10:00 am a 11:00 a.m.	Gobierno de Canadá	Yaneth Mahecha, Policy Analyst
31-enero	2:00 pm a 3:00 p.m.	Ministerio del Trabajo	Álvaro González, Profesional especializado
31-enero	4:00 pm a 5:00 p.m.	Ministerio del Trabajo	Diego Peñaranda, Ingeniero Subdirección Gestión Territorial
1-febrero	8:00 am a 9:00 a.m.	Ministerio del Trabajo	Amparo Álvarez, Coordinador Grupo para la Gestión del Entrenamiento y el Análisis de la Inspección del Trabajo
1-febrero	10:00 am a 11:00 a.m.	Ministerio del Trabajo	Emmy Castro, Inspectora de trabajo
1-febrero	2:00 pm a 3:00 p.m.	Organizaciones de Empresarios/Socios Estratégicos	Marley Cely, Universidad Industrial de Santander
1-febrero	4:00 pm a 5:00 p.m.	Organizaciones de Empresarios/Socios Estratégicos	Henry Morales, Colext
2-febrero	8:00 am a 9:00 a.m.	Organizaciones de Empresarios/Socios Estratégicos	Luisa Rodríguez, Universidad Externado
2-febrero	10:00 am a 11:00 a.m.	Sindicatos	Nidia Tarazona, secretaria general, Confederación General de Trabajadores
2-febrero	2:00 pm a 3:00 p.m.	Sindicatos	Rosa Flerez, Confederación de Trabajadores de Colombia, Departamento de asuntos internacionales

Agenda Preliminar de Grupos focales

La Tabla 4 describe la agenda de trabajo para los grupos focales que se desarrollaran virtualmente desde Bogotá. Los y las invitadas corresponden a información de beneficiarios finales de las bases de datos de los proyectos en evaluación.

Tabla 4. Agenda de grupos focales

Fecha	Horario	Actividad
6-febrero	8:00 am a 9: 30 a.m.	Grupo focal mujeres inspectores de trabajo.
6-febrero	10:00 pm a 11: 30 a.m.	Grupo focal hombres inspectores de trabajo.
6-febrero	2:00 pm a 3:30 p.m.	Grupo focal mujeres trabajadoras sindicalizados sectores minas y puertos.
6-febrero	8:00 am a 9:30 a.m.	Grupo focal hombres trabajadores y empresas sector Palma
7-febrero	2:00 pm a 3:30 p.m.	Grupo focal mujeres trabajadoras sectores flores y minas.
7-febrero	3:00 p.m. a 4:30 p.m.	Grupo focal hombres Trabajadoras no sindicalizadas y/o aliados estratégicos (emprendedores, asociación de empresas, trabajadores informales).



Anexo 7 Plantilla de Lecciones Aprendidas

Fortalecimiento Institucional para Promover el Cumplimiento de los Derechos Laborales, Mejoramiento del Sistema SIAS con fortalecimiento de las capacidades de inspección laboral en Colombia.

Proyecto CD/Código: COL/19/01/CAN y COL/21/11/COL

Nombre del Evaluador: William Prieto

Fecha: 07 March 2023

La siguiente lección aprendida ha sido identificada en el proceso de evaluación. En el informe de evaluación completo se puede incluir un texto más explicativo de la lección.

ELEMENTO DE LA LECCIÓN APRENDIDA	La falta de un diagnóstico de necesidades y capacidades iniciales de los mandantes y en particular de las OS con participación de mujeres y población vulnerable limita el alcance de la validación y usabilidad del SIAS.
Breve descripción de la lección aprendida (relación con una acción o tarea específica)	El desconocimiento de las necesidades de las OS y los inspectores de trabajo como principales usuarios del SIAS causa una apropiación del sistema limitada y por ende dificulta la gobernanza de la información. De igual manera, el desconocimiento de las necesidades de los gremios de las empresas dificulta la participación en el desarrollo de innovaciones tecnológicas.
Contexto y cualquier condición relacionada	El SIAS fue concebido inicialmente como solución a las necesidades del Mintrabajo relacionadas con el cargue de archivos históricos y el logro de eficiencias en procesos organizacionales para mejorar los tiempos de respuesta a las solicitudes de certificaciones de los usuarios.
Usuarios / Beneficiarios a los que se dirige	OS de base con condiciones iniciales que dificultan el acceso a internet y el manejo de plataformas tecnológicas. Inspectores de trabajo que realizan revisión documental para la autorización de certificaciones a los sindicatos.
Desafíos / lecciones negativas - Factores causales	Aunque el soporte y apoyo a el uso de los servicios del SIAS favorece la resolución de novedades de los usuarios, el desconocimiento del SIAS acerca de las necesidades de las OS y los inspectores de trabajo aumenta las novedades, incrementa el costo de soporte y apoyo y afecta la apropiación del SIAS por parte de los usuarios.
Logros / Aspectos positivos - Factores causales	Una mejor alineación en el diseño de la solución tecnológica con las necesidades de los usuarios principales permite una mejor gobernanza de la información y facilita la mejora en la comunicación de las novedades y por ende en los tiempos de respuesta a las solicitudes presentadas por los usuarios del SIAS.
Aspectos administrativos de la OIT (personal, recursos, diseño, implementación)	La OIT debería impulsar la implementación del plan de gestión de conocimiento para favorecer la participación de los usuarios en el conocimiento y el potencial de mejoras que tienen las funcionalidades del SIAS al momento de responder a las necesidades de los usuarios.



Fortalecimiento Institucional para Promover el Cumplimiento de los Derechos Laborales, Mejoramiento del Sistema SIAS con fortalecimiento de las capacidades de inspección laboral en Colombia.

Proyecto CD/Código: COL/19/01/CAN y COL/21/11/COL

Nombre del Evaluador: William Prieto

Fecha: 07 March 2023

La siguiente lección aprendida ha sido identificada en el proceso de evaluación. En el informe de evaluación completo se puede incluir un texto más explicativo de la lección.

ELEMENTO DE LA LECCIÓN APRENDIDA	Incluir en el diseño inicial la interoperabilidad del SIAS con otros sistemas de información mejora el alcance de las intervenciones en términos de capacidades de IVC.
Breve descripción de la lección aprendida (relación con una acción o tarea específica)	Si bien existe un avance significativo en el desarrollo de una solución tecnológica para resolver ineficiencias asociadas a la articulación de recursos humanos para mejorar la IVC de pactos colectivos y contratos sindicales la falta de interoperabilidad del SIAS con otros sistemas del Mintrabajo reduce el alcance de las intervenciones en el logro de fortalecer los procesos de IVC.
Contexto y cualquier condición relacionada	El SIAS fue concebido inicialmente como solución a las necesidades del Mintrabajo relacionadas con el cargue de archivos históricos y el logro de eficiencias en procesos organizacionales para mejorar los tiempos de respuesta a las solicitudes de certificaciones de los usuarios. Sin embargo, en los requerimientos iniciales no se contempló la interoperabilidad del SIAS con otros sistemas de información del Mintrabajo.
Usuarios / Beneficiarios a los que se dirige	Inspectores de trabajo con asignaciones específicas en investigación de vulneración de derechos laborales y sindicales a través de modelos de contratación que utilizan de manera inapropiada los contratos sindicales y los pactos colectivos.
Desafíos / lecciones negativas - Factores causales	Si el SIAS no logra la compatibilidad con otros sistemas de información la capacidad del Mintrabajo para mejorar la IVC de pactos colectivos y contratos sindicales no aprovecha las ventajas de los sistemas de información y la automatización de procesos para impulsar la analítica de datos y utilizar las aplicaciones de inteligencia artificial.
Logros / Aspectos positivos - Factores causales	La interconectividad con otros sistemas reduce los costos de las investigaciones, y potencia el desarrollo de equipos elite de investigaciones localizados en entornos con mayores ventajas de seguridad al momento de realizar investigaciones.
Aspectos administrativos de la OIT (personal, recursos, diseño, implementación)	En el diseño de mejoras a lo alcanzado debería incluirse de manera específica la inclusión de la interoperabilidad desde la perspectiva de la OIT para promover mejoras en la calidad de la investigación y la IVC apoyadas en las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.



Fortalecimiento Institucional para Promover el Cumplimiento de los Derechos Laborales, Mejoramiento del Sistema SIAS con fortalecimiento de las capacidades de inspección laboral en Colombia.

Proyecto CD/Código: COL/19/01/CAN y COL/21/11/COL

Nombre del Evaluador: William Prieto

Fecha: 07 March 2023

La siguiente lección aprendida ha sido identificada en el proceso de evaluación. En el informe de evaluación completo se puede incluir un texto más explicativo de la lección.

ELEMENTO DE LA LECCIÓN APRENDIDA	La falta de articulación de las distintas unidades de Mintrabajo en términos de la importancia del proyecto SIAS ocasiona demoras en la implementación de las intervenciones.
Breve descripción de la lección aprendida (relación con una acción o tarea específica)	El SIAS como solución tecnológica implica la convergencia de intereses políticos y técnicos con relación a una visión tecnológica del Mintrabajo articulada y coherente para priorizar los procesos de revisión, aprobación y pues en funcionamiento de las mejoras realizadas al SIAS.
Contexto y cualquier precondición relacionada	La visión tecnológica de los servicios del Mintrabajo esta desarticulada y responde de manera distinta a los criterios políticos y técnicos lo cual ha ocasionado un esfuerzo de abogacía constante de la OIT para garantizar coordinación de esfuerzos en distintas unidades al interior del Mintrabajo.
Usuarios / Beneficiarios a los que se dirige	Mintrabajo, directores de IVCGT y la oficina TIC.
Desafíos / lecciones negativas - Factores causales	Si Mintrabajo no alcanza un acuerdo al interior de las unidades que tienen que ver con la implementación del SIAS la visión tecnológica de los servicios prestados por el SIAS no será coherente, lo cual provoca desarticulaciones en los procesos de aprobación, revisión y entrega de las funcionalidades del SIAS por parte de la OIT.
Logros / Aspectos positivos - Factores causales	Una mejor coordinación de las unidades al interior del Mintrabajo acerca de la importancia del SIAS en la visión tecnológica del gobierno en línea favorece los tiempos de implementación de los productos tecnológicos.
Aspectos administrativos de la OIT (personal, recursos, diseño, implementación)	En el diseño inicial de las cartas de acuerdo y los convenios interinstitucionales debe existir claridad acerca de la visión tecnológica del Mintrabajo de modo que las distintas unidades del mintrabajo convergen en un nivel de importancia que facilita la coordinación con los distintos grupos de interés articulados en las intervenciones.



Anexo 8 Plantilla de Buenas prácticas emergentes

Fortalecimiento Institucional para Promover el Cumplimiento de los Derechos Laborales, Mejoramiento del Sistema SIAS con fortalecimiento de las capacidades de inspección laboral en Colombia.

Proyecto CD/CÓDIGO: COL/19/01/CAN y COL/21/11/COL

Nombre del evaluador: William Prieto

Fecha: 07 March 2023

La siguiente buena práctica emergente ha sido identificada en el proceso de evaluación. Se puede encontrar más contenido en el informe de evaluación completo.

COMPONENTE DE LA BUENA PRÁCTICA	CONTENIDO
Breve descripción de la buena práctica (relación con el objetivo del proyecto o el resultado específico, antecedentes, propósito, etc.)	La capacitación brindada a los trabajadores sobre modelos de contratación que atentan contra los derechos laborales y los derechos sindicales con metodologías de réplica fomenta su participación en Inspección, Vigilancia y Control.
Condiciones y contexto relevantes: limitaciones o recomendaciones en términos de aplicabilidad y replicabilidad	Las condiciones de la negociación colectiva implican el fortalecimiento de las organizaciones sindicales en cuanto a competencias de negociación a través del diálogo social para prevenir investigaciones laborales en un contexto con restricciones en el número de inspectores de trabajo, limitadas capacidades de informática y difícil acceso a internet.
Establecer una clara relación causa-efecto	A mayor capacidad de las organizaciones sindicales de base en habilidades de negociación e identificación de modelos de contratación que vulneran los derechos sindicales mayor es la capacidad de los mandantes para resolver conflictos a través de la negociación y menor es el costo impuesto a Mintrabajo para realizar investigaciones.
Indicar el impacto medible y los beneficiarios previstos	En el departamento del Cauca y Antioquia se han llevado a cabo mesas de diálogo con las metodologías de negociación colectiva focalizadas en modelos de contratación que vulneran derechos laborales y sindicales. En el departamento de Santander y Boyacá los trabajadores sindicalizados lograron replicar las herramientas de diálogo social que les permitieron alcanzar la formalización de trabajadores y beneficios asociados a incrementos salariales y mejora en las condiciones laborales.
Potencial de réplica y por quién	El potencial de réplica está en la aplicación del modelo pedagógico desarrollado en el diplomado de diálogo social y esta dirigido a las organizaciones sindicales de base y a los inspectores de trabajo, principales usuarios del SIAS.
Vinculación hacia arriba con los objetivos globales de la OIT (PTDPS, Resultados de los Programas País o Marco de Programas Estratégicos de la OIT)	Constitución Política de Colombia, Artículo 25 y Art. 53. Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026. Art. 59. Código Sustantivo del Trabajo: Art.357, Art.373. Art. 467 a 480, y Art. 481. Ley 50, Art. 70. Convenio 87 de la OIT. Convenio 98 de la OIT. Recomendaciones de la Comisión de Expertos de la OIT.



Otros documentos o comentarios relevantes	Plan de Acción Gobierno de Canadá, Recomendaciones de la OCDE, Recomendaciones de USDOL.
--	--

Fortalecimiento Institucional para Promover el Cumplimiento de los Derechos Laborales, Mejoramiento del Sistema SIAS con fortalecimiento de las capacidades de inspección laboral en Colombia.

Proyecto CD/CÓDIGO: COL/19/01/CAN y COL/21/11/COL

Nombre del evaluador: William Prieto

Fecha: 07 March 2023

La siguiente buena práctica emergente ha sido identificada en el proceso de evaluación. Se puede encontrar más contenido en el informe de evaluación completo.

COMPONENTE DE LA BUENA PRÁCTICA	CONTENIDO
Breve descripción de la buena práctica (relación con el objetivo del proyecto o el resultado específico, antecedentes, propósito, etc.)	Desarrollo de una solución tecnológica para el cargue digital de archivos sindicales considerados archivos de la nación que ofrece eficiencias organizacionales en Mintrabajo para la mejora en los tiempos de respuesta a los trámites de las organizaciones sindicales y mejora en los procesos de IVC de contratos sindicales y pactos colectivos.
Condiciones y contexto relevantes: limitaciones o recomendaciones en términos de aplicabilidad y replicabilidad	Procesos intensivos en papel en la solicitud de trámites realizados por las organizaciones sindicales, limitada capacidad del Mintrabajo para realizar la custodia de archivos de la nación y limitada capacidad de los inspectores de trabajo para realizar de manera oportuna procesos de revisión y autorización de certificaciones sindicales.
Establecer una clara relación causa-efecto	El depósito digital de archivos de la nación mejora las condiciones de protección y almacenamiento de archivos sindicales. Procesos automatizados de revisión documental e IVC disminuyen los tiempos de espera en la consecución de certificaciones sindicales.
Indicar el impacto medible y los beneficiarios previstos	Un total de 1576 carpetas y 169.626 folios se priorizaron. En total se digitalizaron 204 cajas, 1.816 carpetas y 212.033 folios. Un total de 13 pactos colectivos se incluyeron en la prueba piloto, lo cual suma 240 carpetas y 42.407 folios. Disponibilidad de información sobre pactos colectivos, contratos sindicales, laudos arbitrales y convenciones colectivas para 5 sectores priorizados.
Potencial de réplica y por quién	El potencial de réplica está en la capacidad instalada que genera la solución tecnológica una vez la curva de aprendizaje y el ciclo de maduración del sistema de información haya culminado con la inclusión de la capacitación a los mandantes y a los usuarios.
Vinculación hacia arriba con los objetivos globales de la OIT (PTDPS, Resultados de los Programas País o Marco de Programas Estratégicos de la OIT)	Ley 2080 de 2021, art. 53,56,59 y 61 sobre el uso de medios electrónicos para habilitar canales de comunicación y sistemas de información con la ciudadanía, Directiva presidencial 03 de 2021 sobre lineamientos de uso de software, inteligencia artificial, seguridad digital y gestión de datos, Decreto 767 de 2022 sobre la actualización de la política colombiana de Gobierno Digital.



Otros documentos comentarios relevantes	o Plan de Acción Gobierno de Canadá, Recomendaciones de la OCDE, Recomendaciones de USDOL.
--	--

Anexo 9. Tablas del Informe de Evaluación

Tabla 1. Descripción de la normatividad nacional.

Instrumento Normativo Nacional	Descripción
Constitución Política de Colombia	Artículo 25. El trabajo es un derecho de especial protección del estado. Art. 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Art. 53. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, acuerdos y convenios no pueden menoscabar ni la libertad, ni la dignidad, ni los derechos de los trabajadores. Art. 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.
Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026	Art. 59. Política Pública de Trabajo digno y decente la cual incluye la garantía de derechos fundamentales del trabajo y el ejercicio del diálogo social y tripartismo.
Código Sustantivo del Trabajo: Pactos Colectivos y Contratos Sindicales.	Art.357. A los sindicatos de base les corresponde la celebración de contratos sindicales y convenciones colectivas de trabajo. Art.373. Funciones de los sindicatos en relación a los contratos sindicales. Título III. Convenciones, pactos colectivos y contratos sindicales. Art. 467 a 480: Convenciones colectivas. Art. 481. Y Art. 70 de la Ley 50 de 1990: pactos colectivos y prohibición de un pacto colectivo cuando el sindicato o sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa. Art.482, 483 y 484, definición y uso de contratos sindicales.
Código Sustantivo del Trabajo: Archivo Sindical.	Art. 364. Solicitud al Ministerio del trabajo de la certificación sindical. Art. 365. Obligación de registro de los sindicatos en el archivo sindical del Mintrabajo. Art. 366. Duración del proceso de tramitación de los sindicatos en Mintrabajo.
Sentencias de la Corte Constitucional	Sentencia T 457 de 2011 sobre reclamaciones al contrato sindical, Sentencia T 303 de 2011 sobre el contrato colectivo sindical, Sentencia SU 596 de 1996 sobre la presencia de pactos colectivos y convenciones en una misma empresa, Sentencia C-465/08 sobre derechos sindicales y ratificación del acuerdo 87 de la OIT, Sentencia 342 de 1995 sobre coexistencia de pactos colectivos y convenciones colectivas.
Leyes de la República y Decretos del Ministerio del Trabajo	Ley 1610, art. 3, función de mejoramiento de la normatividad en materia de inspección por parte del Mintrabajo, Decreto 1072 de 2015 sobre requerimientos mínimos en el establecimiento de un contrato sindical, Decreto 036 sobre definición y regulación del contrato sindical, ley 1429 de 2010 sobre la reglamentación del contrato sindical, Resolución 2021 de 2018 sobre IVC y tercerización laboral ilegal, Ley 1453 de 2011, sobre penas sancionatorias en el código penal a quien realice pactos colectivos que otorguen mejores condiciones a trabajadores no sindicalizados.
Archivo General de la Nación	Ley 594 de 2000 establecer las reglas y principios generales que regulan la función archivística del Estado.



Gobierno Digital	Ley 2080 de 2021, art. 53,56,59 y 61 sobre el uso de medios electrónicos para habilitar canales de comunicación y sistemas de información con la ciudadanía, Directiva presidencial 03 de 2021 sobre lineamientos de uso de software, inteligencia artificial, seguridad digital y gestión de datos, Decreto 767 de 2022 sobre la actualización de la política colombiana de Gobierno Digital.
------------------	--

Tabla 2. Descripción de la normatividad internacional.

Instrumento Normativo Internacional	Descripción
Convenio 87 de la OIT.	Sobre la Inspección del trabajo, 1947.
Convenio 98 de la OIT.	Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
Convenio 154 de la OIT.	Sobre la promoción de la negociación colectiva, 1981.
Recomendaciones de la Comisión de Expertos de la OIT	Convenio sobre derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949, ratificado en Colombia en 1976, observaciones y recomendaciones realizadas en 2022.
Plan de Acción Gobierno de Canadá	Recomendación 1, sobre la protección de derechos fundamentales de los trabajadores a la libertad de asociación y de negociación colectiva mediante la eliminación de vehículos legales usados para minar estos derechos (pactos colectivos, contratos sindicales, intermediación y subcontratación ilegales).
Recomendaciones de la OCDE	Estudios de la OCDE sobre El Mercado de Laboral y las Políticas Sociales: Colombia 2016.
Recomendaciones de USDOL	Sobre el uso de pactos colectivos para vulnerar el derecho de asociación sindical y negociación colectiva.
Informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)	Convenios 87 y 98.

Tabla 3. Objetivos/Productos Evaluación Agrupada

Proyecto	Componente 1: Fortalecimiento de inspección laboral mediante innovación tecnológica- SIAS.	Componente 2: Fortalecimiento de capacidades de inspección del trabajo.
Fortalecimiento Institucional para promover el cumplimiento de la legislación laboral en Colombia.	<p>Consultas con las organizaciones sindicales acerca del SIAS.</p> <p>Desarrollo de una plataforma tecnológica cumpliendo el marco normativo para facilitar la recolección de información, el procesamiento y la publicación de datos relacionadas con la localización y los sectores económicos que presentan contratos sindicales y pactos colectivos. Entrenamiento en pactos colectivos y contratos sindicales dirigidos a los inspectores de trabajo con desarrollo de manuales de procesos del SIAS.</p> <p>2 propuestas de Tablero de control de Power BI, conectado a la información de la prueba piloto de cargue en el SIAS, indicando tendencias en el uso de contratos sindicales y pactos colectivos en el país de acceso exclusivo de Mintrabajo.</p>	<p>1 ABC Inspección del trabajo y Pactos Colectivos y Lista de chequeo Investigaciones administrativas frente al Pacto Colectivo.</p> <p>1 ABC Inspección del trabajo y contrato sindical y Lista de chequeo: investigaciones administrativas. Contrato sindical.</p> <p>1 documento de análisis de contratos sindicales y pactos colectivos utilizando como principal fuente los casos estudiados por las altas cortes con el objeto de determinar su uso y efectos en las relaciones laborales.</p> <p>1 documento de Identificación de los desencadenantes y efectos resultantes en las relaciones laborales en el país sobre el uso de los contratos sindicales y los pactos colectivos en Colombia elaborado con fuentes del Ministerio del Trabajo.</p> <p>1 documento de análisis de contratos sindicales y pactos colectivos con recomendaciones para mejorar el marco regulatorio y el ejercicio de inspección y vigilancia de contratos sindicales y pactos colectivos.</p> <p>2,864 personas formadas, 62% mujeres y 38% hombres, en normas internacionales del trabajo, uso indebido de contratos sindicales y pactos colectivos, derechos colectivos del trabajo, tercerización, intermediación y precarización laboral, 314 inspectores de trabajo certificados en uso indebido de contratos sindicales y pactos colectivos, 76 participantes graduados del diplomado en diálogo social y fortalecimiento de los derechos laborales en Colombia con presencia de inspectores, trabajadores sindicalizados, empleadores de los sectores de exportación y organizaciones sindicales.</p> <p>314 inspectores de trabajo certificados: 190 en uso indebido de contrato sindical, 124 en uso indebido de pactos colectivos.</p> <p>1 documento de diseño y resultados del diplomado en diálogo social y fortalecimiento de derechos laborales en Colombia.</p> <p>76 participantes finalizaron el diplomado en diálogo social y fortalecimiento de los derechos laborales en Colombia con presencia de inspectores, trabajadores sindicalizados, empleadores de los sectores de exportación y organizaciones sindicales.</p>



<p>Mejoramiento del Sistema de Información de Archivo Sindical (SIAS II) y fortalecimiento de capacidades en su manejo para la Inspección Laboral en Colombia.</p>	<p>1 documento con el proceso de atención de incidentes a través de la mesa de servicios de la AND. El documento describe el servicio de soporte técnico (segundo y tercer nivel), el alcance, responsables, horarios de atención, tiempos de atención, niveles de resolución y el procedimiento de atención con las actividades relativas al ciclo de vida de un incidente, tal como la detección, registro, clasificación y priorización, análisis y diagnóstico, solución y cierre. El documento define métricas para la gestión de casos. Alcance de soporte técnico con 155 historias de usuarios.</p> <p>1 metodología de cargue de información histórica de un proyecto piloto que incluye criterios de selección de la muestra y actividades de procesos específicos de alistamiento, captura, identificación, control de calidad y almacenamiento de la información.</p> <p>En la prueba piloto se seleccionaron 7 organizaciones sindicales de grado 1.</p> <p>Un total de 1576 carpetas y 169.626 folios se priorizaron. En total se digitalizaron 204 cajas, 1.816 carpetas y 212.033 folios.</p> <p>Un total de 13 pactos colectivos se incluyeron en la prueba piloto, lo cual suma 240 carpetas y 42.407 folios.</p> <p>Fase 5 de almacenamiento incompleta porque las mejoras y desarrollos de la fase 2 del SIAS no han finalizado.</p>	<p>1 documento con el protocolo de digitalización de documentos, las cantidades y metodologías usadas para (1) identificar, (2) organizar, (3) actualizar, (4) sistematizar, y (5) digitalizar las carpetas seleccionadas en el proyecto piloto de cargue del SIAS.</p> <p>56 manuales para apoyar la gestión de conocimiento en procesos de pre-registro, registro, actualización de datos de una organización sindical, federación y confederación.</p> <p>1 plan de difusión y gestión de conocimiento del SIAS.</p>
--	--	---

Tabla 4. Contribución a los Resultados Evaluación Agrupada

Proyecto	Componente 1: Fortalecimiento de inspección laboral mediante innovación tecnológica- SIAS.	Componente 2: Fortalecimiento de capacidades de inspección del trabajo.
<p>Fortalecimiento Institucional para promover el cumplimiento de la legislación laboral en Colombia.</p>	<p>Mejorar el sistema de registro de pactos colectivos, negociaciones colectivas y contratos sindicales del Ministerio del Trabajo.</p>	<p>Apoyar el análisis de condiciones de trabajo establecidas en los contratos sindicales y los pactos colectivos con información de características individuales e indicadores de monitoreo para obtener datos confiables sobre el uso de dichos instrumentos a nivel nacional. La información será registrada con el correspondiente análisis en reportes periódicos.</p> <p>Llevar a cabo una caracterización sobre el uso de los contratos sindicales y los pactos colectivos para identificar el contexto, las condiciones y los efectos del uso de cada uno de estos instrumentos y establecer recomendaciones para acciones de política pública encaminadas a reforzar el cumplimiento de los estándares laborales en el país.</p>
<p>Mejoramiento del Sistema de Información de Archivo Sindical (SIAS II) y fortalecimiento de capacidades en su manejo para la Inspección Laboral en Colombia.</p>	<p>Apoyar la operativización del SIAS de manera que sus funcionalidades proporcionen una respuesta ágil a las organizaciones sindicales, permitiendo un proceso continuo de actualización de la información del archivo sindical.</p>	<p>Generar y fortalecer capacidades en la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo respecto a la inspección y a las organizaciones sindicales frente el manejo del SIAS en su segunda fase.</p>