



**OFICINA DE ASUNTOS LABORALES INTERNACIONALES**  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS



## **EVALUACIÓN FINAL**

**FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DEL  
MINISTERIO DE TRABAJO PARA MEJORAR LAS  
CONDICIONES DE TRABAJO EN LA AGRICULTURA  
DOMINICANA [FORMITRA]**

**Noviembre de 2023**

**Beneficiario:** Organización Internacional del Trabajo (OIT)

**Duración del proyecto:** De diciembre de 2017 a diciembre de 2023

**Ejercicio fiscal y nivel de financiación:** Del año fiscal 2018 al año fiscal 2023: 5,15 millones de USD

**Evaluadora principal:** Katherine Javier

**Fechas de trabajo de campo de la evaluación:** Del 21 de agosto de 2023 al 8 de septiembre de 2023



## EVALUACIÓN FINAL DE FORMITRA

### DECLARACIÓN

Este informe describe la evaluación final del proyecto FORMITRA. DevTech llevó a cabo el trabajo de campo para la presente evaluación durante agosto y septiembre de 2023 en colaboración con el equipo del proyecto (a nivel local, Katherine Javier junto con Carlos Ramos y Rodolfo Peña; a nivel regional, el Dr. José Pineda, la Dra. Carla Paredes, Miguel Núñez, Weather Smith, Matt Dietz, Adrienne Uselman y Naomi Brodkey) y las partes interesadas. DevTech preparó el informe de evaluación según los términos especificados en el contrato con el Departamento de Trabajo de Estados Unidos. Al equipo de evaluación le gustaría agradecer a todas las partes implicadas por su apoyo y sus valiosas contribuciones.



DevTech Systems, Inc.

1700 N. Moore St.

Suite 1720

Arlington, VA 22200

<https://devtechsys.com/>

El Departamento de Trabajo de Estados Unidos financió esta evaluación de acuerdo con el contrato número 47QRAA23D003U. El presente informe no refleja necesariamente las opiniones ni las políticas del Departamento de Trabajo de Estados Unidos; y la mención de nombres o productos comerciales u organizaciones no implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.



## ÍNDICE

<b>LISTA DE ACRÓNIMOS</b>	<b>III</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>1</b>
1. RESULTADOS CLAVE DE LA EVALUACIÓN.....	2
2. LECCIONES APRENDIDAS.....	5
3. RECOMENDACIONES SEGÚN EL PÚBLICO PREVISTO .....	5
<b>1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN</b>	<b>7</b>
1.1 OBJETIVOS DE LA EVALUCIÓN .....	7
1.2 ENFOQUE METODOLÓGICO .....	8
<b>2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO</b>	<b>13</b>
<b>3. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN</b>	<b>16</b>
3.1 RELEVANCIA.....	16
3.2 EFICIENCIA Y EFICACIA .....	18
3.3 FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS .....	30
3.4 ESTRATEGIAS DE GESTIÓN.....	33
3.5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	34
3.7. SOSTENIBILIDAD .....	36
3.8 RESULTADOS INESPERADOS.....	40
<b>4. LECCIONES APRENDIDAS Y BUENAS PRÁCTICAS EMERGENTES</b>	<b>41</b>
<b>5. LIMITACIONES</b>	<b>43</b>
<b>6. CONCLUSIONES</b>	<b>45</b>
<b>7. RECOMENDACIONES CLAVE</b>	<b>52</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>60</b>
A. LISTA DE DOCUMENTOS REVISADOS.....	60
B. ITINERARIO DE RECOPIACIÓN DE DATOS.....	65
C. AGENDA DEL TALLER PARA PARTES INTERESADAS.....	67
D. TÉRMINOS DE REFERENCIA INCLUYENDO METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN Y LIMITACIONES .....	67
E. LISTA DE RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN INTERMEDIA.....	98

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Resumen del desempeño .....	2
--------------------------------------	---

Tabla 2: Distribución de los participantes por instrumento de trabajo de campo.....	9
Tabla 3: Distribución de los participantes en el taller de validación.....	10
Tabla 4: Recomendación y documentos justificantes.....	56

## LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Respuestas a la pregunta de la encuesta «¿Cuántas horas de formación recibió en las siguientes áreas?». Media de todas las respuestas. ....	19
Ilustración 2: Respuestas a la pregunta de la encuesta «Con este proyecto, ¿se siente mejor, peor o igual de equipado para llevar a cabo las inspecciones laborales?». ....	21
Ilustración 3: Respuesta a la pregunta de la encuesta: «En una escala de 1 a 5, donde 5 es "totalmente de acuerdo" y 1 es "totalmente en desacuerdo", indique en qué medida está de acuerdo con lo siguiente».....	23
Ilustración 4: Respuestas a la pregunta: «¿Considera que las actividades completadas del proyecto tendrán un impacto sostenible en el sector laboral agrícola?» .....	38

## LISTA DE ACRÓNIMOS

Acrónimo	Descripción
CASC	Confederación Autónoma de Sindicatos Clasistas
CDL	Comités directivos locales
CDN	Comité directivo nacional
CMEP	Plan integral de seguimiento y evaluación
CNTD	Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos
CNUS	Confederación Nacional de Unidad Sindical
CONANI	Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia
COPARDOM	Confederación Patronal de la República Dominicana
DAJ	Departamento de Asistencia Judicial
DAR-CE	Método de reducción del trabajo infantil
DGHS	Dirección General de Higiene y Seguridad
DGE	Dirección General de Empleo
DIT	Dirección de Inspección del Trabajo
SICIT	Sistema Integrado de Casos de Inspección del Trabajo
DG	Debate de grupo focal
FORMITRA	Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura Dominicana
ILAB	Oficina de Asuntos Laborales Internacionales de Estados Unidos (acrónimo inglés)
OIT	Organización Internacional del Trabajo
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional

Departamento de Trabajo de Estados Unidos | Oficina de Asuntos Laborales Internacionales

Acrónimo	Descripción
ISA	Instituto Superior de Agricultura
EIC	Entrevista a informador clave
SyE	Seguimiento y Evaluación
MT	Ministerio de Trabajo de la República Dominicana
OCFT	Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzado y Trata de Personas de Estados Unidos (acrónimo inglés)
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
PROSOLI	Programa Progresando con Solidaridad
RLT	Representación Local de Trabajadores
PI	Pregunta de Investigación
SCORE	Programa de Mantenimiento de Empresas Competitivas y Responsables (OIT) (acrónimo inglés)
USDOL	Departamento de Trabajo de Estados Unidos (acrónimo inglés)
USG	Gobierno de Estados Unidos (acrónimo inglés)



## RESUMEN EJECUTIVO

Este informe presenta los resultados de la evaluación final de desempeño del proyecto “Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura Dominicana” (FORMITRA). DevTech Systems llevó a cabo la evaluación de acuerdo con el contrato 1605C2-23-F-00017 firmado con la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales (ILAB) del Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL).

La ILAB subvencionó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con 5 150 000 USD para implementar el proyecto FORMITRA desde diciembre de 2017 hasta diciembre de 2023. El objetivo principal de dicho proyecto fue fortalecer las capacidades del Ministerio de Trabajo (MT) para cumplir la normativa laboral y mejorar las condiciones de trabajo del sector agrícola de la República Dominicana. FORMITRA apoyó el fortalecimiento de la coordinación intra e interinstitucional y de las relaciones entre la Dirección de Inspección de Trabajo y las direcciones del ministerio aplicando actividades de capacitación. FORMITRA implementó actividades en la zona de Gran Santo Domingo (área metropolitana de Santo Domingo) y en otras 10 provincias entre las que se incluyen Barahona, Sánchez Ramírez, Azua, María Trinidad Sánchez, San Juan, San José de Ocoa, Santiago, La Vega, Monseñor Nouel y Duarte. Todas las provincias mencionadas cuentan con un nivel considerable de actividad agrícola, la presencia de un representante local del MT y un Comité Local de Desarrollo sobre Trabajo Infantil.

Esta evaluación ofrece una valoración de los resultados del proyecto, los efectos del mismo en los participantes y una comprensión de los factores que han impulsado los resultados del proyecto. La audiencia para esta evaluación es principalmente la ILAB/Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzado y Trata de Personas de Estados Unidos (OCFT), el beneficiario de la subvención, los participantes del proyecto y otras partes interesadas que se preocupan, se interesan o influyen en la lucha contra el trabajo infantil en un sentido más amplio. Los resultados, las conclusiones y las recomendaciones de la evaluación informarán a las partes interesadas sobre el diseño y la ejecución de las fases posteriores o de futuros proyectos sobre derechos laborales, según proceda.

Esta evaluación responde a nueve preguntas de investigación (PI) diseñadas para evaluar el diseño, la relevancia, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad del proyecto FORMITRA una vez finalizado. Para responder a las preguntas, el equipo de evaluación empleó distintos métodos de enfoque: un diseño de caso práctico que emplea técnicas de recopilación de resultados, análisis cuantitativo de datos de encuestas no aleatorias y revisión de datos secundarios. La evaluación se basó en una muestra intencionada de partes interesadas proporcionada principalmente por la OIT. El equipo recopiló los datos mediante una encuesta enviada a 149 inspectores de trabajo. Se recibieron 75 respuestas, 19 entrevistas a informantes clave con 37 participantes y 8 debates de grupo focal con 77 participantes. En general, DevTech consultó con el USDOL y los funcionarios de la Embajada de Estados Unidos, funcionarios del MT de la República Dominicana a nivel nacional, regional y local, con los representantes de la oficina de la OIT de la República Dominicana y con varias partes interesadas que se pueden consultar en la sección de métodos.

Para valorar el nivel de consecución y sostenibilidad de los resultados del proyecto, el

equipo de evaluación desarrolló una matriz de evaluación para calificar el desempeño que emplea la escala de cuatro puntos de la ILAB: Bajo, moderado, moderado-alto y alto. Los detalles de la matriz se encuentran en la sección de métodos. Las calificaciones, resultados y conclusiones se indican en la Tabla 1.<sup>1</sup>

## 1. RESULTADOS CLAVE DE LA EVALUACIÓN

Tabla 1: Resumen del desempeño

Resumen del desempeño	Valoración
<b>S01.1 Sistemas, herramientas e instrumentos mejorados adoptados por parte del MT</b>	
<p>La consecución de este componente tiene una puntuación de «moderada-alta». El MT desarrolló protocolos, manuales y guías de actuación para apoyar el trabajo de los inspectores de trabajo del sector agrícola. (Resultado 1.1.1). En particular, el MT adoptó un Manual de Inspección Laboral con protocolos actualizados para agilizar y consolidar la información. Los inspectores afirman que contar con copias físicas del manual aumenta la credibilidad y la integridad y demuestra que se cumple la ley.</p> <p>El MT también puso en marcha el Sistema Integrado de Casos de Inspección del Trabajo (SICIT) para el sector agrícola (O1.1.2.). En el momento en que se hizo el trabajo de campo de esta evaluación, el MT aún no había lanzado el sistema de gestión de casos judiciales. El SICIT permite verificar los datos de trabajo en tiempo real, ya que posibilita el acceso y la descarga de la documentación acreditativa, por lo cual proporciona a los inspectores información instantánea y mejora la transparencia, los tiempos y la precisión de las inspecciones. Además, el SICIT facilita que los inspectores redacten y guarden informes en el sistema y permite que los supervisores revisen los informes mientras se están realizando, por lo que, en resumen, agiliza el proceso de supervisión.</p> <p>Los inspectores también han comentado que el sistema reduce las actividades manuales y repetitivas. El MT ha logrado avances importantes relacionados con el diseño de un sistema conceptual y técnico de registros administrativos (O1.1.3). También ha puesto en marcha una campaña de difusión de resoluciones sobre el salario mínimo en el sector agrícola (O1.1.4) y ha lanzado una plataforma de gestión de expedientes de Asistencia Jurídica Gratuita (O1.1.5). Sin embargo, en el momento en que se hizo el trabajo de campo de esta evaluación, el sistema aún no se había lanzado y el entrenamiento todavía no se había aplicado.</p> <p>A pesar de los avances logrados, el sistema presenta algunos desafíos de importancia. Los inspectores han informado de que muchas veces han intentado acceder pero el sistema no está disponible. Incluso los fines de semana cuando los usuarios acceden de manera remota, el sistema no funciona. Han mencionado que el plazo que el sistema asigna para trabajar en los pedidos es ajustado, lo que apresura los procesos de inspección. Además, los inspectores señalaron que el proceso de recuperación de contraseñas no es eficiente, lo que provoca pérdidas de tiempo significativas.</p>	<p><b>Consecución:</b> Moderada-alta</p> <p><b>Sostenibilidad:</b> Alta</p>

<sup>1</sup> El apartado 1.2 ofrece una descripción detallada del desarrollo de las calificaciones.

Resumen del desempeño	Valoración
<p>Este resultado tiene una puntuación «alta» de sostenibilidad. El manual está disponible en formato físico y digital, y el personal del MT ha recibido formación para usarlo correctamente y fomentar su buen uso a largo plazo. El MT se ha comprometido a llevar a cabo una revisión anual del protocolo como parte del plan de sostenibilidad del proyecto, para garantizar que se actualice de forma periódica. También han formulado un plan y desarrollado un presupuesto para proporcionar equipos informáticos a las oficinas de la Representación Local de Trabajadores (RLT) y así facilitar el uso del sistema. El ministerio cuenta con los códigos fuente y el manual técnico del SICIT, lo que permite personalizar las actualizaciones según sus necesidades específicas.</p>	
<p><b>SO1.2 Mejora de los conocimientos para hacer cumplir el marco legal, haciendo hincapié en el sector agrícola, que ha demostrado el MT</b></p>	
<p>La consecución de este componente tiene una puntuación de «moderada-alta». FORMITRA ha proporcionado un programa de formación especializada para los inspectores de trabajo y los funcionarios del MT (O1.2.1.). El proyecto ha formado a 225 funcionarios y analistas del MT, mejorando sus conocimientos sobre los derechos laborales, la prevención del trabajo infantil, la mediación y la seguridad y la salud en el trabajo. FORMITRA también ha implementado el programa para reforzar la Dirección General de Higiene y Seguridad del MT (O1.2.2.), y un programa especializado para mejorar la Dirección de Políticas de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (O1.2.3.). A pesar de su satisfacción general con las sesiones de desarrollo de destrezas y de formación de las habilidades interpersonales, las partes interesadas han expresado el deseo de recibir una formación más especializada y en mayor profundidad; es decir, adaptada a las demandas laborales específicas, en lugar de las descripciones generales que se ofrecieron. Las partes interesadas han indicado que se necesita contenido de nivel avanzado, sobre todo en el ámbito jurídico, y en el de la seguridad y la salud laboral en el sector agrícola. La evaluación califica la sostenibilidad del resultado como «alta». Dentro del plan de sostenibilidad, está previsto pasar los programas de formación en Derechos laborales y Prevención del trabajo infantil a formato virtual. Además, el MT está desarrollando un programa en línea para preparar a fondo a los nuevos inspectores, al que el personal podrá acceder a través de su plataforma de red interna o intranet.</p>	<p><b>Consecución:</b> Moderada-alta <b>Sostenibilidad:</b> Alta</p>
<p><b>SO1.3 Mejora de la aplicación de las iniciativas institucionales relacionadas con las condiciones de trabajo aceptables y el trabajo infantil por parte de actores clave.</b></p>	
<p>La consecución de este componente tiene una puntuación «alta». FORMITRA ha organizado campañas de sensibilización sobre los derechos de trabajo, incluido el trabajo infantil y otros temas relacionados (O1.3.1.). Los miembros de los comités directivos locales (CDL) afirman que la puesta en marcha de programas de formación y campañas educativas ha contribuido a visibilizar el problema y a que la sociedad civil se involucre más en su prevención y erradicación. El programa centrado en el método de reducción del trabajo infantil (DAR-CE) y las campañas educativas han sido esenciales a la hora de divulgar los conocimientos y aumentar la concienciación sobre el trabajo infantil. Además, el proyecto ha consolidado la</p>	<p><b>Consecución:</b> Alta <b>Sostenibilidad:</b> Moderada-alta</p>

Resumen del desempeño	Valoración
<p>colaboración entre instituciones. Ha desarrollado alianzas estratégicas entre instituciones gubernamentales, organizaciones de empresarios y trabajadores, organizaciones no gubernamentales y otras partes interesadas clave (O1.3.2.). El Comité Directivo Nacional (CDN) y los comités directivos locales (CDL) han recibido formación para identificar las infracciones de la normativa laboral, incluyendo el trabajo infantil, en el sector agrícola. (O1.3.3.). El proyecto superó sus objetivos de formación, ya que 689 miembros del CDN y de los CDL se formaron en materia de derechos laborales y prevención del trabajo infantil. Asimismo, los CDL también crearon un plan de acción conjunto. El 72 % de las instituciones afiliadas han incorporado este programa en sus planes institucionales para mejorar la prevención del trabajo infantil.</p> <p>Este resultado tuvo una puntuación «moderada-alta» en sostenibilidad. Las iniciativas del proyecto promovieron la colaboración entre los miembros de los CDL. Sin embargo, los procesos de planificación solo están garantizados durante un año. Si bien el programa DAR-CE brindó a los CDL metodologías y materiales para educar a los agentes institucionales y a las comunidades sobre la prevención del trabajo infantil, para poder reproducir esta metodología y mantener su aplicación es necesario disponer de recursos económicos. Algunos miembros de los CDL han conseguido financiación para obtener material de formación, y las comunidades están más preparadas para reproducir el programa mediante la metodología de multiplicación de conocimientos, pero, al contar con unos presupuestos limitados, es posible que las instituciones gubernamentales implicadas en la prevención del trabajo infantil no puedan mantener las actividades a largo plazo.</p>	
<p><b>S01.4 Estrategias innovadoras para mejorar las oportunidades de trabajo, las condiciones laborales y la productividad del programa piloto</b></p>	
<p>La consecución de este componente ha puntuado como «moderada». FORMITRA puso a prueba un programa para fomentar el empleo y la inserción laboral de familias vulnerables en el sector agrícola (O1.4.1.). Las partes interesadas informaron de que el programa piloto les proporcionó las habilidades necesarias para presentarse a entrevistas de trabajo y crear sus currículos. Sin embargo, según se ha indicado, ciertas áreas de formación no se ajustaban a las demandas del mercado laboral, y destaca la falta de formación informática. Los comentarios señalan que sería necesario contar con mecanismos de evaluación posterior a la formación, que podrían mejorar las perspectivas de empleo de los participantes. Además, los participantes sugirieron repetidamente incorporar prácticas laborales en el programa, ya que esto podría proporcionar una experiencia laboral clave y podría servir como paso intermedio para obtener un empleo a jornada completa.</p> <p>FORMITRA también puso a prueba el Programa de Mantenimiento de Empresas Competitivas y Responsables (SCORE) para aumentar la capacidad del personal local y reforzar las pequeñas y medianas empresas (O1.4.2.). Los encuestados señalaron que el programa SCORE fue una estrategia innovadora para mejorar el mercado laboral del sector agrícola en la República Dominicana. Los profesores del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional (INFOTEP) consideran que el programa se distingue de otras metodologías por su enfoque holístico, que va más allá de la formación e incluye el apoyo durante la fase de aplicación, y por implicar</p>	<p><b>Consecución:</b> Moderada</p> <p><b>Sostenibilidad:</b> Moderada</p>

Resumen del desempeño	Valoración
<p>tanto al personal directivo como a los trabajadores. Asimismo, evalúa las metas y las aspiraciones de los empleados. El INFOTEP reconoce que el apoyo es fundamental para pequeñas y medianas empresas, ya que estas suelen necesitar orientación adicional para integrar de forma eficaz los nuevos conocimientos en sus procesos de negocio.</p> <p>La sostenibilidad de este componente ha puntuado como «moderada». El proyecto ha creado capacidades para seguir aplicando la metodología SCORE en la República Dominicana gracias a haber cinco profesores del INFOTEP certificados. La integración del programa en el plan de estudios de la institución indica su potencial de sostenibilidad. El programa de formación de inserción laboral ha proporcionado al MT una metodología para identificar las lagunas de la oferta y la demanda de mano de obra y poder reproducirlo en 10 provincias más. Sin embargo, el plan de sostenibilidad no muestra claramente iniciativas para continuar con el programa más allá de su sistematización.</p>	

## 2. LECCIONES APRENDIDAS

Los encuestados identificaron tres lecciones clave de FORMITRA: 1) poder consultar con todos los actores participantes antes de diseñar el proyecto ayuda a identificar las prioridades y a optimizar su enfoque, ámbito y objetivos; 2) contar con la participación de los actores relevantes desde el inicio del proyecto facilita su ejecución; y 3) es crucial contar con el compromiso de la dirección del MT para que se pueda aplicar de forma eficaz. Los comentarios de las partes interesadas revelan que el compromiso y la dedicación de los líderes son indispensables para lograr la ejecución de las iniciativas del proyecto.

## 3. RECOMENDACIONES SEGÚN EL PÚBLICO PREVISTO

### Oficina de Asuntos Laborales Internacionales - Gobierno de Estados Unidos

1. **Llevar a cabo evaluaciones específicas** de las necesidades de áreas críticas que requieran intervención, emplear conocimientos especializados para implicar a las partes interesadas y a las instituciones, y garantizar que se lleven a cabo antes de comenzar la fase de diseño de futuros proyectos.
2. **Garantizar evaluaciones intermedias a tiempo.** En el momento de la evaluación intermedia, FORMITRA aún se encontraba en sus primeras fases debido a retrasos causados por la pandemia de COVID-19, cambios en la administración pública y a la fase de rediseño del proyecto que se produjo durante el primer año de aplicación. Por ello, la evaluación intermedia no pudo evaluar correctamente el progreso del proyecto. Es recomendable revisar y adaptar los planes del proyecto con suficiente antelación para adaptarse a los cambios.

### Organización Internacional del Trabajo - Beneficiario

1. **Garantizar que los profesores conozcan en profundidad el ámbito específico del proyecto.** La formación debe ser técnica y detallada según el área de interés del proyecto.
2. **Garantizar la disponibilidad de personal con expectativas realistas sobre las condiciones del mercado laboral y los salarios.** Estar preparados para contratar a personas fuera del mercado local si es necesario.

3. **Mejorar los métodos de evaluación** implementando pruebas previas y posteriores a la formación, así como estudios de referencia para cuantificar las mejoras y aumentar la eficacia de las valoraciones de impacto.

#### Ministerio de Trabajo de la República Dominicana - Gobierno del país anfitrión

1. **Adaptar el sistema SICIT a las complejidades de los entornos de trabajo agrícola**, garantizando que las inspecciones sean minuciosas, frecuentes y adaptadas a los retos específicos del sector. Por ejemplo: la posibilidad de elaborar los informes sin tener acceso a la red, contar con vehículos adecuados y resistentes, así como programas de formación centrados en la legislación laboral agrícola y en los derechos de los trabajadores de dicho sector.
2. **Abordar los retos estructurales**, incluido el alto índice de trabajadores indocumentados y la falta de un registro adecuado de las empresas que trabajan en el campo.
3. **Mejorar la eficacia del sistema de gestión de casos**. Realizar de inmediato un estudio exhaustivo entre los inspectores para identificar los problemas recurrentes del sistema de gestión de casos y priorizar la solución de los problemas más frecuentes.
4. **Establecer un programa de formación continua para el personal del MT** centrado en los inspectores y que abarque áreas críticas, como la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo. Esta iniciativa debe considerar vías de desarrollo estructuradas que incluyan titulaciones superiores, certificaciones profesionales y programas de iniciación estructurados y adaptados a ámbitos específicos (mediación, inspección, etc).
5. **Actualizar los datos nacionales sobre trabajo infantil y garantizar su integración sistemática** en los sistemas del MT. Actualmente los datos están desfasados, ya que solo se cuenta con cifras hasta 2019. El MT debe colaborar con la Oficina Nacional de Estadística para recabar y presentar más datos sobre el trabajo infantil. Además de ello, el MT debe establecer una conexión entre los procesos de inspección del trabajo infantil y el sistema general de inspección; un vínculo con el que, como bien señaló el Viceministro de Trabajo, no existe en estos momentos.
6. **Adaptar el programa piloto a las familias vulnerables** para lograr una mejor integración en el mercado laboral y aumentar el impacto global del proyecto. Esto podría incluir programas de prácticas estructurados para reforzar el cumplimiento de los criterios de participación.
7. **Diseñar marcos de trabajo flexibles de proyecto** para lograr afrontar retos imprevistos, como crisis de salud pública o cambios burocráticos. Para ello, es fundamental fomentar unas mejores habilidades informáticas entre los miembros del equipo, para garantizar la capacidad de adaptación y la continuidad de las actividades.
8. **Elaborar un plan de igualdad e inclusión**. Durante el diseño del proyecto, la Dirección de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación del MT, junto con la Dirección de Planificación y las alianzas con otras instituciones relevantes, debe desarrollar un plan que tenga en cuenta la lucha contra las desigualdades según el territorio, el género y las discapacidades.
9. **Reforzar la representación local y la supervisión para promover la sostenibilidad**. Integrar un componente para reforzar los métodos de supervisión y los CDL en todo el país.

## 1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

### 1.1 OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

A DevTech Systems, Inc. se le encargó llevar a cabo una evaluación final exhaustiva de los resultados del proyecto de fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura de la República Dominicana (FORMITRA), para lo cual tenía que examinar su diseño, relevancia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad tras su finalización. El objetivo de esta evaluación fue examinar si FORMITRA había alcanzado los objetivos previstos, identificando los retos y los factores que influyen en estos resultados, además de centrarse en la igualdad y la inclusión. También pretendía comprender los efectos previstos y no previstos del proyecto, extraer las lecciones clave y los nuevos procedimientos recomendados, evaluar la sostenibilidad de los logros del proyecto y analizar cómo la dirección del proyecto ha integrado las recomendaciones de la evaluación intermedia.

La evaluación estuvo dirigida a las partes interesadas que participan en las iniciativas contra el trabajo infantil, tales como la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales de Estados Unidos/Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzado y Trata de Personas de Estados Unidos (ILAB/OCFT), los beneficiarios, los participantes y otras partes interesadas los resultados establecidos y, a partir de ahí, informar de los ajustes necesarios, así como orientar los futuros proyectos de asistencia técnica. La evaluación abordó la adecuación del diseño del proyecto a las necesidades del sector agrícola de la República Dominicana, examinó el progreso realizado para alcanzar los objetivos del proyecto, y evaluó qué utilidad tenía el Plan integral de vigilancia y evaluación (CMEP) para informar de las decisiones de gestión. En última instancia, la evaluación se estructuró en torno a una serie de preguntas cuidadosamente elaboradas, diseñadas específicamente para analizar y evaluar diversos aspectos de la ejecución del proyecto. La evaluación contribuirá a comprender el papel del proyecto en el avance de los objetivos de políticas del Gobierno de Estados Unidos (USG) relacionados con la igualdad para aquellos grupos a los que se ha desfavorecido a lo largo de la historia.

La evaluación final de los resultados del proyecto se guio por los criterios del Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y el Comité de Ayuda al Desarrollo, así como por las prioridades de formación de la ILAB. Estos criterios fueron fundamentales para medir la relevancia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad del proyecto. A continuación se muestran las preguntas específicas de evaluación en las que se basó este análisis minucioso.

#### Relevancia y coherencia del diseño del proyecto

1. ¿Hasta qué punto sirven el diseño del proyecto, la teoría del cambio y la lógica de intervención para mejorar las condiciones de trabajo en el sector agrícola de la República Dominicana?
2. ¿Hasta qué punto sirven las estrategias del proyecto para las necesidades específicas de los participantes en el proyecto, las comunidades y otras partes interesadas clave?

#### Eficacia y eficiencia

3. ¿Hasta qué punto progresa el proyecto hacia los resultados principales y secundarios previstos? ¿Cuáles son los resultados clave logrados hasta ahora? Concretamente, en lo que se refiere a:
  - i. Mejorar el cumplimiento estratégico de la legislación laboral del Ministerio de Trabajo de la República Dominicana (MT) haciendo hincapié en el sector agrícola – OTC 1
  - ii. Mejorar los sistemas, herramientas e instrumentos del Ministerio de Trabajo haciendo hincapié en el SICIT – SO 1.1
  - iii. Mejorar los conocimientos para hacer cumplir el marco legal, haciendo hincapié en el sector agrícola – SO 1.2
  - iv. Mejorar la aplicación de las iniciativas institucionales relacionadas con las condiciones de trabajo aceptables y el trabajo infantil por parte de actores clave – SO 1.3
  - v. Estrategias innovadoras para mejorar las oportunidades de trabajo, las condiciones laborales y la productividad mediante el programa piloto – SO 1.4
4. ¿Qué factores clave internos o externos han afectado a la consecución de los resultados del proyecto?
5. ¿Hasta qué punto son eficaces y eficientes las estrategias de intervención y gestión del proyecto? ¿Cuáles son los principales puntos fuertes y débiles de la ejecución y la gestión del proyecto? ¿Qué áreas necesitan mejorar?
6. ¿Hasta qué punto ha adoptado la dirección del proyecto las recomendaciones de la evaluación intermedia?
7. ¿Ofrece el CMEP del proyecto un medio válido para supervisar el progreso y los logros del proyecto? ¿Hasta qué punto se ha empleado el sistema de seguimiento y evaluación (SyE) eficazmente para informar la toma de decisiones de gestión?
8. ¿Hasta qué punto contribuye el proyecto a alcanzar el objetivo de política estadounidense de promover la igualdad para todo el mundo, incluidos los grupos a los que se ha desfavorecido y marginado a lo largo de la historia, y que siempre han sufrido pobreza y desigualdad?

## Sostenibilidad

9. ¿Hasta qué punto se adaptan los planes de sostenibilidad del proyecto al nivel local, al nivel nacional y a la capacidad de los socios ejecutores? ¿Qué pasos se han dado para garantizar la sostenibilidad?

## 1.2 ENFOQUE METODOLÓGICO

Para evaluar el desempeño de FORMITRA, el equipo de evaluación adoptó un enfoque global y participativo de métodos combinados. En concreto, se empleó un enfoque de casos prácticos que seguía los principios de la recopilación de resultados y de la evaluación centrada en el uso. El equipo de evaluación empleó esta estrategia para



determinar la eficacia y las mejoras del proyecto de principio a fin, haciendo hincapié en las conclusiones cualitativas de las personas más implicadas y afectadas por el programa.

En la práctica, este enfoque entrañaba la recopilación exhaustiva de datos cualitativos y cuantitativos. Los evaluadores distribuyeron una encuesta no aleatoria a todos los inspectores de trabajo. Como resultado, 75 de 149 inspectores (de un porcentaje de respuesta del 50,3 %) respondieron con una perspectiva cuantitativa del impacto del proyecto. Cualitativamente, del 21 de agosto al 8 de septiembre de 2023, el equipo realizó 19 entrevistas semiestructuradas utilizando un cuestionario estándar para garantizar la coherencia. Además, se organizaron ocho debates de grupo focal en varias regiones de la República Dominicana, incluyendo las áreas del norte, sur y la zona metropolitana. Estos debates tenían como objetivo implicar a una serie de partes interesadas y obtener distintos puntos de vista y experiencias relacionados con la ejecución y los efectos del proyecto.

El equipo de evaluación detectó y reconstruyó la secuencia de acontecimientos que condujo tanto a los resultados esperados como a los inesperados, combinando la recopilación de los resultados con técnicas de evaluación centradas en el uso. El equipo de evaluación recabó los datos mediante encuestas directas a los inspectores del MT, entrevistas en profundidad y grupos de discusión. Los sujetos de la evaluación desarrollaron de forma detallada los resultados y su relación con los resultados del programa. Además de proporcionar datos más completos, esta dimensión de participación también fomentó el sentido de apropiación entre las partes interesadas. La tabla 2 ofrece un resumen de todo el trabajo de campo que se llevó a cabo durante la evaluación.

**Tabla 2: Distribución de los participantes por instrumento de trabajo de campo**

Fecha	Tipo de instrumento	Número de eventos	Número de participantes
22/08/2023 - 05/09/2023	Encuesta	1	75
21/08/2023 - 08/09/2023	Entrevistas a informadores clave	19	37
29/08/2023 - 07/09/2023	Debates de grupo focal	8	77

La evaluación hizo especial hincapié en la participación de las partes interesadas a lo largo de todo el proceso de investigación. El equipo comenzó a colaborar con entidades institucionales, como la OIT y el MT, para obtener información estratégica valiosa. Aunque la encuesta principal se hizo en línea para optimizar su alcance, las entrevistas a informadores clave (KII) y los debates de grupo (FGD) se llevaron a cabo tanto en persona como en línea, lo que permitió organizar debates exhaustivos. Las partes interesadas a las que se realizaron entrevistas fueron funcionarios de alto nivel del MT y de las instituciones relacionadas con el proyecto, como viceministros y directores de los distintos departamentos, responsables de gestión de la OIT y personal ejecutivo del INFOTEP, la ILAB y la embajada de Estados Unidos. Los informantes de los grupos de debate focal fueron personal técnico de distintos sectores del MT y de las instituciones involucradas, como abogados del Departamento de Asistencia Judicial (DAJ), analistas de la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial (DGHS), inspectores de la Dirección de

Inspección del Trabajo (DTI) y representantes de los Comités directivos locales. Para valorar las posibles disparidades regionales, el trabajo de campo se realizó en cuatro lugares: Gran Santo Domingo, que incluye el Distrito Nacional y Santiago de Los Caballeros, María Trinidad Sánchez en la región norte y San Juan de la Maguana, ubicado al sur.

El 20 de septiembre de 2023, el equipo de evaluación local de DevTech celebró un taller de validación de las partes interesadas en el Hotel Sheraton de Santo Domingo, una pieza clave del proceso de la evaluación participativa. El equipo de evaluación compartió las conclusiones preliminares sobre la relevancia, eficiencia y eficacia que ofrece el proyecto FORMITRA para cumplir los objetivos estratégicos. Las partes interesadas aportaron más datos para mejorar la claridad y precisión de los resultados de la evaluación.

El taller tuvo una gran acogida, ya que participaron 19 personas de forma presencial y 4 por Zoom de distintas partes interesadas del MT, el Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia (CONANI) y Supérate. En cuanto a la paridad de sexo de los asistentes, en particular del MT, huelga decir que se contó tanto con puntos de vista masculinos como femeninos. Al fomentar un entorno inclusivo de debate y opinión, el taller desempeñó un papel fundamental para poder validar la precisión y la utilidad de los resultados de la evaluación.

Tabla 3: Distribución de los participantes en el taller de validación

	Cantidad	Mujeres	Hombres
Ministerio de Trabajo	21	9	12
CONANI	1	1	0
Supérate	1	1	0

La programación del taller incluía la presentación de las conclusiones preliminares sobre la relevancia, eficiencia y eficacia del proyecto, así como una revisión de los objetivos de la evaluación, la metodología y el proceso de recopilación de datos. A las partes interesadas se les dio la oportunidad de debatir y comentar sobre estos resultados iniciales para perfeccionar y validar las conclusiones de la evaluación.

### Guía de puntuación de la evaluación del desempeño

El último paso del enfoque metodológico del equipo de evaluación era puntuar el desempeño del proyecto en relación con la consecución de los objetivos en el sector de la agricultura en la República Dominicana. Para la tarea, el equipo utilizó dos tipos de puntuación para cada resultado del proyecto, uno para el **nivel de consecución** y otro para la **sostenibilidad**. Para calcularlo, el equipo siguió los tres pasos que mostramos a continuación.

En primer lugar, para utilizar una escala de resultados normalizada, el equipo calculó una puntuación agregada de los resultados calificando el desempeño de cada uno de los logros vinculados a un resultado y creando después una media aritmética. Por ejemplo, el resultado 1.1 «Sistemas, herramientas e instrumentos mejorados adoptados por parte el

MT» está asociado a cinco logros: 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4 y 1.1.5. La puntuación del resultado 1.1 se calcula haciendo la media de las puntuaciones de los logros 1.1.1 a 1.1.5.

En segundo lugar, para calcular la **puntuación del nivel de consecución** de cada logro, el equipo utilizó los siguientes criterios con dos factores secundarios (finalización y satisfacción percibida):

Nivel de finalización:

- Actividad completada = 1 punto
- Actividad completada parcialmente = 0,5 puntos
- Actividad no completada = 0 puntos

Nivel de satisfacción:

- Objetivos de calidad o nivel de satisfacción alcanzado = 1 punto
- Objetivos de calidad o nivel de satisfacción alcanzados parcialmente (igual o mayor que el 50 % en caso numérico) = 0,5 puntos
- Objetivos de calidad o nivel de satisfacción no alcanzados = 0 puntos

Para determinar el desempeño en consecución, el equipo sumó ambas puntuaciones.

Para calcular la **puntuación del nivel de sostenibilidad**, el equipo utilizó la siguiente estructura de puntuación:

- Acciones incluidas en el plan ya emprendidas por el MT y que apuntan a largo plazo = 2 puntos
- Acciones incluidas en el plan que apuntan a largo plazo = 1,5 puntos
- Acciones incluidas en el plan, pero solo a corto plazo = 1 punto
- Acciones incluidas en el plan, pero que parecen insuficientes tanto a corto como a largo plazo = 0,5 puntos
- Ninguna acción incluida en el plan o llevada a cabo por el MT = 0 puntos

En tercer lugar, el equipo categorizó las puntuaciones de los factores de consecución y sostenibilidad utilizando la siguiente escala de cuatro puntos para calificar la ejecución y la sostenibilidad del proyecto con respecto a cada uno de los resultados:

- **Una puntuación de 0 a 0,74 se considera baja.**<sup>2</sup> Una puntuación «baja» indica que los resultados del proyecto no han alcanzado adecuadamente los objetivos previstos y hay áreas que necesitan mejoras sustanciales.
- **Una puntuación de 0,75 a 1,25 se considera moderada.** Una puntuación «moderada» indica que el proyecto ha progresado de forma aceptable, aunque existe un margen de crecimiento significativo y es necesario adoptar más medidas.
- **Una puntuación de 1,26 a 1,8 se considera moderada-alta.** Una puntuación «moderada-alta» denota que las iniciativas del proyecto han logrado un éxito notable y que han tenido un impacto significativo, al tiempo que se reconoce el potencial para una mayor mejora estratégica.
- **Una puntuación de 1,81 a 2 se considera alta.** Una puntuación «alta» es indicativa de una actuación ejemplar, en la que los resultados del proyecto no solo se han

---

<sup>2</sup>Los nombres de las categorías (es decir, baja, moderada, moderada-alta y alta) se basan en las categorías establecidas por la ILAB.

conseguido, sino que son sostenibles y demuestran la aplicación de los procedimientos recomendados.

La sección de Conclusiones de este informe presenta la puntuación de acuerdo con los criterios expuestos anteriormente y ofrece la decisión que el equipo de evaluación ha tomado acerca del desempeño general del proyecto y su impacto en las condiciones laborales en el sector objetivo.

## 2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El proyecto Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura Dominicana (FORMITRA), es una iniciativa muy significativa de la ILAB que se centra en ayudar a que la República Dominicana mejore las condiciones laborales, sobre todo en el sector agrícola. El proyecto, que comenzó con una subvención de 5 millones de USD que la ILAB concedió a la OIT el 8 de diciembre de 2017, fue una iniciativa específica y plurianual centrada en fomentar la aplicación de la normativa laboral y mejorar las condiciones de trabajo en el país.

Gracias al apoyo económico del Departamento de Trabajo de Estados Unidos y a la labor técnica de la OIT, se creó el FORMITRA con el objetivo principal de impulsar las capacidades de cumplimiento de la normativa laboral del MT y mejorar las condiciones de trabajo del sector agrícola de la República Dominicana. Tras aprobar una prórroga que ampliaba la duración del proyecto y aumentaba su presupuesto a 5,15 millones de USD, FORMITRA quiso adaptar sus objetivos a las políticas nacionales del gobierno para reducir significativamente el trabajo infantil y reforzar el cumplimiento de las leyes laborales.

El objetivo general de intervención del proyecto era mejorar las condiciones de trabajo en el sector agrícola de la República Dominicana. Es esencial reforzar los departamentos del MT directamente relacionados con la supervisión del cumplimiento de la legislación laboral (resultado), incluyendo la Dirección de Inspección del Trabajo, el DAJ, la DIT, la DGHS y la Dirección General de Empleo (DGE).

Para reforzar estos departamentos y lograr el cumplimiento de la normativa laboral, el proyecto sugería mejorar, modernizar y optimizar los sistemas técnicos, herramientas e instrumentos que usa el MT (resultado intermedio 1.1), así como mejorar el nivel de conocimientos de los funcionarios sobre la normativa y los protocolos, de manera que se cumpla el marco legal. Entre otras cosas, esto incluía mejorar sus habilidades para planificar inspecciones, llevar a cabo entrevistas, tomar muestras y tramitar casos (Resultado intermedio 1.2). Para lograrlo, el plan también incluía mejorar la colaboración entre el MT y otras instituciones locales y nacionales. Esta colaboración se basó en fortalecer las capacidades de estas instituciones, formar asociaciones estratégicas y poner en marcha iniciativas conjuntas para prevenir y erradicar el trabajo infantil (Resultado intermedio 1.3).

Por otra parte, el proyecto pretendía mejorar la capacidad del MT y, en particular, del INFOTEP a la hora de prestar servicios de formación técnica e inserción laboral para familias vulnerables. También buscaba fomentar una cultura de cooperación en las pequeñas y medianas empresas para aumentar su productividad y, por ende, mejorar las condiciones laborales de los empleados (Resultado intermedio 1.4).

La teoría del cambio del proyecto se desarrolló partiendo de la idea de que, para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura de la República Dominicana, el MT, que es el organismo responsable de hacer cumplir las leyes laborales, y los participantes principales del proyecto, necesitan formación y orientación sobre cómo aplicar y ejercer la normativa laboral.

La estrategia de FORMITRA establece un amplio conjunto de objetivos, entre ellos realizar una evaluación exhaustiva de las necesidades de inspección laboral y diseñar un plan de trabajo detallado para reforzar los procedimientos de inspección laboral. El objetivo era

dotar a los inspectores de mejores programas de formación y establecer un conjunto de criterios técnicos unificados para llevar a cabo las inspecciones, con el fin de abordar los retos más importantes del sector agrícola, particularmente el alto índice de empleo no estructurado y de trabajo infantil. Además, FORMITRA está destinado a aumentar la capacidad de recopilación eficaz de datos, investigación y difusión de los derechos laborales. Otro objetivo clave era realizar una evaluación diagnóstica del SICIT del Ministerio de Trabajo para controlar mejor el cumplimiento y avanzar en la mejora de las condiciones laborales en el sector.

El proyecto se diseñó para conseguir los siguientes resultados:

- a. Elaborar y actualizar protocolos, manuales y guías de actuación para los inspectores de trabajo del sector agrícola y de las cadenas de suministro basándose en una evaluación exhaustiva de las necesidades de inspección laboral para subsanar las deficiencias identificadas y mejorar las prácticas de inspección.
- b. Crear programas de formación especializados para inspectores de trabajo y funcionarios del MT con el objeto de mejorar sus conocimientos en las áreas de las condiciones de trabajo aceptables, la normativa laboral, los derechos fundamentales en el trabajo y la seguridad y la salud en el trabajo en la agricultura. También se pretendía organizar campañas de sensibilización para empresarios y trabajadores sobre la legislación laboral y las prácticas de trabajo seguras. Asimismo, se anticipó la formación de mediadores y conciliadores para tratar los conflictos laborales.
- c. También se buscaban mejoras y funcionalidad operativa para el SICIT, en particular para el sector agrícola. Se esperaba que el sistema fuera eficiente en todas las representaciones laborales locales y que la modernización abordara cuestiones como poder contar con un suministro de electricidad estable, un equipo informático adecuado y conexión a Internet. El sistema se diseñó para agilizar los procesos de inspección laboral y generar informes de estadística.
- d. Diseñar e implantar un Sistema Estadístico Institucional en el sector agrícola para respaldar las decisiones de política pública con datos precisos. Esto implicaba integrar los sistemas existentes para producir estadísticas laborales normalizadas y registrar datos desglosados por diversas variables sociodemográficas.
- e. Ayudar a mejorar la capacidad del MT para desarrollar programas de prevención de riesgos laborales en la agricultura. Teniendo en cuenta la cantidad de posibles riesgos laborales que plantea el sector, la iniciativa contribuiría a elaborar una Política nacional de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y a actualizar las normas y directrices pertinentes.
- f. Poner en marcha un plan para garantizar el cumplimiento de las normas sobre el salario mínimo en la agricultura, centrándose en los retos específicos del sector que derivan de la vulnerabilidad de los trabajadores. Las actividades incluirían diseñar estrategias y campañas para que se cumplan los salarios mínimos y para concienciar sobre los derechos laborales.
- g. El MT tenía previsto mejorar sus servicios de asistencia jurídica para los trabajadores del sector agrícola y desarrollar un sistema de seguimiento judicial de los casos de infracción laboral. Entre las actividades también se encontraban otros

objetivos, como evaluar los servicios de asistencia jurídica actuales, actualizar la plataforma y crear guías y protocolos pertinentes.

- h. En lo referente a la Dirección del Trabajo Infantil, el proyecto contemplaba llevar a cabo una evaluación diagnóstica para identificar sus puntos fuertes y sus necesidades, realizando sesiones de formación y creando manuales sobre prevención del trabajo infantil. Entre las actividades previstas, también figuraba desarrollar un Sistema Integrado de Información sobre el Trabajo Infantil y elaborar una lista actualizada de empleos peligrosos para menores mediante consulta trilateral.
- i. Aumentar la concienciación pública sobre la prevención del trabajo infantil y reforzar los derechos laborales. Para lograr un impacto sostenido era necesario asociarse con diversas partes interesadas y organizar campañas de movilización para la sociedad en general en consonancia con las iniciativas nacionales de lucha contra la pobreza.
- j. Mejorar las capacidades del CDN y de los CDL para prevenir y erradicar de forma eficaz el trabajo infantil en la agricultura, ofreciendo formación y mejores protocolos de coordinación.
- k. Apoyar a las familias vulnerables con oportunidades de empleo para evitar el trabajo infantil. Esta estrategia debía incluir derivaciones coordinadas a los servicios sociales y un programa integrado de formación para mejorar la inserción laboral de las poblaciones en situación de riesgo.

Por último, el proyecto pretendía mejorar la productividad y las condiciones de trabajo del sector agrícola fomentando la colaboración bilateral entre las empresas y sus trabajadores. Esta iniciativa tenía como objetivo ampliar el programa SCORE de la OIT junto con INFOTEP. Dicha ampliación supondría transferir y realizar los módulos de formación del programa SCORE sobre la cooperación en el lugar de trabajo, la producción limpia y la seguridad y salud en el trabajo al INFOTEP. Para ello, se planteó desarrollar un programa piloto que emplease la metodología SCORE en sectores y regiones agrícolas elegidos estratégicamente.

FORMITRA llevó a cabo actividades en la zona de Gran Santo Domingo (área metropolitana de Santo Domingo) y en diez provincias específicas: Gran Santo Domingo, Barahona, Sánchez Ramírez, Azua, María Trinidad Sánchez, San Juan, San José de Ocoa, Santiago, La Vega, Monseñor Nouel y Duarte. Las provincias se seleccionaron teniendo en cuenta los siguientes requisitos:

1. Que la región contase con un nivel considerable de actividad agrícola.
2. Que hubiese representación local del MT que ofreciese los servicios que describe el proyecto.
3. Que hubiese un Comité Local de Desarrollo sobre Trabajo Infantil.

### 3. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Al principio de esta evaluación se especificaron tres dimensiones de análisis: relevancia, eficiencia y eficacia, y sostenibilidad. Para presentar los resultados de una forma más clara, la dimensión de eficiencia y eficacia se divide aún más, lo que da lugar a un total de siete dimensiones de análisis (además de las cuatro dimensiones mencionadas anteriormente, también se incluyen factores internos y externos, estrategias de gestión, y seguimiento y evaluación). Cada subsección de este capítulo presenta los resultados de las preguntas de evaluación relativas a una de estas siete dimensiones. Además de ello, este capítulo incluye una subsección que resume los resultados no previstos del proyecto. Las conclusiones se basan en el análisis de la información recopilada a través de los debates de grupo y las entrevistas. En la medida de lo posible, las declaraciones se triangulan con datos cuantitativos extraídos de las encuestas que se enviaron a los inspectores de trabajo, las estadísticas oficiales proporcionadas por el MT, los indicadores de desempeño del proyecto (consultar el Anexo A: Formulario de informe de datos de la reunión de revisión trilateral del OIT a la ILAB) y pruebas documentales que se recopilaron durante el proceso de investigación documental, como políticas, directrices y protocolos, entre otras cosas.

#### 3.1 RELEVANCIA

##### 1. ¿Hasta qué punto sirven el diseño del proyecto, la teoría del cambio y la lógica de intervención para mejorar las condiciones de trabajo en el sector agrícola de la República Dominicana?

En general, el diseño del proyecto y su teoría del cambio subyacente han sido bien acogidos en el contexto del sector agrícola de la República Dominicana. Los inspectores y los miembros de los CDL recibieron una respuesta favorable de las distintas partes interesadas, como empresarios, padres y miembros de la comunidad, lo que sugiere que el proyecto ha logrado aumentar la concienciación sobre las cuestiones laborales, y en particular en cuanto al trabajo infantil. Las partes interesadas manifestaron su aprecio por las habilidades y los conocimientos que se impartieron para hacer cumplir la legislación laboral, lo que se ajusta al objetivo del proyecto de mejorar las condiciones de trabajo.

Por otra parte, las entrevistas y los debates de grupo subrayan las complejidades que entraña aplicar todos estos conocimientos en el diverso y polifacético sector agrícola. Con esto en mente, la lógica de la intervención centrada en cambiar actitudes y costumbres, ciertas cuestiones reiteradas como el compromiso de las partes interesadas, la falta de formalidad en el sector agrícola atribuida a los trabajadores indocumentados<sup>3</sup> y la supuesta presencia de trabajo infantil en algunas zonas sugieren que puede que sea necesario revisar la teoría del cambio.

Las sugerencias de mejora apuntan a un cierto nivel de éxito, pero también allanan el camino para perfeccionar el enfoque del proyecto. Las partes interesadas consideran que

---

<sup>3</sup>Según las partes interesadas, la mayoría de los trabajadores del sector agrícola son haitianos o de ascendencia haitiana y carecen de estatus legal en el país. Macías (2021), en su «Estudio descriptivo-exploratorio sobre el mercado laboral en el sector agrícola y su necesidad de mano de obra extranjera» establece que las cifras oficiales de 2017 indican que el 27 % de los trabajadores agrícolas de la República Dominicana son haitianos. Sin embargo, argumenta que, según la Junta Agroempresarial Dominicana (JAD), más del 90 % de los trabajadores operativos del sector son de origen extranjero.



el diseño del proyecto es relevante y ha iniciado una tendencia positiva hacia la mejora de las condiciones de trabajo. No obstante, el indicador que evalúa los avances en este sentido no se mediría hasta diciembre de 2023, fecha posterior a la redacción de este informe.

Aun así, el análisis sugiere que existe la necesidad de matizar la lógica de intervención y establecer unos indicadores para medir de forma continuada los resultados relacionados con la mejora de las condiciones de trabajo. Al mejorar la metodología de evaluación y adaptar los procesos metodológicos para que se ajusten mejor a las necesidades y desafíos de cada lugar, se podría aumentar la eficacia y relevancia del proyecto y conseguir una transformación real de las condiciones de trabajo del sector agrícola.

El componente de formación del proyecto resulta muy pertinente en relación con la búsqueda de la mejora de las condiciones de trabajo en el sector agrícola de la República Dominicana. Los participantes han indicado que la formación sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionado a los trabajadores y a los empresarios habilidades y conocimientos esenciales, fomentando así un entorno de trabajo más seguro y conforme a las normas. Al darle tanta importancia al desarrollo profesional, a las normas de seguridad y a la conciencia jurídica, es obvio que el enfoque estratégico se adapta a las necesidades de la comunidad. Aunque la eficacia de<sup>4</sup> las enseñanzas impartidas a través de FORMITRA (incluido el programa DAR-CE y el conjunto de formaciones dirigidas a inspectores y a funcionarios del MT) se basa en gran medida en las percepciones de los participantes y no se mide a través de métricas cuantitativas, la mención recurrente de un aumento de las capacidades y de la concienciación entre las partes interesadas pone de relieve el papel fundamental que han desempeñado. Los cursos formativos del proyecto no solo contribuyen a mejorar las condiciones de trabajo, sino que, además, sientan las bases para una mejora sostenida mediante la educación y la capacitación, asegurando su relevancia en el éxito general del proyecto.

En cuanto a la relevancia del proyecto a la hora de mejorar las condiciones de trabajo, los informantes señalaron una serie de factores que influyeron en su eficacia en todos los ámbitos del sector de la agricultura de la República Dominicana. Por ejemplo, puede que las costumbres y normas culturales, que varían significativamente de una comunidad a otra, requieran enfoques educativos personalizados para lograr modificar los puntos de vista tradicionales sobre el trabajo, en particular en lo que se refiere al trabajo infantil. Las disparidades económicas añaden otro nivel de complejidad, ya que puede que las regiones con menos recursos financieros tengan dificultades para aplicar las recomendaciones del proyecto por comparación con otras zonas más prósperas. De manera similar, los distintos niveles de necesidad económica que empujan a las familias hacia el trabajo infantil exigen un enfoque más localizado de la programación. Estos resultados ponen de relieve que, para mejorar la eficacia y sostenibilidad generales del proyecto, es necesario matizar la aplicación de la lógica de intervención teniendo en cuenta las diferencias en los factores regionales, culturales y económicos.

---

<sup>4</sup> Solo se ha evaluado la eficacia de una formación de FORMITRA relacionada con la elaboración de informes de inspección (Consultar el indicador SO1.1.1 del Anexo A). El resto de indicadores empleados miden los índices de finalización, pero no el nivel de nuevos conocimientos ni el aumento de las capacidades adquiridas.

## 2. ¿Hasta qué punto sirven las estrategias del proyecto para las necesidades específicas de los participantes en el proyecto, las comunidades y otras partes interesadas clave?

Las estrategias del proyecto, según dijeron los participantes, las comunidades y las principales partes interesadas, prestan una gran atención a las necesidades específicas del sector de la agricultura de la República Dominicana. Los datos de los debates de grupo y de las entrevistas indican que, en general, las partes interesadas perciben de forma positiva las estrategias que emplea el proyecto, considerándolas pertinentes y adecuadamente orientadas, y que las iniciativas del proyecto, como la formación y la educación, se ajustan a las prioridades de las partes interesadas. En las entrevistas y en los debates se repitieron términos como «centrado» y «relevante», lo que sugiere que el diseño y la ejecución del proyecto han tenido en cuenta los matices de las condiciones locales y las necesidades de aquellas personas a las que el proyecto intenta beneficiar.

Parece que las partes interesadas han apreciado la labor inicial del proyecto, pero han señalado de forma sistemática que se puede mejorar. El comentario recurrente de que las iniciativas del proyecto «podrían haber hecho más» sugiere que las partes interesadas perciben ciertas limitaciones en las estrategias, lo que indica que ampliar el alcance del proyecto podría mejorar la pertinencia y eficacia de sus intervenciones. Entre las recomendaciones específicas de mejora se incluyeron la creación de un sistema de gestión de datos para prevenir el trabajo infantil y una formación más especializada en el área jurídica y en la de seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a la relevancia de las estrategias del proyecto, una cuestión multifacética, los comentarios de los participantes indican que, aunque las iniciativas se ajustaban a algunas de sus necesidades básicas, había áreas en las que sentían que el proyecto podría haber estado más en sintonía con sus circunstancias específicas. No obstante, las partes interesadas reconocieron la labor del proyecto a la hora de abordar cuestiones acuciantes, como una mejor comprensión de las condiciones y los derechos laborales.

En particular, los comentarios sugieren que, si se hubiese contando con una mayor comprensión del entorno de los participantes, la relevancia del proyecto habría sido mayor. Por ejemplo, los trabajadores agrícolas de zonas con tendencia a riesgos laborales específicos podrían haberse beneficiado de una formación sobre seguridad más especializada, mientras que aquellos de regiones con mayores índices de trabajo infantil mostraron interés por intervenciones más firmes centradas en la educación y el cumplimiento de la ley. Además, puede que los trabajadores hubiesen encontrado el proyecto más relevante si se hubieran tenido en cuenta los diversos entornos socioeconómicos de los interesados, es decir, si se hubieran creado soluciones más personalizadas que tuvieran en cuenta las realidades económicas y los matices culturales locales. Asimismo, cabe señalar que el proyecto no perseguía iniciativas dirigidas a las organizaciones de trabajadores, tal y como se concibió en un principio.

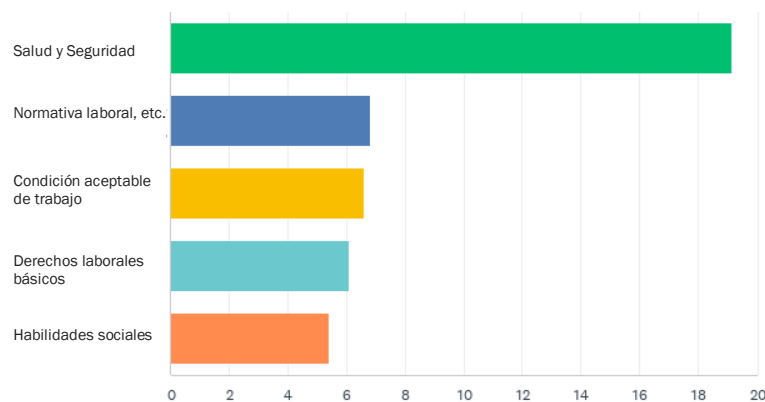
### 3.2 EFICIENCIA Y EFICACIA

3. ¿Hasta qué punto progresa el proyecto hacia los resultados principales y secundarios previstos? ¿Cuáles son los resultados clave logrados hasta ahora? Concretamente, en lo que se refiere a:

**OTC 1 - MEJORAR LA APLICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL DEL MT HACIENDO HINCAPIÉ EN EL SECTOR AGRÍCOLA**

Las partes interesadas a las que se consultó han informado de que el proyecto FORMITRA ha mejorado la aplicación de la legislación laboral de varias formas. En primer lugar, las herramientas y las actividades de desarrollo de capacidades que han contribuido a agilizar y agilizar las inspecciones de trabajo han apoyado la mejora de la aplicación de la legislación laboral. Los inspectores y analistas del MT indicaron que el Protocolo de Inspección ha sido fundamental para facilitar la aplicación de la legislación laboral, proporcionar directrices para hacer cumplir la ley y reducir el tiempo invertido durante el proceso al combinar toda la normativa en un solo documento. El personal del MT también declaró que las distintas formaciones del proyecto les han ayudado a refrescar sus conocimientos sobre las normas laborales, y les ha permitido realizar las inspecciones con mayor rapidez y precisión.

**Ilustración 1: Respuestas a la pregunta de la encuesta «¿Cuántas horas de formación recibió en las siguientes áreas?». Media de todas las respuestas.**



Otra área de mejora que citan los inspectores es el aumento de la eficiencia como resultado de la automatización de los informes de inspección y las planillas y formularios de apoyo que el SICIT ha puesto a su disposición; sin embargo, todavía quedan retos por abordar relacionados con el SICIT, en particular en lo que respecta al acceso y la funcionalidad del sistema. Estos retos aparecen en la sección SO1.1.

En segundo lugar, las partes interesadas han observado que los trabajadores y empleados que recibieron la formación durante el proyecto han mejorado a la hora de aplicar las prácticas de seguridad y salud en el trabajo. La formación sobre las «Directrices para el uso de pesticidas» proporcionó a 373 participantes de nueve provincias (reunión de revisión trilateral del OIT a la ILAB de septiembre de 2022), incluidos analistas de MT y miembros del Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo, mayores conocimientos sobre el uso adecuado de los pesticidas, y les dio los conocimientos necesarios para crear conciencia sobre los peligros que pueden plantear estas sustancias, actuando como agentes multiplicadores de la formación.<sup>5</sup> Después de la formación, cuando los analistas de la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial (DGHS) realizaron las visitas de

<sup>5</sup> El Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo es un órgano compuesto por un número equitativo de representantes de los trabajadores y de los empresarios en el que las decisiones se toman de forma consensuada o por votación. El comité se encarga de abordar cuestiones de prevención de riesgos y de promover medidas para afrontarlos. En las instituciones con menos de 15 empleados, el coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo asume las funciones del comité. Para saber más al respecto, consulte el [Manual para Comités Mixtos de Seguridad y Salud en el Trabajo](#).

supervisión, observaron que los trabajadores habían avanzado en materia de adopción de prácticas seguras. Estas prácticas incluyen el uso de equipo de protección personal al aplicar los pesticidas, pulverizar a favor del viento y desechar adecuadamente los productos químicos. El personal de la DHGS también informó de que el Manual de inspección y las Directrices sobre seguridad y salud en el trabajo han facilitado los procesos de inspección y han proporcionado unas guías y unos conocimientos para hacer cumplir unas prácticas de trabajo seguras.

En tercer lugar, las partes interesadas informaron de una ampliación y mejora de los servicios de resolución de conflictos que presta el MT. La formación para mediadores proporcionada por el proyecto aumentó la disponibilidad de personal con conocimientos y facilitó el plan de abrir nuevas salas de mediación del MT. La formación sobre habilidades sociales ha desarrollado las capacidades interpersonales del personal del MT, permitiéndoles interactuar de forma eficaz y respetuosa con los ciudadanos y proporcionándoles herramientas para mejorar la calidad de los servicios prestados.

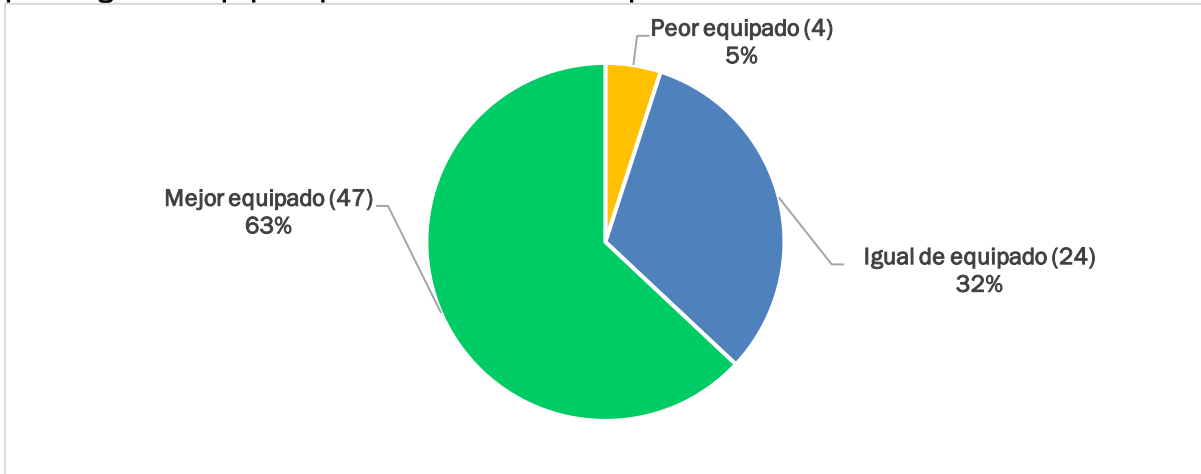
Por último, el beneficio de FORMITRA que más destacaron los encuestados fue la mejora de los procesos, planes y políticas del MT. A lo largo del proyecto, la DGHS creó una Propuesta de Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que incluye la normativa actualizada y las nuevas disposiciones que se recogen en los convenios de la OIT. Esta política servirá de base para entablar un debate trilateral y elaborar una propuesta conjunta. La reactivación y la planificación del trabajo de los CDL han reforzado el papel del Ministerio como líder de las iniciativas de prevención del trabajo infantil. Las nuevas directrices y protocolos han ayudado a normalizar los procesos y la aplicación de las normas laborales. Algunos ejemplos de estas directrices y protocolos son: el protocolo para abordar los casos de trabajo infantil, la directriz para aplicar la normativa sobre el uso de productos químicos en el sector agrícola y una directriz que enumera los trabajos peligrosos para los niños. En general, las partes interesadas consideraron que el proyecto ha influido positivamente en la mejora de la documentación y los procedimientos relacionados con la aplicación de la legislación laboral.

## SO1.1 - SISTEMAS, HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS MEJORADOS ADOPTADOS POR EL MT

### ***Mejoras observadas tras la introducción de sistemas y manuales***

El proyecto ha promovido la creación y el uso de un manual de inspección, que ha sido vital para realizar las inspecciones. El manual consolida un conjunto de información que antes estaba dispersa y ha simplificado el proceso de la inspección laboral. Los inspectores afirmaron que, antes de que existiese el manual, la base jurídica estaba diseminada en varios protocolos obsoletos. Las partes interesadas informaron de que ahora toda la información pertinente está reunida en un único documento accesible que les proporciona una orientación concisa para poder aplicar las normas laborales. En general, la mayoría de los inspectores (el 63 % de los encuestados) afirmaron estar mejor equipados para realizar inspecciones laborales gracias a este proyecto.

**Ilustración 2: Respuestas a la pregunta de la encuesta «Con este proyecto, ¿se siente mejor, peor o igual de equipado para llevar a cabo las inspecciones laborales?».**



Los inspectores también declararon que les ha resultado beneficioso disponer de copias físicas del manual. Añadieron que, desde que disponen de material físico para mostrar su contenido como prueba de incumplimiento, la credibilidad y la integridad de la información que proporcionan a la gente inspeccionada cuando hacen cumplir la ley han mejorado. Además, señalaron que tener a mano una herramienta para refrescar continuamente sus conocimientos sobre la legislación laboral ha sido útil. Por último, el formato claro que ofrece el manual permite acceder a información específica, lo que hace que las inspecciones de trabajo sean más eficientes.

El SICIT destaca como una plataforma digital útil con funciones innovadoras que han mejorado ciertos aspectos del proceso de inspección. Los inspectores señalaron que el SICIT permite verificar los datos de trabajo en tiempo real y les brinda la posibilidad de visualizar y descargar la documentación acreditativa. También añadieron que esto les permite obtener con mayor facilidad y de forma instantánea toda la información, y mejora la transparencia y la precisión de la inspección. Además, el SICIT guarda el progreso de los informes de inspección que se redactan en el sistema, lo que permite que los inspectores empiecen a rellenar el informe durante las inspecciones y puedan reanudar la tarea en otro momento. Esto contribuye a aumentar la eficacia. Los supervisores pueden ver y editar los informes en elaboración en tiempo real, lo que acelera el proceso de revisión. El sistema también facilita la supervisión, ya que permite visualizar todos los casos de inspección a la vez. Además, los inspectores y la Dirección de Inspección destacaron que la función de geolocalización integrada en el sistema también contribuye a aumentar la eficacia, ya que simplifica el proceso de identificación y asistencia de los lugares de inspección.

El SICIT ha logrado reducir las actividades repetitivas y manuales. El SICIT rellena automáticamente las órdenes de inspección extrayendo datos del SIRLA<sup>6</sup>. Al reducir la cantidad de datos que los inspectores tienen que introducir a mano, se acelera el proceso de elaboración de informes. Con tan solo introducir el identificador de una empresa (RNC), los inspectores pueden acceder a la información básica de la misma. El sistema también

---

<sup>6</sup> El SIRLA, o Sistema Integrado de Registros Laborales, es una base de datos que contiene toda la información de las empresas registradas en la República Dominicana. El SIRLA recaba sus datos de la Dirección General de Impuestos Internos, la Seguridad Social y los datos internos del Ministerio de Trabajo.

ayuda a gestionar y visualizar los datos y, al permitir generar informes automáticos con estadísticas y gráficos clave de las inspecciones, se reduce la carga de trabajo de los inspectores.

Los inspectores también han destacado mejoras en el acceso al sistema. Los inspectores dijeron que, para utilizar el SICIT, el MT les proporcionaba un nombre de usuario y una contraseña vinculados a su cuenta de trabajo y a su correo electrónico, lo cual les facilitaba el acceso al sistema. Para usar el sistema anterior necesitaban un nombre de usuario y una contraseña personales que no estaban vinculados a una cuenta oficial del ministerio. Por tanto, los inspectores que no tenían cuenta en el sistema se veían obligados a pedirles prestados los nombres de usuario y las contraseñas a sus colegas o supervisores. Según la Dirección de Informática, esto ya no sucede, de manera que, con la introducción del SICIT, el MT ha mejorado la seguridad del sistema. Concretamente, el MT está cumpliendo estrictamente unos procedimientos de seguridad más claros que solo dan acceso al sistema a los empleados del MT una vez que Recursos Humanos valida sus nombres de usuario de acuerdo con los registros oficiales del ministerio. El proyecto también proporcionó equipamiento tecnológico a varios representantes seleccionados del MT de las provincias donde se llevó a cabo el proyecto, mejorando con ello su acceso al SICIT.

### ***Desafíos principales del SICIT***

A pesar de las ventajas del SICIT, el sistema presenta varios retos significativos. Los resultados de la encuesta muestran que el SICIT obtuvo una puntuación de 3,5 sobre 5 en facilidad de uso, lo que indica que existe un margen de mejora. Los inspectores comentaron que una de las principales preocupaciones eran los problemas relacionados con la accesibilidad. Dijeron que muchas veces el sistema no está disponible o les da error cuando intentan acceder a él. Esto parece suceder especialmente los fines de semana, cuando el sistema no funciona. También señalaron que a veces es difícil acceder a distancia, lo que les obliga a presentarse en sus oficinas del MT para completar su trabajo. Las dificultades de acceso mencionadas han hecho que los inspectores registren la información de las inspecciones manualmente y luego la suban cuando el sistema está disponible, con la consiguiente pérdida de tiempo.

La supervisión de la gestión de contraseñas, tarea de la que se encarga la Dirección de Informática de MT, ha complicado aún más el acceso; si los inspectores olvidan sus nombres de usuario o contraseñas, deben ponerse en contacto con el departamento de Informática para recuperarlos. Como los inspectores no tienen por qué utilizar sus nombres de usuario y contraseñas a diario para acceder a los ordenadores, no es raro que se olviden de las credenciales. El sistema también exige que se cambien las contraseñas cada 45 días, lo cual puede dificultar que se recuerden las credenciales. Según la Dirección de Informática, la supervisión de la gestión de contraseñas afecta especialmente a la Representación Local de Trabajadores, pues su dominio informático no pertenece al del MT.

Además de todo esto, las limitaciones de las funciones del sistema y el hecho de que la navegación resulta complicada dificultan la flexibilidad y la eficacia de las inspecciones. Los inspectores informaron de que el proceso de cumplimentación de las órdenes de inspección resulta engorroso porque es repetitivo y desorganizado, y el sistema exige rellenar información en distintas partes del formulario.<sup>7</sup> Por comparación con el sistema

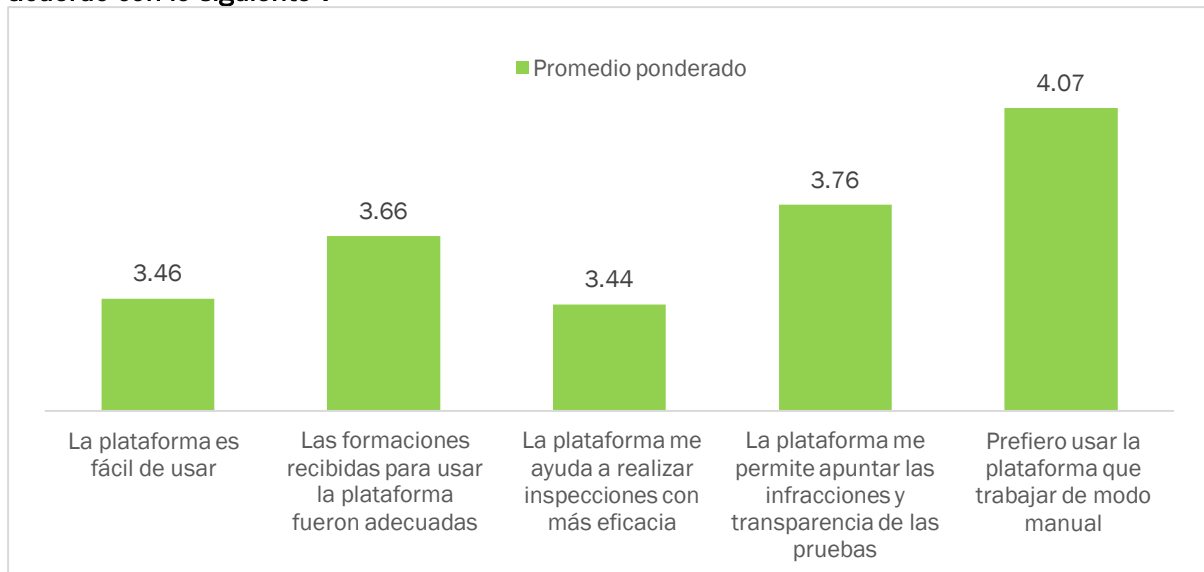
---

<sup>7</sup>Una orden de inspección es el documento asociado a un caso concreto en el SICIT.

anterior, buscar órdenes existentes es más complicado; no se pueden buscar por fecha y localizarlas por número de orden, si no que es necesario introducir identificadores largos, lo que suele dar lugar a errores.

Además, el cuadro de introducción de texto que utilizan los inspectores para describir los casos no ofrece opciones de formato, por lo que los inspectores imprimen las órdenes directamente desde la plataforma en un formato estándar. Según los inspectores, esta inflexibilidad afecta a la presentación, claridad y formalidad de los informes. Por otra parte, la Dirección de Inspección señaló que este diseño ayuda a garantizar que los informes tengan un formato normalizado.

**Ilustración 3: Respuesta a la pregunta de la encuesta: «En una escala de 1 a 5, donde 5 es "totalmente de acuerdo" y 1 es "totalmente en desacuerdo", indique en qué medida está de acuerdo con lo siguiente».**



Los inspectores también informaron de la duplicación o pérdida de información. Algunos inspectores mencionaron que, en ocasiones, sus órdenes se duplican o desaparecen del SICIT debido a errores del sistema. También comentaron que los datos que se introducen en el sistema no siempre se guardan correctamente, o directamente no se llegan a guardar. Los inspectores expresaron que el SICIT no les permite ver ni recuperar las órdenes cerradas, lo que les impide consultar información importante cuando trabajan en nuevas órdenes relacionadas con casos cerrados. La Dirección de Inspección confirmó que las órdenes cerradas no pueden recuperarse a menos que sea necesario debido a un error. En este caso, los inspectores deben iniciar un proceso para volver a abrir la orden, lo que exige seguir un protocolo específico y solicitar acceso a la Dirección de Informática. Por todo ello, para poder acceder a las órdenes en el SICIT, algunos inspectores han recurrido a almacenar copias de sus informes en formatos Word o en discos duros externos.

Los inspectores comentaron que los plazos son inflexibles. Al respecto, argumentaron que el sistema no tiene en cuenta las particularidades de cada caso a la hora de asignar plazos. Además, mencionaron que se ven obligados a solicitar prórrogas de los plazos a sus supervisores continuamente para completar las órdenes, y que a veces tienen que cerrar las órdenes sin haber subsanado las irregularidades detectadas. Según los inspectores consultados, esta situación hace que algunas empresas reciban infracciones

injustamente, lo que puede llegar a estropear las relaciones con ellas e impedir la futura formalización o cumplimiento de las normas laborales.

Sin embargo, los directivos de la Dirección de Inspección han argumentado que los plazos se basan en la ley y que el sistema es lo suficientemente flexible como para permitir que los inspectores cierren una orden y abran otra nueva si las irregularidades no se subsanan. Mientras tanto, la Dirección anticipó que puede que las quejas en torno a esta cuestión estén relacionadas con el control continuo al que se encuentran sometidos los inspectores, ya que ahora se les exige un mayor cumplimiento. Dado que una queja repetida entre los inspectores fue el tiempo para elaborar los informes del SICIT, el equipo de evaluación sugiere que la Dirección de Inspección del MT analice esta cuestión en mayor profundidad.

Durante la fase de diseño del SICIT, la Dirección de Inspección y la Dirección de Informática del MT hablaron con los inspectores para asegurarse de que el nuevo sistema tuviese en cuenta sus necesidades. Sin embargo, los inspectores han dicho que, aunque estas consultas fueron útiles hasta cierto punto, muchas de las sugerencias que aportaron durante aquellas conversaciones no se incluyeron en la versión final del sistema. En concreto, los inspectores mencionaron el diseño visual del sistema, el requisito de rellenar varias veces determinados datos y la necesidad de que el sistema estuviera disponible los fines de semana como cuestiones clave que no se han incluido. Según ellos, las decisiones finales sobre el diseño del sistema las tomaron personas que no trabajan directamente con él.

También indican que el periodo de prueba del sistema no fue lo bastante amplio como para identificar y abordar claramente todos los problemas. La empresa de desarrollo de software entregó el SICIT al MT en agosto de 2022, junto con una garantía de seis meses, durante los cuales el MT podía solicitar cambios en el sistema a la empresa de desarrollo de software. Sin embargo, como consecuencia de las interrupciones en las cadenas de suministro internacionales tras la pandemia de COVID-19, el MT recibió el servidor para alojar el sistema con retraso. Por lo tanto, se retrasó el lanzamiento del SICIT, que coincidió con las vacaciones de Navidad, por lo que el MT comenzó a probar el sistema a finales de enero, poco antes de que expirara el periodo de garantía. Por este motivo, solo contaron con un par de semanas para probar el sistema y proporcionar información al respecto a sus desarrolladores. En consecuencia, la mayoría de las mejoras que se realizaron durante el periodo de prueba respondían a problemas que detectó la Dirección de Informática.

Por lo general, aunque los inspectores no han observado un gran aumento de eficiencia al usar la plataforma, siguen prefiriendo su uso a recurrir a los métodos manuales. La afirmación «la plataforma me ayuda a llevar a cabo las inspecciones de forma más eficiente» que se incluye en la encuesta recibió una puntuación media de 3,4 sobre 5, lo que sugiere que existe margen de mejora. Sin embargo, la afirmación «prefiero utilizar el sistema que trabajar manualmente» obtuvo una puntuación media de 4,07 sobre 5, lo que refleja que se prefiere trabajar con la plataforma a pesar de sus carencias.

### ***Formación sobre el uso de las plataformas digitales***

El MT organizó unas sesiones de formación sobre el SICIT pero, según los funcionarios de la MT, estas no fueron suficientes para permitir un uso adecuado del sistema. Recibieron formación un total de 175 funcionarios del MT de 200 previstos (Anexo A del formulario de informe de datos). El Director de Inspecciones señaló que los inspectores asistieron a varias sesiones de formación para utilizar adecuadamente el SICIT. Según dijo, estos cursos se centraron en las funciones básicas y avanzadas del sistema, y se impartieron a inspectores de todas las provincias. Sin embargo, de acuerdo con las opiniones de los



inspectores, existen varios aspectos susceptibles de mejora, sobre todo en lo que respecta a la frecuencia, duración y profundidad de las formaciones, y a la funcionalidad de los dispositivos que se emplearon para dar la información. De hecho, los inspectores a los que se encuestó no consideraron que los cursos de formación fuesen demasiado eficaces, ya que les otorgaron una calificación media de 3,6 sobre 5. Durante el trabajo de campo, las partes interesadas informaron reiteradamente al equipo de evaluación de que era necesario recibir formación continua y realizar actualizaciones periódicas del sistema para abordar los problemas existentes.

Cuando se realizó el trabajo de campo, aún no se había desplegado el sistema de gestión de casos judiciales. Las expectativas sobre sus beneficios son positivas, pero no se pudo evaluar si el sistema o las formaciones del mismo eran adecuadas, dado que, cuando recopilamos los datos, aún no se habían implementado .

## SO1.2 - MEJORA DE LOS CONOCIMIENTOS PARA HACER CUMPLIR EL MARCO LEGAL, HACIENDO HINCAPIÉ EN EL SECTOR AGRÍCOLA, QUE HA DEMOSTRADO EL MT

### *Programa de formación para inspectores y funcionarios del MT*

El personal del departamento jurídico, los inspectores y los analistas del DSGH han asistido a varias sesiones de formación para reforzar sus conocimientos sobre un amplio abanico de temas. En concreto, la formación sobre legislación laboral, prevención del trabajo infantil, mediación, seguridad y salud en el trabajo ha educado al personal nuevo y ha servido como repaso para los empleados de mayor antigüedad. Las partes interesadas coincidieron en que los componentes prácticos e interactivos de estas formaciones han contribuido a consolidar el aprendizaje, y destacan en especial la utilidad de los debates y el intercambio de prácticas recomendadas y experiencias.

Además, los funcionarios del MT mencionaron que, gracias a FORMITRA, han podido acceder a mayor variedad de cursos que antes. En total, se formó a un total de 59 inspectores en temas relacionados con el trabajo, a 25 funcionarios de la DGHS en metodologías de investigación ante posibles exposiciones a sustancias químicas peligrosas y a 141 miembros del CDN en materia de prevención del trabajo infantil y perspectivas laborales. Según los indicadores del proyecto, tras recibir la formación, el 70 % de los inspectores y otros funcionarios del MT mejoraron sus conocimientos sobre la aplicación de la normativa laboral, sobre todo en el sector agrícola (Anexo A del formulario de informe de datos).

Los inspectores y funcionarios del MT dijeron que las sesiones de formación para desarrollar sus habilidades resultaron especialmente útiles. También añadieron que la formación sobre la redacción de informes les resultó muy provechosa. Además de ayudar a mejorar la expresión escrita y subrayar la importancia de redactar informes técnicos escuetos, la formación proporcionó un método de redacción normalizado que garantiza la coherencia y la minuciosidad. También consideraron que la formación de habilidades interpersonales resultaba especialmente valiosa, ya que mejora la calidad del servicio al cliente y orienta sobre cómo dirigir mediaciones amistosas y rápidas.

Además, las partes interesadas informaron de que el proyecto les ha servido para cambiar la mentalidad de los colaboradores del MT, aumentar la concienciación y capacitar al equipo para compartir sus conocimientos con sus colegas, así como promover la aplicación de la legislación laboral. Observaron una mayor tendencia hacia la eficacia, concretamente en cuanto a la prevención del trabajo infantil y al fomento de prácticas de seguridad y salud en el trabajo. El personal dijo que está más concienciado sobre el

trabajo infantil y la prevención de riesgos, y sabe que debe llevar este cambio de mentalidad al sector agrícola.

### ***Normativa y concienciación sobre salud y seguridad***

El proyecto organizó sesiones de formación sobre el uso de pesticidas y sus posibles riesgos, haciendo hincapié en las normativa sanitaria y de seguridad. A estas formaciones asistieron los inspectores y los analistas de la DGHS. Los funcionarios del MT aprendieron técnicas específicas para evaluar los riesgos para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Esto es de bastante relevancia si tenemos en cuenta la formación tan diversa que presentan los inspectores, pues algunos de ellos podrían no tener conocimientos técnicos en determinadas áreas. Los participantes de la formación afirmaron que, tras asistir a las sesiones, se encuentran mejor preparados para guiar y orientar a los trabajadores del sector agrícola, sobre todo en lo que respecta al uso seguro de pesticidas, lo cual ayuda en última instancia a mejorar su salud y bienestar. Sin embargo, al igual que con otras formaciones, los participantes afirmaron que, dada su complejidad, sería recomendable que las sesiones de seguridad y salud en el trabajo durasen más y tratarasen los temas en mayor profundidad.

El proyecto también organizó talleres sobre seguridad y salud en el trabajo. Como este campo está en constante evolución debido a nuevos retos y métodos de prevención, los talleres se diseñaron para garantizar que los inspectores recibieran información actualizada sobre las últimas innovaciones y las mejores prácticas que se aplican en este campo. Destacan en particular las iniciativas para formar a representantes del MT sobre contenidos específicos del sector agrícola. Los inspectores se han formado sobre cómo desenvolverse en este sector, especialmente en relación con el uso de pesticidas. Según los analistas, esta sesión ayudó a proporcionar a los trabajadores los conocimientos necesarios para protegerse ante posibles riesgos para la salud, y así garantizar su bienestar y el cumplimiento de las directrices de seguridad y salud en el trabajo que se elaboraron durante el proyecto.

### ***Particularidades de la formación***

Las partes interesadas a las que se realizó la consulta coincidieron en que, aunque la formación impartida era de buena calidad y resultó útil, no contó con el nivel de profundidad y la duración que consideraban necesarios para lograr mejorar sus habilidades. Los cursos que el proyecto FORMITRA impartió a los inspectores y funcionarios de MT en materia de derechos laborales, condiciones laborales y seguridad y salud en el trabajo se impartieron en formatos de aproximadamente 20 horas. Los funcionarios destacaron que algunos de los conocimientos eran sobre todo de carácter general, y señalaron que las sesiones ofrecían una visión general de los temas en lugar de centrarse en áreas temáticas concretas. Por ejemplo, el taller de redacción de informes proporcionó herramientas sustanciales para mejorar la redacción, pero se centró en la comunicación general, en lugar de centrarse en la redacción de informes jurídicos, que es un aspecto importante del trabajo diario de los abogados del Departamento de Asistencia Judicial. Aunque la formación que versaba sobre legislación laboral, prevención del trabajo infantil y seguridad y salud en el trabajo sirvió para refrescar los conocimientos de quienes ya llevaban trabajando años en el MT, los analistas y funcionarios señalaron que podría resultar más útil proporcionar ejemplos concretos y casos prácticos relacionados con las áreas específicas de la formación.

## **SO1.3 MEJORA DE LA APLICACIÓN DE LAS INICIATIVAS INSTITUCIONALES RELACIONADAS CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO ACEPTABLES Y EL TRABAJO INFANTIL POR PARTE DE ACTORES CLAVE**

### ***Campañas educativas y sesiones de talleres de DAR-CE***

El programa DAR-CE ha sido una herramienta crucial para difundir conocimientos y sensibilizar sobre la prevención del trabajo infantil. Estos talleres tenían como objetivo mejorar la comprensión del trabajo infantil que tienen las partes interesadas de la comunidad y los funcionarios del Gobierno de la República Dominicana, así como informar a otros miembros de la comunidad sobre el trabajo infantil y contribuir a mejorar la supervisión local del trabajo infantil. Según los miembros de los CDL, los talleres y las sesiones de sensibilización de DAR-CE han desempeñado un papel fundamental a la hora de difundir conocimientos. Los miembros observaron un cambio de mentalidad acerca del trabajo infantil y lo que se consideran condiciones de trabajo aceptables en los participantes de DAR-CE. Según los participantes de DAR-CE, los cursos han ayudado a tratar patrones y comportamientos culturales profundamente arraigados considerados normales hasta entonces por los participantes. Por ejemplo, los miembros de los CDL dijeron que, cuando empezaron el curso, los miembros de la comunidad creían que si los niños no recibían remuneración por su trabajo o si trabajaban con la familia no se consideraba trabajo infantil.

Los miembros de los CDL y los funcionarios del MT declararon que la metodología interactiva de DAR-CE y la disponibilidad de los materiales facilitaban la comprensión y fomentaban la participación en las iniciativas de prevención del trabajo infantil. Los miembros son capaces de comprender la información que se comparte durante los talleres, ya que la metodología se adapta a distintos estilos de aprendizaje, niveles educativos y edades. La formación incluye vídeos de testimonios, historias, dramatizaciones, juegos de rol y otros juegos. Como resultado, estas actividades han sido eficaces para llegar tanto a los niños como a los padres. El proyecto también incluía materiales educativos, como folletos de sensibilización, que sirven de referencia a las partes interesadas para educar sobre el trabajo infantil.

Además, la metodología de multiplicación de DAR-CE ha permitido llegar a más territorios y tocar más de cerca a las comunidades. Según las partes interesadas consultadas, las antiguas modalidades de formación se centraban en dirigirse a las instituciones, en lugar de llegar directamente a la población. Señalaron que los talleres de DAR-CE han sido más eficaces a la hora de concienciar sobre los problemas que plantea el trabajo infantil. Los miembros de los CDL creían que el sistema de «multiplicación», es decir, la metodología de formación de formadores, contribuiría a que el programa llegara a partes de todo el país, dado que los conocimientos que se transmiten mediante DAR-CE no están centralizados en instituciones específicas, sino que están arraigados en las comunidades locales. Además, las partes interesadas demostraron un compromiso tangible con la promoción de la prevención del trabajo infantil. Así ha sucedido con el Ministerio de Educación, CONANI y Supérate, ya que todos estos organismos han asignado recursos para reproducir los materiales del programa.

Los miembros de los CDL afirmaron que poner en marcha programas de formación y campañas educativas contribuye a visibilizar el problema del trabajo infantil. Además, han contribuido a que la sociedad civil se implique más en la prevención y en la erradicación del trabajo infantil. Los materiales promocionales que ha proporcionado el proyecto, como carteles, folletos y pancartas han ayudado a los participantes a compartir conocimientos y crear conciencia en sus comunidades. Los miembros de los CDL destacan que las sesiones de formación han facilitado el intercambio de información entre sus instituciones y los participantes de la comunidad, por lo que les han proporcionado más herramientas

para abordar los casos de trabajo infantil. El personal del MT y los miembros de los CDL dijeron que sienten que ahora están más capacitados e informados al respecto, lo cual les ayudará a enfrentarse a los riesgos del trabajo infantil. Sin embargo, no existen datos oficiales recientes para evaluar la evolución del trabajo infantil en el país, ya que los últimos disponibles son anteriores al inicio del proyecto, datando de 2019.

### ***Alianzas interinstitucionales para prevenir el trabajo infantil***

FORMITRA también ha contribuido a consolidar la coordinación institucional de los agentes implicados en la prevención del trabajo infantil. Los miembros de los CDL afirman que reactivar las actividades colaborativas junto con la dirección del MT ha contribuido a mejorar la comunicación entre instituciones y ha ayudado a identificar y abordar los casos de trabajo infantil.<sup>8</sup> También informaron de que aumentó la frecuencia de sus reuniones, lo que dio lugar a un mayor intercambio de información para combatir el trabajo infantil. Además, estas interacciones han ayudado a hacer frente a las irregularidades, ya que todas las partes interesadas responsables de actuar ante los casos de trabajo infantil pueden coordinarse con mayor eficacia.

A fecha de octubre de 2023, el proyecto había formado a 689 miembros de instituciones del CDN y los CDL sobre derechos laborales y prevención del trabajo infantil, superando el objetivo inicial de 490 personas (Anexo A del formulario de informe de datos).<sup>9</sup> Los miembros de los CDL señalaron que hubo otras nuevas instituciones que se sumaron a las iniciativas contra el trabajo infantil. Además, las visitas de supervisión para abordar esta cuestión, como las visitas a asociaciones de vecinos, sindicatos y ayuntamientos, también aumentaron.

La reactivación de los CDL generó mejoras en los procesos de seguimiento y planificación. El proyecto apoyó el desarrollo de un plan estratégico conjunto para las instituciones que participan en los CDL. Asimismo, en abril de 2023, el 72 por ciento de los miembros del CDN y de los CDL de las provincias objetivo habían incorporado la agenda común contra el trabajo infantil la prevención y la erradicación en sus planes institucionales (Anexo A del formulario de informe de datos). Este proceso de planificación conjunta les ha permitido coordinar mejor las reuniones y actividades, incluidas los cursos de formación y las visitas de supervisión. Se espera que la iniciativa fomente un mayor compromiso entre las partes interesadas y logre que las actividades de prevención infantil se supervisen e implementen con eficacia.

## **SO1.4 - ESTRATEGIAS INNOVADORAS PARA MEJORAR LAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO, LAS CONDICIONES LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PROGRAMA PILOTO**

### ***Programa para mejorar la productividad (SCORE)***

La metodología SCORE es un programa internacional de la OIT que tiene como objetivo mejorar la productividad y las condiciones de trabajo de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas aplicando un sistema de gestión empresarial sostenible basado en la cooperación en el entorno laboral. En 2017, la IOT, junto con la UNDP, aplicó por primera

---

<sup>8</sup> El CDN es un espacio de debate donde miembros del gobierno y de las comunidades evalúan situaciones sobre trabajo infantil y promueven una programación para evitarlo.

<sup>9</sup> Hay que tener en cuenta que este indicador también incluye los resultados de la formación sobre derechos laborales.

vez la metodología en el sector agrícola de la República Dominicana. Entre 2019 y 2020, la OIT y el USDOL fueron más allá al implementar el proyecto FORMITRA. La metodología se basa en un paquete de formación modular desarrollado por el programa SCORE de la OIT. Las partes interesadas consideran que la variedad de estos módulos permite aplicar un enfoque holístico que cubre los distintos retos y oportunidades a los que suelen enfrentarse las pequeñas y medianas empresas.

Los profesores del INFOTEP han indicado que el programa SCORE se distingue de otros métodos similares en su compromiso activo, tanto de los grupos directivos como de los empleados. Este compromiso se consigue mediante dos días de formación práctica en el aula, que se imparte de forma conjunta para dichos grupos. Esta formación se complementa con una fase de asistencia técnica que se imparte directamente en las empresas que participan en el programa. Todo comienza identificando los objetivos y necesidades específicos del equipo directivo, incluyendo las ideas de los altos ejecutivos de las empresas. Asimismo, se evalúan las metas y las aspiraciones de los empleados. Tras esta doble evaluación, el programa se centra en coordinar estas dos perspectivas, fomentando una sinergia entre los niveles directivo y operativo de la empresa.

De acuerdo con las partes interesadas, los participantes del programa SCORE vieron progresos en un plazo de menos de siete semanas tras asistir a los cursos. Los desarrolladores de la metodología SCORE indicaron que observaron mejoras en las condiciones de trabajo, la productividad y las oportunidades laborales, y también afirmaron haber notado mejoras en la mayoría de las 25 empresas que recibieron la formación del proyecto FORMITRA. Esto contrasta con los cambios en la productividad y las condiciones de trabajo. Tal y como se indica en el anexo A, el 44 % de las empresas experimentaron aumentos de productividad. Además, el 32 % de las empresas observaron mejoras en las condiciones de trabajo. Estos resultados se encuentran por debajo del objetivo que se fijó para el proyecto, que era un 80 % para ambos indicadores (Anexo A del formulario de informe de datos).

Además, dar prioridad al desarrollo de las capacidades, en especial para los formadores, era uno de los requisitos más importantes a la hora de aplicar la metodología SCORE de forma eficaz. El apoyo del proyecto FORMITRA permitió transferir una gran cantidad de conocimientos de la metodología al INFOTEP. Gracias a esto, se logró certificar a 15 asesores empresariales en la metodología, y a otras cinco personas como «Formadores de formadores», por lo que se superó el objetivo inicial del proyecto de certificar a tres personas (reunión de revisión trilateral del OIT a la ILAB de septiembre de 2022).

La metodología del programa SCORE despertó el interés de las partes interesadas del INFOTEP debido a su diseño integral, que va más allá de la formación e incluye el apoyo durante la fase de asistencia técnica de los módulos. El INFOTEP reconoce que el apoyo es fundamental para pequeñas y medianas empresas, ya que estas suelen necesitar orientación adicional para integrar de forma eficaz los nuevos conocimientos en sus procesos de negocio.

### ***Formación para la inserción laboral***

Los participantes del programa afirmaron reconocer el valor de las formaciones a la hora de mejorar sus conocimientos y habilidades, y muchos de ellos aplicaron lo aprendido en su empleo actual y en sus actividades académicas. Los cursos también tenían una finalidad educativa, ya que les informaban sobre los derechos y responsabilidades en el lugar de trabajo. Además, apreciaron los beneficios prácticos de la formación, sobre todo aquellos conocimientos relativos a pulir sus habilidades para enfrentarse a entrevistas de trabajo y para redactar sus currículos. Sin embargo, indicaron que ciertas áreas de

formación no se ajustaban a las demandas del mercado laboral, y destacaron la falta de formación informática, una habilidad que consideran relevante en el mercado laboral de hoy en día.

En el programa se inscribieron un total de 462 participantes, y 435 lo completaron, lo que supone un índice de finalización del 94 %. La cifra supera el objetivo de 400 participantes que se planteó para el proyecto (Anexo A del formulario de informe de datos). Los participantes declararon que la calidad de la enseñanza y el apoyo económico que les proporcionaron contribuyeron a que terminaran el curso. Los participantes describieron el entorno educativo como «dinámico», y a los profesores como «pacientes y de buena categoría». Destacaron que el seguimiento también les motivó a continuar sus estudios. Adicionalmente, el apoyo financiero disponible, en particular la cobertura de los costes de comidas y transporte, les permitió centrarse en sus estudios.

Un aspecto que merece la pena estudiar es hasta qué punto se incluyeron efectivamente perfiles vulnerables como parte de los programas de formación técnica. La mayoría de los participantes consultados durante el trabajo de campo no presentaban un perfil distintivo de vulnerabilidad. Casi todos estaban o bien estudiando en la universidad o bien en una formación técnica en otras áreas o centros escolares. Los participantes señalaron que el programa no se publicita suficiente, lo que podría haber afectado a su capacidad para llegar a poblaciones vulnerables.

Las experiencias de los participantes encontrando trabajo después de la formación fueron variadas. Si bien la mayoría de los jóvenes consultados dijeron hacer frente a desafíos a la hora de obtener empleo, otros pudieron conseguir ofertas de trabajo. Los encuestados mencionaron una falta de seguimiento adecuado por parte de la Universidad ISA para ayudarles a asegurar su inserción en el mercado laboral. Por ejemplo, los participantes mencionaron que dos meses después de terminar el programa, todavía no tenían certificados para probar la culminación del programa ante empleadores potenciales. Algunos participantes no pudieron aceptar oportunidades laborales por problemas logísticos como dificultades de transporte o conflictos de horario con sus compromisos educativos. El MT y el socio de implementación del programa (Universidad ISA) no recopilaron datos sobre los resultados de la inserción en el mercado laboral. Los datos disponible destacan el número de personas que ha completado el programa con vínculos a Centros de Trabajo (Bolsas de Empleo), con 315 jóvenes registrados como disponibles para trabajar. La OIT declaró que los retrasos en la implementación del programa afectan a la colocación laboral. En general, se tarda hasta tres meses en completar los cursos. Parte de estos cursos se impartieron durante el segundo trimestre de 2023, dejando poco tiempo para la colocación laboral entre los cursos y la finalización del proyecto.

Esta retroalimentación apunta hacia la necesidad de implementar mecanismos de seguimiento tras la formación para ayudar a los participantes en el proceso de colocación laboral. Además, los participantes sugirieron repetidamente incorporar unas prácticas en el programa; dijeron que esto podría proporcionar una experiencia laboral clave y podría servir como paso intermedio para obtener un empleo a jornada completa.

### 3.3 FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS

#### 4. ¿Qué factores clave internos o externos han afectado a la consecución de los resultados del proyecto?

### ***Factores externos***

Las partes interesadas destacaron que la consecución de resultados del proyecto se vio afectada por factores tanto externos como internos. La pandemia de COVID-19 y los cambios gubernamentales provocaron retrasos tanto en el comienzo como en la progresión del proyecto. El confinamiento nacional, implementado como una medida preventiva contra el COVID-19, obligó a la dirección del proyecto a adaptar los formatos y los horarios de las actividades, pasando módulos de capacitación a plataformas virtuales y reestructurando el tamaño y la organización de las sesiones para priorizar la seguridad de los participantes. Simultáneamente, la llegada de nuevos funcionarios del gobierno ralentizó los procesos internos en el MT, ya que dedicaron tiempo a hacer una revisión.

La OIT y las partes interesadas de los CDL y el MT destacaron la burocracia gubernamental como un factor externo que impide el progreso del proyecto. La implementación de ciertos programas y actividades requería la coordinación entre múltiples instituciones para su aprobación, la navegación de capas de responsables dentro de las distintas entidades públicas involucradas, y el seguimiento de procedimientos administrativos, lo que ocasionó largos periodos de espera y una carga de trabajo excesiva. Sin embargo, esto se percibe como una parte inevitable de la administración pública.

Las partes interesadas destacaron la falta de condiciones adecuadas y de recursos externos para impartir la formación del proyecto, en particular para el programa DAR-CE. Esto incluía, por ejemplo, falta de internet, electricidad y espacios adecuados para impartir las formaciones, especialmente fuera de Santo Domingo. La falta de electricidad afectó especialmente a la provincia de Elías Piña y también se destacó en otras regiones, como San Juan, Azua o Jimaní. Estas situaciones a veces impidieron el uso de recursos audiovisuales, lo que resultó en una reducción de atención por parte de los participantes debido a la mala ventilación y la incomodidad. Además, el personal de las instituciones gubernamentales colaboradoras carecía de los recursos para implementar eficazmente la logística, como el transporte o los medios económicos para cubrir los gastos de viaje. Estos impedimentos afectaron a la movilidad del personal y a su participación en el proyecto, e hicieron falta esfuerzos adicionales de coordinación y del equipo para encontrar soluciones a estas limitaciones.

Aunque en menor medida, el proyecto también se vio afectado por fenómenos climáticos. Los huracanes, las tormentas tropicales y las fuertes lluvias dificultaron el acceso a lugares remotos. Las actividades relacionadas con la capacitación de concienciación y prevención del trabajo infantil, así como las incluidas en el sector agrícola, fueron particularmente susceptibles a estos fenómenos naturales.

### ***Factores internos positivos***

La participación desde los niveles más altos del MT fue bastante positiva para la implementación del proyecto, en opinión de las partes interesadas. La implicación de representantes del MT y el apoyo del ministro y de su equipo desde las primeras etapas del proyecto facilitaron la implementación. La aceptación unánime de FORMITRA por parte del equipo directivo del ministerio, responsable de la mayoría de las actividades, resultó en su participación proactiva en la ejecución puntual del proyecto.

Los altos niveles de motivación entre los miembros del equipo del MT también ayudaron a impulsar el logro de los objetivos del proyecto. Un entorno unificado y colaborativo, unido

al compromiso y entusiasmo del equipo, fortalecieron la implementación del proyecto, empoderando a los miembros del equipo a adoptar funciones activas y hacer cumplir mejor las leyes laborales.

Las partes interesadas informaron de que la coordinación adecuada entre las partes implicadas contribuyó significativamente a la implementación del proyecto FORMITRA. Las sinergias y la colaboración eficaz entre el gobierno y las instituciones asociadas, con apoyo de la OIT, fueron fundamentales para el éxito del proyecto. El MT destacó el trabajo realizado por la Universidad ISA implicando a los comités locales en la identificación de participantes para el programa piloto de inserción laboral. Esto reforzó la unidad institucional y contribuyó a la diseminación eficaz de actividades, en particular en relación con el componente de prevención de trabajo infantil, que afectó positivamente a la participación y el compromiso comunitarios.

La disponibilidad e idoneidad de los recursos del proyecto también enriquecieron la implementación de FORMITRA. Los recursos económicos proporcionados a través del proyecto permitieron impartir sesiones de formación concienciación, dejando a los participantes centrarse en actividades en vez de en problemas logísticos, especialmente en lo relativo al programa DAR-CE. Este apoyo resultó valioso, especialmente en sectores vulnerables, ya que ofrecer comidas favoreció el compromiso de los participantes. La disponibilidad de recursos del programa ayudó a mitigar la falta de recursos externos, como los problemas con la electricidad o la conectividad en áreas remotas, y apoyó el transporte de colaboradores de otras instituciones.

Además, la disponibilidad y la calidad de materiales didácticos fueron aspectos esenciales del éxito de FORMITRA. Las partes interesadas destacaron la efectividad de tres tipos de materiales en particular: 1) los materiales didácticos facilitaron la reflexión, desafiando las prácticas nocivas; 2) los vídeos crearon fuertes conexiones emocionales, comunicando el mensaje del proyecto con eficacia y fomentando una comprensión de los problemas del trabajo infantil; y 3) los materiales didácticos ayudaron a desbancar mitos sobre el trabajo infantil, siendo especialmente valiosos en áreas rurales con acceso limitado a la información, ya que los materiales impresos permitían consultarlos posteriormente.

Las partes interesadas mencionaron que el apoyo constante de la OIT fue clave para lograr los resultados del proyecto. La participación de la OIT añadió legitimidad al proyecto y contribuyó a su fiabilidad. Esto a su vez fomentó la aceptación pública y la percepción de que el proyecto era una iniciativa institucional con una visión a largo plazo para el desarrollo. Además, el apoyo de la OIT facilitó el intercambio de experiencias y mejores prácticas a nivel internacional.

Finalmente, la alta calidad de los profesores y especialistas involucrados fue vital para el éxito del proyecto. Las partes interesadas destacaron los profundos conocimientos y habilidades de los profesionales que ofrecieron su apoyo durante todo el proyecto, al facilitar la OIT acceso a profesionales internacionales con experiencia en áreas críticas, asegurando los conocimientos más avanzados para el MT.

### ***Factores internos negativos***

Las partes interesadas de FORMITRA expresaron preocupaciones sobre la burocracia excesiva dentro del MT y los plazos muy justos del proyecto, que fueron impedimentos para la eficacia y el flujo de trabajo de las tareas a mano. El proceso de asegurar las



aprobaciones finales del Ministerio antes de continuar con las capacitaciones del proyecto y de producir materiales de comunicación (folletos, documentos, libritos) obstaculizó el cumplimiento de los plazos del proyecto. El DAJ declaró que como la implementación del sistema de gestión de casos legales iba a tener lugar cerca de la fecha de fin de proyecto, es probable que esto afectase a la revisión del sistema.

El problema de la burocracia excesiva se complica con el desafío de una falta de conocimientos informáticos entre el personal, lo que dificulta el uso eficaz de los avances tecnológicos del proyecto. Las habilidades informáticas básicas, especialmente en el software estándar para oficina, son insuficientes y requieren que se imparta formación adicional. La resistencia ante las nuevas tecnologías es prevalente, especialmente entre los empleados más mayores. A pesar del acceso a herramientas y formaciones nuevas, algunos miembros del personal parecen algo reacios a adoptar los sistemas nuevos, expresando escepticismo y mostrando desinterés por los beneficios potenciales del proyecto. Esto es especialmente cierto para los miembros del personal de larga permanencia, acostumbrados a los métodos tradicionales de trabajo. Su resistencia impide la adopción de prácticas más eficaces y conduce a una dependencia en los empleados más jóvenes y con más conocimientos tecnológicos o en especialistas informáticos, lo que supone una barrera considerable para el avance de las iniciativas de carácter tecnológico del proyecto.

Los desafíos a los que se enfrenta el proyecto se ven amplificados por la falta de recursos del MT. Las partes interesadas mencionaron que hay una falta crítica de personal, en particular abogados del DAJ y analistas de la DGHS. También informaron de una falta de vehículos, espacio de oficina y equipo. Además, hay una ausencia considerable de sistemas de información robustos y claridad en los procedimientos, especialmente en el área de trabajo agrícola, donde el mantenimiento de registros es malo. La falta de plataformas informáticas especializadas impide una documentación adecuada y la supervisión de las condiciones en el lugar de trabajo.

Por último, la implementación del proyecto FORMITRA se ha visto considerablemente frenada por las limitaciones de tiempo. Las partes interesadas del MT señalan que hace falta más tiempo para permitir el establecimiento y la internalización de procesos, esenciales para el compromiso del personal con los objetivos del proyecto. La línea temporal original, ya de por sí limitada por el tiempo invertido en la revisión del diseño del proyecto, fue comprimida todavía más por interrupciones importantes como la pandemia de COVID-19, dejando una ventana muy estrecha para la implementación. Las partes interesadas recalcaron que un marco temporal ampliado habría facilitado un desarrollo y una estabilización más a fondo de los procesos del proyecto, reforzando la idea de que el tiempo sigue siendo un factor crítico para la ejecución y adopción con éxito de las iniciativas del proyecto.

### 3.4 ESTRATEGIAS DE GESTIÓN

5. ¿Hasta qué punto son eficaces y eficientes las estrategias de intervención y gestión del proyecto? ¿Cuáles son los principales puntos fuertes y débiles de la ejecución y la gestión del proyecto? ¿Qué áreas necesitan mejorar?

Las partes interesadas del MT expresaron su aprecio por la implicación proactiva y la dedicación de la OIT. Veían el papel de la OIT como fundamental, con el mantenimiento de su personal de un alto nivel de atención y compromiso con los plazos y actividades del proyecto. La comunicación puntual y el establecimiento claro de expectativas,

especialmente en relación con el método DAR-CE, fueron áreas identificadas por las partes interesadas como bien ejecutadas, contribuyendo a un entorno cohesivo y bien informado para el proyecto.

Sin embargo, las oficinas locales y regionales de la OIT y la ILAB identificaron la dotación de personal para el proyecto como un punto débil considerable, declarando que el equipo del proyecto a menudo no daba a basto, lo que afecta a los plazos y a la calidad de la implementación. Señalaron que el proyecto adoptaba con frecuencia un enfoque reactivo debido a su falta de personal, exacerbada todavía más por la dependencia excesiva del proyecto en el MT, una entidad ya cargada con sus propios compromisos. Además, las partes interesadas del MT expresaron preocupaciones sobre la falta de flexibilidad de la asignación de fondos, que en su opinión podría haberse gestionado de manera más estratégica.

Las partes interesadas sugirieron varias áreas clave para futuras mejoras: aumentar el tamaño del equipo del proyecto para evitar retrasos, reevaluar la gestión interna del proyecto y las dinámicas relacionales para mejorar la eficacia, y refinar los procesos de planificación financiera para mayor claridad y adaptabilidad. También recomendaron fortalecer la fase de planificación para asegurar una evaluación minuciosa de las oportunidades e indicaron la necesidad de una mayor flexibilidad financiera para permitir ajustes en respuesta a cambios en las prioridades o desafíos del proyecto.

#### 6. ¿Hasta qué punto ha adoptado la dirección del proyecto las recomendaciones de la evaluación intermedia?

Según las partes interesadas del proyecto, la dirección del proyecto adoptó ampliamente las recomendaciones presentadas en la evaluación intermedia. Las partes interesadas informaron de que la dirección del proyecto implementó todas las sugerencias de la evaluación, demostrando el compromiso de FORMITRA con el refinamiento de la trayectoria y la efectividad del proyecto en base a comentarios de evaluación. El Informe de Progreso Técnico del proyecto de octubre de 2023 ofrece pruebas de la implementación de todas las recomendaciones proporcionadas durante la evaluación intermedia (Ver Anexo F para obtener información detallada).

A pesar de los desafíos surgidos a la superficie durante la evaluación intermedia, en particular los cambios coincidentes en el gobierno, las partes interesadas del MT percibieron que la OIT manejó la situación con eficacia. Las partes interesadas observaron que la capacidad de la dirección para mantener la trayectoria del proyecto durante un periodo tal de transición reflejaba tanto los sólidos cimientos del proyecto como la pericia del equipo de dirección al tratar con interrupciones potenciales.

### 3.5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

#### 7. ¿Ofrece el Plan integral de seguimiento y evaluación (CMEP) un medio válido para supervisar el progreso y los logros del proyecto? ¿Hasta qué punto se ha empleado el sistema de seguimiento y evaluación (SyE) eficazmente para informar sobre la toma de decisiones de gestión?

Las partes interesadas reconocieron que el CMEP del proyecto era exhaustivo, un factor crucial en su validez para hacer un seguimiento del progreso y los logros del proyecto. Ven el CMEP como integrador de diversos indicadores de desempeño para ofrecer una visión holística de la trayectoria del proyecto a nivel de resultados, registrando el progreso hacia los objetivos globales del proyecto.

El CMEP es fundamental para asegurar que todos los aspectos relevantes del proyecto estén bajo revisión continua, lo que permite hacer ajustes a tiempo y bien informados. La inclusión de indicadores diversos también sugiere que el plan se estructuró para acomodar las necesidades y expectativas cambiantes de distintos grupos de partes interesadas, aumentando así su relevancia.

A pesar de la amplia naturaleza del CMEP, en sus comentarios las partes interesadas también destacaron ciertas debilidades, en particular su capacidad para medir la eficacia del proyecto de modo preciso y tangible. Los indicadores incluidos en el Anexo A evalúan sobre todo la finalización de actividades, más que su eficacia. Por ejemplo, los indicadores relacionados con las formaciones del proyecto (Resultados 1.2.1.1, 1.2.2.1 y 1.2.3.1) se centran en mostrar el número de personas que han finalizado las formaciones, pero no el nivel de conocimientos alcanzado (Anexo A, Formulario de Presentación de Datos). Además, algunas actividades realizadas durante todo el proyecto no se midieron adecuadamente, provocando dudas sobre la calidad de los datos que pueden afectar a las decisiones de la dirección. Este es el caso del programa DAR-CE, cuyos resultados se midieron mediante un indicador conjunto con los resultados de la formación sobre derechos laborales. Los indicadores relacionados con la formación sobre mediación y directrices de seguridad y salud ocupacionales no se incluyeron en el Anexo A.

Adicionalmente, algunas partes interesadas han mencionado que si bien el sistema tiene un ámbito extenso, esto no se traduce necesariamente en una medición eficaz del impacto. Esta desfase sugiere que podrían existir discrepancias entre los datos recopilados y su utilidad para evaluar el progreso real del proyecto por comparación con sus resultados previstos. Además, parece haber una infrautilización apreciable del sistema por parte de las partes interesadas, lo que podría atribuirse a una serie de factores, de una falta de concienciación, a una necesidad de formación sobre el uso eficaz del sistema, pasando por problemas potenciales con la facilidad de uso o accesibilidad del sistema.

Si bien el CMEP se ha diseñado como una herramienta extensa, la retroalimentación de las partes interesadas principales reveló desafíos relacionados con el acceso al sistema SyE. Las partes interesadas clave declararon tener poco o no tener acceso a los resultados de SyE del proyecto. El equipo de dirección del proyecto señaló que las partes interesadas conocían y participaron en la construcción de estos indicadores, pero no recibieron comentarios frecuentes al respecto, en parte debido a la dilatada frecuencia de cálculo. Algunas partes interesadas externas expresaron preocupaciones sobre la efectividad del sistema SyE. Les pareció que el uso del sistema no cumplía sus expectativas para el seguimiento activo del progreso del proyecto y la toma informada de decisiones de la dirección, siendo percibido principalmente como «marcar casillas». Este sentimiento sugiere que, desde su perspectiva, la aplicación del sistema no consiguió proporcionar los datos de supervisión y procesables necesarios para la toma estratégica de decisiones.

Algunas partes interesadas declararon que con el tiempo, el cumplimiento del plan de supervisión original por parte del equipo del proyecto disminuyó, con una tendencia palpable hacia la supervisión menos estructurada y basada en reuniones, en vez de la recopilación sistemática de datos. Esto condujo a preocupaciones sobre la integridad y la consistencia de la aplicación del sistema SyE. Los métodos tradicionales de gestión mediante e-mails o llamadas telefónicas, aunque funcionales en el pasado, se percibían ahora como inadecuados por comparación con la capacidad de las herramientas modernas de gestión de proyectos, que ofrecen funciones exhaustivas de seguimiento y análisis. A pesar de estas limitaciones, el uso activo del sistema SyE para la supervisión

regular y las sesiones de informes de las partes interesadas indica su función integral en las operaciones del proyecto.

### 3.6 IGUALDAD

8. ¿Hasta qué punto contribuye el proyecto a alcanzar el objetivo de política estadounidense de promover la igualdad para todo el mundo, incluidos los grupos a los que se ha desfavorecido y marginado a lo largo de la historia, y que siempre han sufrido pobreza y desigualdad?

El proyecto parece haber sido diseñado con la igualdad en mente, según la Dirección de Planificación del MT, centrándose en áreas con vulnerabilidades significativas. La selección de provincias específicas como Duarte, La Vega, Santiago, San Juan de la Maguana o Bonao sugiere una estrategia de centrarse en las áreas con mayores disparidades o desafíos potenciales. Sin embargo, tanto la OIT como la ILAB sugieren que no se implementaron estrategias explícitas para promover la igualdad y la inclusión en la fase de diseño del proyecto, más allá del programa de colocación laboral desplegado a modo de prueba. El Departamento de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación del MT no se incluyó como parte de las áreas objetivo de FORMITRA.

No obstante, la retroalimentación de las partes interesadas sugiere que el proyecto era inclusivo en su implementación. Las actividades y sesiones de formación no se restringieron a grupos específicos, sino que se hicieron accesibles a todos, asegurando que todos tuvieran la misma información y oportunidades. El proyecto planeó formaciones específicas de sector por motivos estratégicos, en vez de excluir intencionadamente a ciertos grupos. A pesar de ello, algunos comentarios indican que la igualdad no fue premeditada necesariamente, sino que surgió orgánicamente durante la implementación.

El proyecto parece haber hecho esfuerzos para ser inclusivo de las personas con discapacidades, según demuestra la participación de individuos con deficiencias visuales en las sesiones formativas y durante la fase de revisión de los sistemas de gestión de casos. No obstante, hubo preocupaciones sobre la accesibilidad de ciertas herramientas, en particular para aquellos con afecciones especiales. Por ejemplo, inspectores con deficiencias visuales informan de que el SICIT es inaccesible para ellos, limitando su capacidad para llevar a cabo su trabajo.

Los inspectores y funcionarios del MT informaron de algunos problemas de centralización. La retroalimentación indica desafíos potenciales con la centralización de actividades formativas en Santo Domingo, lo que podría conducir a una desigualdad de acceso o beneficios. Por ejemplos, hubo casos en los que las actividades se asignaron por comodidad, en vez de con un criterio estructurado. Esto puede provocar la exclusión no intencionada, especialmente de los que viven en áreas más remotas o menos céntricas.

### 3.7. SOSTENIBILIDAD

9. ¿Hasta qué punto se adaptan los planes de sostenibilidad del proyecto al nivel local, al nivel nacional y a la capacidad de los socios ejecutores? ¿Qué pasos se han dado para garantizar la sostenibilidad?

#### ***La apropiación y el compromiso del MT favorecen la sostenibilidad***

Las partes interesadas reconocieron colectivamente que el compromiso del MT es crucial para la sostenibilidad del proyecto FORMITRA, destacando que el consenso interno sobre un proyecto se correlaciona con el éxito en su ejecución y con su longevidad. Los participantes destacaron el apoyo de los funcionarios del MT y el suministro de equipos a

las direcciones provinciales como refuerzos significativos de la viabilidad a largo plazo del proyecto. Otro ejemplo son las medidas tomadas para mantener la funcionalidad de los sistemas de gestión de casos, cuyo apoyo a largo plazo se ha asegurado mediante la adquisición de licencias de sistema, además de asegurarse de que el personal conozca bien estas estructuras de software. Iniciativas como la supervisión regular, la vigilancia y la formación continua del personal se están utilizando para mantener la efectividad de las iniciativas. Además, el MT ha fomentado la creación de Comités Mixtos de Salud y Seguridad en el Trabajo para continuar progresando en el uso de prácticas de trabajo seguras. Las estadísticas de la DGHS muestran que en el periodo 2020-2023, se crearon 7897 Comités Mixtos de Salud y Seguridad en el Trabajo. En contraste, se crearon 5337 durante el periodo 2016-2019, lo que representa un incremento del 48 por ciento entre ambos periodos. La creación de Coordinadores de Salud y Seguridad en el Trabajo creció un 113 por ciento entre ambos periodos de tiempo, de 1539 a 3271. Esto sugiere que más empleadores están tomando medidas para ofrecer entornos laborales seguros. Sin embargo, las partes interesadas reconocieron el riesgo de desempeños decrecientes en ausencia de un apoyo sostenido del proyecto.

### ***La coordinación interinstitucional promueve la sostenibilidad***

Las partes interesadas sostienen que, a pesar de las limitaciones fiscales, se han hecho esfuerzos considerables para mantener los principales logros del proyecto mediante esfuerzos cooperativos por parte de múltiples instituciones. La colaboración con entidades como Supérate, CONANI o el Ministerio de Educación ha sido fundamental para el éxito continuado de iniciativas como el programa DAR-CE y la distribución de materiales educativos para niños. El proyecto ha fomentado activamente la participación de actores sociales, empleadores y trabajadores mediante acuerdos para promover un enfoque interinstitucional, esencial para amplificar el alcance y el impacto de las actividades de prevención del trabajo infantil. Los encuestados consideraron el establecimiento de rutinas regulares de colaboración, ejemplificadas por los CDL, vital para mantener los esfuerzos colectivos. Además, el compromiso de organizaciones como INFOTEP, que proporciona formación a empresas sin coste alguno, se reconoce como una contribución significativa a la longevidad del proyecto, asegurando el acceso continuado a las herramientas y recursos necesarios para promover el cumplimiento de las leyes laborales y mejorar las condiciones de trabajo.

### ***La inclusión de actividades en planes estratégicos facilita la sostenibilidad***

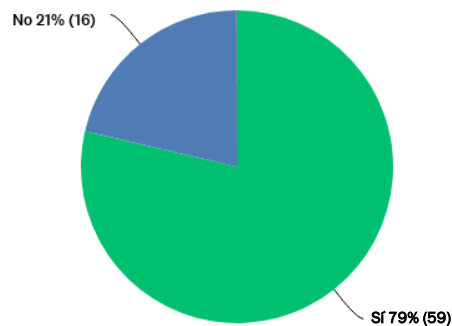
Las partes interesadas enfatizaron que la integración de actividades del proyecto en planes estratégicos es crucial para la sostenibilidad. Este tipo de integración ayuda a centrarse claramente en la implementación de actividades, a pesar de los retos internos o externos. El MT ya ha empezado a tomar medidas al respecto con la creación de un plan de sostenibilidad que incluye acciones específicas para cada directorio del MT directamente involucrado en el proyecto. La asignación recurrente de recursos en el presupuesto anual, determinada mediante planes estratégicos y operativos, también se identifica como un factor fundamental para el éxito continuado del proyecto. La inclusión de inversiones en tecnología en distintos centros en el presupuesto del MT es prueba de ello. Medidas como esta ejemplifican la integración estratégica de actividades para asegurar la formación continuada, el aumento de las capacidades y la disponibilidad de recursos para el MT. Los aspectos cruciales para apoyar la sostenibilidad, como los requisitos de conocimientos informáticos en el proceso de contratación para asegurar que los nuevos empleados estén bien preparados para sus puestos, también deberían tenerse

en cuenta para su inclusión en planes estratégicos. Adicionalmente, la supervisión y asignación de recursos basados en los resultados mensurables de las actividades del proyecto son esenciales para la mejora continua y la ejecución eficaz de intervenciones prioritarias.

***La inversión en capital humano y la disponibilidad de herramientas y conocimientos favorecen la sostenibilidad***

Las partes interesadas que colaboraron en la evaluación del proyecto FORMITRA indicaron que la sostenibilidad de los resultados del proyecto depende fundamentalmente de las inversiones en capital humano del MT, como la formación continuada de los inspectores y analistas del DGHS, así como la provisión de herramientas y conocimientos continuos. Los esfuerzos permanentes de formación son esenciales para mantener las habilidades adquiridas y ampliar los beneficios del proyecto con el tiempo. Los inspectores capacitados creen mayoritariamente que las actividades del proyecto tendrán un impacto sostenible.

**Ilustración 4: Respuestas a la pregunta: «¿Considera que las actividades completadas del proyecto tendrán un impacto sostenible en el sector laboral agrícola?»**



La disponibilidad física y digital de protocolos y herramientas, incluyendo el SICIT, con sus códigos fuente y manuales técnicos, es fundamental para mantener los aspectos tecnológicos del proyecto en el MT. Las partes interesadas consideraron las iniciativas de perfeccionamiento y la estabilidad laboral de los inspectores como inversiones estratégicas para aumentar la capacidad y conservar los conocimientos. A pesar del potencial de cambios administrativos o políticos, según las evaluaciones de las partes interesadas, la integración de las prácticas del proyecto en las funciones principales del MT y las instituciones asociadas son un avance significativo para garantizar el impacto duradero de los logros del proyecto FORMITRA en la República Dominicana.

***El plan de sostenibilidad del proyecto asegura la sostenibilidad en aspectos clave de la intervención***

El proyecto pretende asegurar la continuación de las mejoras mediante la implementación de un plan de sostenibilidad. Este plan es un esfuerzo colaborativo entre el Ministerio y otras partes interesadas en el proyecto, con compromisos claros por ambas partes para asegurar la longevidad de los logros del proyecto. La actitud proactiva del Ministerio sobre sostenibilidad se demuestra en la carta enviada por el ministro a ILAB, comprometiéndose formalmente a cumplir este plan.

El plan de sostenibilidad abarca diversos elementos clave:<sup>10</sup>

- Actualizaciones anuales del manual y los protocolos de inspección.
- Implementación de equipamiento tecnológico para optimizar la utilización del SICIT y los sistemas de gestión de casos legales en RLT.
- Desarrollo de un programa de formación en línea, accesible a través de la intranet, para preparar adecuadamente a los nuevos inspectores y al personal existente.
- Virtualización y accesibilidad de los programas formativos de Ley Laboral y Prevención del Trabajo Infantil para el personal del MT.
- Publicación y distribución del protocolo de coordinación interinstitucional para la atención y prevención del trabajo infantil, desarrollado dentro del proyecto, al CDN para su divulgación entre sus miembros.
- Implementación de la metodología empleada en los estudios de oferta y demanda realizados en tres provincias piloto (Santiago, Duarte y San Juan) en 10 provincias en 2024. El MT ha asegurado la financiación para esta iniciativa.
- Sistematización del piloto de inserción laboral para evaluar su repetibilidad.

Estos pasos se consideran críticos para que los esfuerzos del proyecto tengan un impacto positivo duradero en la comunidad.

### ***Desafíos para la sostenibilidad después de la financiación de la ILAB***

Las partes interesadas destacaron el papel esencial del USDOL como ayuda para mantener la sostenibilidad de los logros del proyecto, expresando un fuerte deseo de tener una segunda fase o una ampliación que permitiría llegar a la población general. Las partes interesadas han expresado preocupación respecto a la capacidad de las instituciones para sostener tales iniciativas por su cuenta, y muchos de ellos atribuyen el éxito del proyecto al apoyo de las agencias internacionales. La incertidumbre que rodea a la capacidad del estado para sostener independientemente proyectos a gran escala como FORMITRA enfatiza la necesidad de una cooperación internacional continuada. En 2022, más del 90 por ciento<sup>14</sup> del presupuesto del MT se invirtió en gastos operativos, dejando poco margen para realizar inversiones en formación y gastos de capital. El consenso entre las partes interesadas del MT fue que el futuro de tales proyectos de alto impacto depende de la capacidad del MT para proporcionar un suministro sostenido de recursos y apoyo, para asegurar no solo el mantenimiento de intervenciones cruciales, sino también su refuerzo para una sostenibilidad duradera. Este punto de vista se basa en el entendimiento de que las intervenciones, en particular en la implementación de formación y directrices, requieren una adaptación y una mejora continuadas, por lo que necesitan un apoyo duradero para su éxito y continuidad en último término. Sin embargo, dadas las limitaciones actuales de presupuesto del MT, las partes interesadas señalan que garantizar la sostenibilidad para todos los componentes del proyecto será un desafío.

---

<sup>10</sup>Ver el plan de sostenibilidad del proyecto para más información.

<sup>14</sup>Datos de ejecución del presupuesto del MT Para más información, consultar: <https://mt.gob.do/transparencia/index.php/2015-06-16-02-22-06/ejecucion-del-presupuesto>

### 3.8 RESULTADOS INESPERADOS

Las partes interesadas del proyecto destacaron tres resultados que superaron las expectativas de impacto originales del proyecto. Estos incluyen:

#### Mayor integración y empoderamiento dentro el MT

Las partes interesadas del MT informaron de una mejora significativa en la integración y el empoderamiento del equipo, mencionando que las sinergias entre los distintos departamentos del MT se han visto considerablemente reforzadas por las iniciativas conjuntas de formación. La introducción de nuevos sistemas y tecnologías virtuales ha salvado la brecha entre los funcionarios de las distintas provincias, promoviendo un sentimiento de unidad y cooperación que resulta evidente en sus actividades diarias. Este aumento de la cohesión ha conducido a un enfoque colectivo para hacer frente a los desafíos y optimizar los procesos, incrementando la eficacia operativa. Se atribuye a la formación y los cursos ofrecidos por el proyecto no solo la mejora de las competencias profesionales, sino también el fomento del empoderamiento personal entre los funcionarios, ayudándoles a superar hábitos arraigados y adoptando nuevas tecnologías, lo que es una ventaja crítica en la era digital. Este aspecto dual de crecimiento profesional y personal destaca el amplio impacto del proyecto, superando las expectativas iniciales y contribuyendo a un desarrollo más holístico de la plantilla.

#### Promoción de la formación complementaria y entre pares

Las partes interesadas afirmaron que, si bien el proyecto planeaba inicialmente un número limitado de sesiones de formación, el Ministerio equiparó proactivamente el esfuerzo mediante la organización interna de sesiones formativas adicionales, demostrando su compromiso con la mejora continua y ampliación de habilidades de su personal. Esta dedicación a la educación continuada no se limita al ámbito del proyecto: también se llevó a cabo formación en otras áreas, reflejando los esfuerzos del Ministerio para mantener a su personal formado competentemente en diversas áreas, incluyendo el área de la gestión de sistemas. Además, se ha producido una transferencia de conocimientos entre pares, impulsada por funcionarios del MT, para nivelar las capacidades de los equipos y promover la eficacia entre los distintos departamentos. Este enfoque más amplio en la creación de capacidad sugiere una priorización del Ministerio de la formación amplia como factor clave del desarrollo organizativo.

#### Surgimiento de iniciativas para un mejor cumplimiento de la ley

Las actividades del proyecto FORMITRA han conducido al desarrollo de nuevas iniciativas para reforzar el cumplimiento de la ley. Estos esfuerzos son un ejemplo de la eficacia de un enfoque colaborativo y de la capacidad de respuesta del proyecto ante las necesidades cambiantes. En particular, la iniciativa del MT para establecer un centro escolar de mediación laboral, con el apoyo técnico de la OIT, supone un avance considerable en la creación de capacidades de mediación laboral nacionales. La influencia del proyecto se demuestra también en los resultados inesperados como la colaboración bilateral con Costa Rica en asuntos de trabajo infantil para mejorar sus procedimientos, gobernanza y planes de trabajo, lo que recalca su potencial para generar sinergias valiosas. El impacto de un estudio de percepción sobre trabajo infantil dentro de los sindicatos ha suscitado la creación de materiales educativos, y los esfuerzos por normalizar la calidad de los informes de inspección demuestran un énfasis en la precisión de la información. Además,



la identificación por parte del MT de compromisos adicionales, incluyendo la ampliación de los estudios del mercado laboral, refleja la capacidad del proyecto para dar forma a la agenda del Ministerio y favorecer mejoras operativas considerables.

#### 4. LECCIONES APRENDIDAS Y BUENAS PRÁCTICAS EMERGENTES

Entre las lecciones aprendidas mencionadas por las partes interesadas, hay tres que destacan:

- **Permitir la consulta con todos los actores antes de diseñar el proyecto ayuda a identificar las prioridades y a optimizar su enfoque, ámbito y objetivos.** La dirección de la OIT y el Viceministro de Mediación del MT destacan la importancia de implicar a todos los actores relevantes en consultas antes de diseñar el proyecto como un factor fundamental de la formulación y desarrollo de iniciativas. Se atribuye a esta estrategia de participación una mejora de la participación activa de las partes interesadas y la incorporación de sus comentarios desde el principio del programa. Reconociendo que la creatividad es esencial para una participación efectiva, las partes interesadas abogan por un enfoque flexible para adaptarse a las necesidades y prioridades cambiantes de todas las partes. Las partes interesadas consideraron esencial empezar por un diagnóstico detallado que capte una amplia gama de prioridades, en particular porque las necesidades pueden modificarse con los cambios en la administración. También recomendaron llevar a cabo actividades preliminares como consultas, entrevistas o reuniones para promover una comprensión más profunda de las necesidades y prioridades de las partes interesadas, informando de este modo un diseño más eficaz de los proyectos. Las partes interesadas destacaron la importancia de una planificación clara y basada en las prioridades en campos especializados como la mediación, con consultas previas y una identificación de las preferencias de formación, como clave para lograr una aceptación más amplia y el éxito en los proyectos.
- **La implicación de los actores desde el diseño del proyecto facilita la implementación.** La dirección de la OIT en la República Dominicana enfatiza el papel fundamental de la implicación activa y comprometida de las partes interesadas relevantes desde el inicio del proyecto, ya que esta colaboración se considera un facilitador clave de la implementación y éxito eventual del proyecto. Las partes interesadas mencionaron que la implicación temprana de actores clave promueve una comprensión más profunda y un sentimiento de propiedad del proyecto, lo que conduce a un proceso más optimizado y a un compromiso más sólido para todas las partes. Un ejemplo perfecto de la eficacia de este enfoque es la iniciativa del Ministerio de definir el marco de trabajo lógico y contribuir al desarrollo de indicadores, una estrategia que ha sacado partido eficazmente al sistema de gestión de casos. A pesar del desconocimiento inicial, estos indicadores se han vuelto decisivos para impulsar procesos críticos que han respaldado la ejecución con éxito del proyecto; entre estos esfuerzos cabe mencionar la firma de acuerdos y la adopción del sistema por parte de los inspectores.
- **El compromiso de la dirección del MT es crucial para una implementación eficaz.** Los comentarios de las partes interesadas revelan que el compromiso y la dedicación de los líderes son indispensables para lograr la ejecución de las iniciativas del proyecto. Las partes interesadas recalcaron la importancia de que los líderes y las agencias de implementación tomen medidas proactivas desde el

principio del proyecto. Destacaron la conducta de un líder que dejó a un lado su función directiva para actuar como un participante normal en el proyecto, una decisión que las partes interesadas citaron como un ejemplo del profundo compromiso necesario para el éxito del proyecto.

## 5. LIMITACIONES

El equipo de evaluación identificó limitaciones y las estrategias que implementó para hacerles frente o mitigarlas. Entre estas se incluyen las limitaciones de tiempo o recursos, los sesgos potenciales y el ámbito de la evaluación.

1. **Restricciones de tiempo.** El trabajo de campo en el país para la evaluación duró unas tres semanas, lo que fue insuficiente para visitar todos los sitios y partes interesadas del proyecto.
2. **Sesgo de selección.** Las partes interesadas que aceptaron participar en las entrevistas a informadores clave (KII) y los debates en grupo local (FDG) pueden tener una visión más positiva del proyecto, lo que podría haber afectado a la precisión de las conclusiones de la evaluación. El equipo utilizó un enfoque de muestreo identificado en coordinación con la OIT.
3. **Sesgo de memoria.** Los informadores clave son una fuente crucial de información acerca de las preguntas de la evaluación. Aún así, los datos de entrevistas tienden a tener sesgos cognitivos, incluyendo el sesgo de memoria y la deseabilidad social. El sesgo de memoria es una limitación potencial, ya que los participantes en entrevistas a informadores clave y debates de grupos focales pudieron haber tenido dificultades para recordar y mencionar con precisión eventos o experiencias del pasado para un periodo específico de tiempo; esto puede conducir a una información distorsionada e incompleta que puede afectar a su vez a la validez y la fiabilidad de los resultados de la evaluación.
4. **Sesgo de deseabilidad social.** Los participantes en entrevistas a informadores clave y debates de grupos focales pueden haber ofrecido respuestas que creen serán vistas favorablemente por el equipo de evaluación o la sociedad, en particular al hablar de temas delicados como el trabajo infantil.

Para mitigar el sesgo cognitivo potencial, el equipo de evaluación empezó cada entrevista a informadores clave y debate de grupo focal con un protocolo que revisaba los objetivos del proyecto, explicaba el propósito de la evaluación y el modo en que se utilizarían los datos, y garantizaba la confidencialidad. El equipo de evaluación creó un entorno cómodo, privado y seguro para que los participantes compartieran sus pensamientos y experiencias, explicó el propósito y los usos del material de las entrevistas y utilizó una encuesta en línea anónima para permitir las respuestas sinceras sin miedo a juicios o repercusiones.

Para asegurar la validez y la fiabilidad de la evaluación, el equipo trianguló sistemáticamente los datos entre los grupos de encuestados y los métodos de recogida de datos, usando múltiples fuentes de datos para identificar la alineación o la divergencia de las conclusiones y para generar conclusiones y recomendaciones procesables. Adicionalmente, los datos principales recogidos se triangularon con fuentes secundarias de datos siempre que fue posible.

Es importante mencionar que **esta evaluación no era una evaluación de impacto**; por tanto, no se estableció ninguna causalidad entre la intervención y los resultados. El equipo de evaluación se aseguró de recalcar este punto al ofrecer recomendaciones **eficaces** a nivel de políticas. Los resultados de la evaluación se basaron en la información recogida a partir de documentos de referencia, información estratégica y percepciones surgidas de las entrevistas con las partes interesadas, como el personal del proyecto o los participantes en el mismo. La precisión de los resultados de la evaluación se determinó

mediante la integridad de la información provista por el evaluador a partir de estas fuentes.

La capacidad del evaluador para determinar la **eficiencia** se vio limitada por la cantidad de datos financieros disponibles. **No se incluye un análisis de la eficiencia de costes** porque requeriría información sobre impacto que no está disponible.

## 6. CONCLUSIONES

Esta sección describe las conclusiones para los cuatro resultados, cubriendo su estado de consecución y las calificaciones de sostenibilidad. Además, presenta las conclusiones generales para el resto de las preguntas de evaluación tratadas.

### RESULTADOS DEL PROYECTO

1. ¿Hasta qué punto progresa el proyecto hacia los resultados principales y secundarios esperados? ¿Cuáles son los resultados clave logrados hasta ahora? Concretamente, en lo que se refiere a:
  - a. Mejorar la aplicación estratégica de la legislación laboral con énfasis en el sector agrícola por parte de MT – OTC 1

El proyecto ha promovido acciones para mejorar el cumplimiento de las leyes laborales, incluyendo el aumento de la concienciación sobre trabajo infantil, la formación sobre la aplicación de prácticas de seguridad y salud en el trabajo, y la mejora de los procesos, los planes y las políticas del MT en la República Dominicana. Las mejoras de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo reflejan una tendencia positiva hacia la mejora de las condiciones laborales y la resolución de disputas. Más notablemente, la influencia del proyecto en las mejoras institucionales del MT ha sido ampliamente reconocida, en particular con el fomento de una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la creación de Directrices para el uso de pesticidas y el refuerzo de los marcos de trabajo para la prevención del trabajo infantil.

El indicador de la mejora de las condiciones laborales en el sector agrícola todavía debe ser publicado por el equipo SyE del proyecto. No obstante, teniendo en cuenta los logros antes mencionados, el proyecto recibe una puntuación «moderada-alta». Esto refleja un progreso significativo en múltiples áreas de reforma y gestión laboral, indicando un efecto positivo en las capacidades del MT para hacer cumplir las leyes laborales y promover el bienestar de los trabajadores. La puntuación no es la más alta posible debido al reconocimiento de la existencia de oportunidades de mejora con el SICIT y el trato de los desafíos institucionales remanentes.

- b. Mejora de los sistemas, herramientas e instrumentos adoptados por el Ministerio de Trabajo con un énfasis en el Sistema de Supervisión Electrónica de Casos (SICIT) – SO 1.1

La integración del proyecto FORMITRA de un manual optimizado de inspección y el sistema SICIT han aumentado las eficiencias del cumplimiento de las leyes laborales mediante la centralización de directrices legales y la mejora de la gestión de datos. Sin embargo, este éxito se ha visto atenuado por retos significativos, entre ellos los problemas de accesibilidad del sistema, las funcionalidades inflexibles o los problemas de manipulación de la información, que han requerido una dependencia continuada en procesos manuales y han socavado la eficacia del sistema. Si bien los inspectores demuestran una preferencia por la plataforma digital en vez de confiar totalmente en métodos manuales, la efectividad de la formación y las carencias de diseño del sistema indican un nivel de logro moderado. Esto sugiere que, aunque el proyecto haya hecho progresos en la modernización del proceso de inspección, todavía hay un considerable margen de mejora para alcanzar plenamente los beneficios previstos.

Las mejoras con la introducción de sistemas y manuales justifican una puntuación «moderada-alta» si se tienen en cuenta los logros y los desafíos en la implementación. Aunque la creación y el uso de manuales y el sistema SICIT han mejorado las eficiencias

y los aspectos procesales de las inspecciones, los beneficios tangibles se han visto algo mermados por los desafíos técnicos y los problemas de experiencia del usuario. La puntuación refleja tanto el progreso realizado en la digitalización y organización del proceso de inspección como las áreas claras de mejora, en particular en lo relativo a la fiabilidad del sistema y la formación de los usuarios.

El resultado demuestra una puntuación de sostenibilidad «alta». El Manual es accesible digital y físicamente, y el proyecto formó al personal del MT para su uso a largo plazo. El compromiso del MT de revisar anualmente los protocolos asegura las actualizaciones continuas, y la provisión planeada de equipos informáticos para las oficinas de RLT facilita el uso del sistema. La posesión de los códigos fuente del SICIT permite realizar actualizaciones adaptadas a las necesidades ministeriales, reforzando la sostenibilidad y la adaptabilidad.

**c. Mejorar los conocimientos para hacer cumplir el marco legal, haciendo hincapié en el sector agrícola – SO 1.2**

Las iniciativas de formación del proyecto FORMITRA para el personal del MT han reforzado ampliamente sus competencias legales, de prevención del trabajo infantil, de mediación y de seguridad y salud en el trabajo. El proyecto formó directamente a un total de 225 funcionarios y analistas del MT. A pesar de su satisfacción general con las sesiones de desarrollo de destrezas y de formación de las habilidades interpersonales, las partes interesadas expresaron el deseo de recibir una formación más especializada y con mayor profundidad; es decir, adaptada a las demandas laborales específicas, en lugar de las descripciones generales que se ofrecieron. Dadas estas perspectivas, el programa de formación, a pesar de ser constructivo, todavía puede mejorar para adaptarse mejor a los diversos niveles de experiencia dentro del MT.

El nivel de logro de este componente del proyecto se calificó como «moderada-alta». La puntuación reconoce el progreso realizado en los resultados, pero señala un margen significativo de crecimiento en la especificidad y el progreso de la formación. El resultado tiene una puntuación de sostenibilidad «alta», ya que cuenta con planes para trasladar los programas formativos a un formato virtual y para desarrollar sesiones en línea para los nuevos inspectores. Estos recursos de formación virtual serán cómodamente accesibles a través de la plataforma intranet del personal.

**d. Mejorar la aplicación de las iniciativas institucionales relacionadas con las condiciones de trabajo aceptables y el trabajo infantil por parte de actores clave – SO 1.3**

Los talleres y campañas educativas de DAR-CE han aumentado la concienciación y remodelado las normas culturales relacionadas con el trabajo infantil, utilizando para ello metodologías interactivas que resuenan con todos los grupos demográficos y facilitan la participación material de la comunidad. Los miembros de los CDL observaron un aumento del compromiso por parte de los miembros de la comunidad para aumentar la concienciación sobre los casos de trabajo infantil. De manera similar, el proyecto FORMITRA ha fortalecido la colaboración interinstitucional, mejorando especialmente la dirección del MT en e los CDL y optimizando la gestión de casos y la planificación estratégica conjunta eficaz para hacer frente al trabajo infantil. Las alianzas sinérgicas con organismos locales y organizaciones internacionales como la OIT han ampliado la influencia y la eficacia del proyecto. Estos grandes esfuerzos en educación y coordinación merecen una puntuación «alta» en la escala de logros, que refleja el avance en el aumento de la concienciación sobre trabajo infantil.

El resultado logra una calificación de sostenibilidad «por encima de la media», destacando la colaboración mejorada entre los miembros de los CDL. No obstante, los procesos de planificación solo están asegurados durante un año, y se requiere nueva planificación en función de las circunstancias cambiantes. El programa DAR-CE equipó a los CDL con metodologías para la prevención del trabajo infantil, pero la sostenibilidad depende de los recursos económicos disponibles. Aunque algunos miembros de los CDL consiguieron fondos para materiales educativos y las comunidades están mejor equipadas, las instituciones públicas pueden tener dificultades para sostener las actividades debido a la limitación de los presupuestos a largo plazo.

e. Estrategias innovadoras para mejorar las oportunidades de trabajo, las condiciones laborales y la productividad mediante el programa piloto – SO 1.4

El programa SCORE supuestamente ha hecho avances en la mejora de las condiciones laborales (32 % de las empresas) y la productividad (44 por ciento de las empresas) en los sectores agrícola, agroindustrial y textil de la República Dominicana. Las partes interesadas reconocieron que el enfoque holístico y la rápida implementación del programa SCORE son factores clave de su éxito. El doble enfoque del programa en la alineación de los objetivos de la dirección con las aspiraciones de los empleados, junto con el apoyo de INFOTEP durante la fase de implementación, recalca todavía más su efectividad. Mientras tanto, la formación de inserción laboral ha sido generalmente apreciada por los participantes por las habilidades prácticas que imparte y la información educativa sobre los derechos laborales, a pesar de las carencias en la formación informática y la alineación con las demandas del mercado laboral. La alta tasa de finalización (94 %) sugiere que la calidad de la formación y los mecanismos de apoyo son efectivos. No obstante, la falta de un estudio sobre inserción laboral y la dificultad para llegar a las poblaciones más vulnerables indica la existencia de áreas de mejora.

Teniendo en cuenta el éxito aparente de los resultados formativos, el énfasis estratégico en las habilidades prácticas y la necesidad de un seguimiento más sólido del empleo, el programa SCORE y la formación de inserción laboral obtienen una puntuación colectiva «moderada» en la escala de logro. Esto refleja logros significativos acompañados de un margen de mejora, en particular en términos de resultados SyE, así como apoyo laboral después de la formación e inclusividad. El resultado también ha puntuado como «moderado» en sostenibilidad. El proyecto ha creado capacidades para seguir aplicando la metodología SCORE en la República Dominicana, con cinco profesores certificados en INFOTEP. El programa de formación de inserción laboral ha proporcionado al MT una metodología para identificar las lagunas de la oferta y la demanda de mano de obra y poder reproducirlo en 10 provincias más. Sin embargo, el plan de sostenibilidad no muestra claramente iniciativas para continuar con el programa más allá de su sistematización.

## PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

2. ¿Hasta qué punto sirven el diseño del proyecto, la teoría del cambio y la lógica de intervención para mejorar las condiciones de trabajo en el sector agrícola de la República Dominicana?

El proyecto ha demostrado un diseño y una teoría del cambio bien recibidos. El proyecto ha ganado impulso en el sector agrícola de la República Dominicana mediante el aumento de la concienciación sobre problemas laborales y trabajo infantil y la promoción de prácticas de trabajo seguras; sin embargo, desafíos persistentes como la incidencia de informalidad en el sector sugieren la necesidad de refinar el enfoque e implementar mecanismos robustos para la participación de las partes interesadas y la supervisión de

los resultados. Esto manifiesta la efectividad del proyecto para aumentar la concienciación e impartir formación valiosa, junto con el reconocimiento de las áreas que necesitan mejoras, en especial la necesidad de una medición periódica y puntual de los resultados y un enfoque adaptado para tener en cuenta las particularidades del sector agrícola.

La dimensión de relevancia obtiene un nivel «moderado-alto» de logro. Esta puntuación demuestra que el proyecto ha superado las expectativas básicas en cuanto a estrategias y efectividad, identificando y trabajando a nivel local con éxito hasta cierto punto. Las sugerencias de un enfoque más expansivo y personalizado implican que hay margen para que el proyecto evolucione y alcance potencialmente un nivel «alto» si se sigue perfeccionando.

### 3. ¿Hasta qué punto sirven las estrategias del proyecto para las necesidades específicas de los participantes en el proyecto, las comunidades y otras partes interesadas clave?

La evaluación del proyecto de FORMITRA refleja un intento consciente de tratar las condiciones laborales locales mediante estrategias para reforzar el MT. Las partes interesadas, incluyendo participantes y miembros de la comunidad, reconocieron la relevancia de las iniciativas formativas y educativas del proyecto, destacando su alineación con las necesidades locales. A pesar de este reconocimiento, existe un consenso que sugiere un deseo de un enfoque más amplio. Los comentarios transmiten que, si bien el proyecto ha sido eficaz en la promoción de conocimientos y el suministro de herramientas para hacer cumplir las leyes laborales, su relevancia podría verse amplificada mediante una comprensión más matizada de los desafíos regionales específicos y las dinámicas socioeconómicas.

Teniendo en cuenta el ámbito de la retroalimentación, el proyecto obtiene un nivel «moderado-alto» de logro. Esta puntuación demuestra que el proyecto ha superado las expectativas básicas en cuanto a estrategias e impacto, identificando y trabajando a nivel local con éxito hasta cierto punto. A pesar de ello, se requiere una formación especializada exhaustiva en áreas cruciales como seguridad y salud en el trabajo y la incorporación de componentes adicionales para mejorar la gestión de datos.

### 4. ¿Qué factores clave internos o externos han afectado a la consecución de los resultados del proyecto?

La ejecución del proyecto FORMITRA se enfrentó a una interacción compleja de factores externos e internos. A nivel externo, la pandemia de COVID-19 y los cambios gubernamentales retrasaron las actividades, y los desafíos burocráticos e infraestructurales en áreas remotas también frenaron su progreso. A nivel interno, el proyecto fue impulsado por el apoyo de alto nivel y la motivación del equipo del MT, suficientes materiales y recursos económicos para implementar las actividades del proyecto, y una coordinación eficaz de las partes interesadas, incluyendo el soporte de la OIT y las contribuciones de sus expertos. A la inversa, los bloqueos internos como la lentitud de los procesos administrativos, las carencias de habilidades informáticas o los plazos restrictivos limitaron el alcance y el potencial del proyecto.

La capacidad del proyecto para alcanzar sus objetivos previstos, considerando cómo hizo frente a los factores internos y externos, se califica con una puntuación «moderada-alta». Esta puntuación refleja un reconocimiento con matices de que, si bien el proyecto hizo frente a y superó gran cantidad de desafíos con resultados meritorios, al mismo tiempo se encontró con barreras internas y externas que limitaron la realización de todo su potencial.



5. ¿Hasta qué punto son eficaces y eficientes las estrategias de intervención y gestión del proyecto? ¿Cuáles son los principales puntos fuertes y débiles de la ejecución y la gestión del proyecto? ¿Qué áreas necesitan mejorar?

Las partes interesadas mencionaron opiniones positivas sobre la gestión de recursos del proyecto, indicando la alta calidad de la alineación de resultados con los objetivos fijados. La retroalimentación recibida alabó la función proactiva de la OIT por su compromiso atento y dedicado. No obstante, la falta de personal ha sido un punto de discordia que provocó tensiones con los plazos y la calidad, y la dependencia excesiva en el MT ha conducido a un enfoque reactivo del proyecto. La planificación financiera presentó una falta de flexibilidad. Las partes interesadas sugirieron que los proyectos futuros deberían aumentar el tamaño del equipo para evitar retrasos, mejorar la administración interna y la planificación financiera para aumentar la eficacia, y permitir una mayor flexibilidad financiera para poder adaptarse a las necesidades y prioridades cambiantes.

La gestión de recursos del proyecto obtiene un nivel «moderado-alto» de logro, ya que los resultados son generalmente positivos pero con áreas identificables de mejora. Esta puntuación reconoce los resultados de alta calidad y la disciplina financiera, algo atenuados por los problemas de planificación y asignación de personal.

6. ¿Hasta qué punto ha adoptado la dirección del proyecto las recomendaciones de la evaluación intermedia?

La adopción por parte de la dirección del proyecto de recomendaciones de la evaluación intermedia fue amplia y detallada, demostrando un fuerte compromiso con la mejora continuada. Los comentarios de las partes interesadas indicaron que el equipo de dirección no solo reconoció, sino que además implementó activamente las sugerencias para mejorar las operaciones del proyecto, exhibiendo un enfoque proactivo y colaborativo ante la integración de la retroalimentación. Incluso en medio de cambios en el gobierno, la dirección del proyecto, en particular la OIT, consiguió hacer frente a los desafíos eficazmente y mantener el proyecto en marcha, lo que demuestra adaptabilidad y resiliencia.

Esta integración exitosa de la retroalimentación evaluativa y la dirección estable durante periodos de transición sugiere un alto nivel de logro en las prácticas de gestión del proyecto, que merecen una puntuación «alta» en la escala de cuatro puntos para el componente de dirección del proyecto.

7. ¿Ofrece el CMEP del proyecto un medio válido para supervisar el progreso y los logros del proyecto? ¿Hasta qué punto se ha empleado el sistema de seguimiento y evaluación (SyE) eficazmente para informar sobre la toma de decisiones de gestión?

El CMEP constituyó un marco de trabajo cuidadosamente estructurado para capturar el logro principal del proyecto por resultado. Incluyó diversos indicadores de desempeño y resultados esenciales para la revisión continua y los ajustes puntuales. No obstante, surgieron problemas durante su implementación práctica. Partes interesadas clave declararon que el acceso a los indicadores de supervisión fue limitado, y partes interesadas externas cuestionaron su eficacia para hacer un seguimiento del progreso y ofrecer información para tomar decisiones estratégicas. Las partes interesadas mencionaron puntos débiles en la medición de la efectividad del CMEP, principalmente en los indicadores del Anexo A que se centran en la finalización de la actividad, en vez de en su efectividad. El alcance del sistema no asegura la medición del impacto, lo que conduce a una infrautilización por parte de las partes interesadas debido a los problemas potenciales de usabilidad y a la falta de formación.

Además, a pesar de que el sistema SyE sigue siendo un componente central de las operaciones del proyecto, su potencial se ve limitado por problemas de accesibilidad y un paso percibido de una supervisión sistemática impulsada por datos a un enfoque más centrado en marcar casillas.

El CMEP recibe una puntuación «moderada» en la escala de cuatro puntos, lo que refleja unos cimientos sólidos con áreas destacadas que requieren atención para lograr su pleno potencial. Si bien el diseño del CMEP es sólido, la ejecución y la inclusión en los procesos de toma de decisiones presentan un margen significativo de mejora.

8. ¿Hasta qué punto contribuye el proyecto a alcanzar el objetivo de política estadounidense de promover la igualdad para todo el mundo, incluidos los grupos a los que se ha desfavorecido y marginado a lo largo de la historia, y que siempre han sufrido pobreza y desigualdad?

El proyecto tenía como objetivo regiones con altas vulnerabilidades que reflejaban una estrategia implícita hacia la igualdad. Facilitaba el acceso inclusivo a la formación y a las oportunidades, al tiempo que acogía un amplio espectro de participantes, incluyendo personas con discapacidades. A pesar de ello, hay margen de mejora en las herramientas de accesibilidad como el sistema SICIT. Además, existe una necesidad de hacer frente a los problemas de centralización que podrían conducir a una desigualdad de acceso o beneficios, en particular en el caso de los participantes en lugares menos céntricos, así como de tener en cuenta explícitamente el aspecto de la igualdad en la fase de diseño de todos los componentes.

Teniendo en cuenta estos factores, el proyecto merece una puntuación «moderada» por perseguir con eficacia la igualdad y la inclusividad, al tiempo que se reconocen áreas que requieren un mayor perfeccionamiento para mejorar la accesibilidad y la distribución equitativa de beneficios.

9. ¿Hasta qué punto se adaptan los planes de sostenibilidad del proyecto a nivel local, nacional, y a la capacidad de los socios implementadores? ¿Qué pasos se han dado para garantizar la sostenibilidad?

La sostenibilidad del proyecto FORMITRA se apoya en varios elementos críticos, incluyendo la fuerte apropiación y el compromiso del MT. La inclusión de la coordinación interinstitucional de las actividades del proyecto en planes estratégicos, la inversión en capital humano y la disponibilidad de las herramientas necesarias desempeñan un papel fundamental en la perpetuación de los éxitos de la iniciativa. La previsión del proyecto al desarrollar un plan de sostenibilidad, en particular para su sistema de gestión de casos, así como la integración de sus prácticas en el funcionamiento cotidiano del Ministerio y sus asociados, consolidan todavía más su potencial de tener un impacto a largo plazo. Sin embargo, la dependencia de las partes interesadas en el apoyo continuado del USDOL indica una vulnerabilidad en la capacidad institucional local para apoyar los esfuerzos de manera independiente.

El proyecto recibe una puntuación «moderada-alta» en sostenibilidad, teniendo en cuenta la sólida estructura implementada al tiempo que se reconoce la dependencia en apoyo externo. Esta calificación refleja unas sólidas prácticas fundacionales para asegurar la longevidad que actualmente dependen de la cooperación internacional sostenida.

## RESULTADOS INESPERADOS

El proyecto FORMITRA ha producido resultados inesperadamente significativos, ejerciendo una profunda influencia en el MT más allá de los objetivos iniciales. Se ha

producido una mejora considerable en la integración y el empoderamiento dentro del MT, con una mayor sinergia entre los equipos y departamentos gracias a nuevos protocolos, formaciones y tecnologías que han fomentado la unidad y la eficacia operativa. Además, el proyecto animó al MT a aumentar el número de sesiones formativas planeadas, reflejando un compromiso sincero con el desarrollo del personal y una expansión de las competencias de la formación hacia otras competencias clave. Estos avances, en combinación con las colaboraciones internacionales proactivas y un enfoque en la educación en torno a los problemas del trabajo infantil, destacan el amplio alcance del proyecto y su adaptabilidad dinámica.

En base a estos resultados significativos no planeados, el nivel de logro puede calificarse de «alto» en términos de dimensiones del impacto, demostrando una influencia fuerte y generalizada que se extiende mucho más allá del alcance original del proyecto.

## 7. RECOMENDACIONES CLAVE

Durante la investigación de campo, en la que participaron partes interesadas clave, el equipo identificó una serie de sugerencias para la mejora del proyecto, cada una surgida de las experiencias únicas de los grupos e individuos consultados, así como el proceso analítico llevado a cabo por el equipo de evaluación. Las recomendaciones propuestas se organizan en función del público previsto y las preguntas de evaluación.

### ILAB

#### 1. RQ1. RELEVANCIA DEL DISEÑO Y LA TEORÍA DEL PROYECTO

**Realización de evaluaciones de necesidades específicas:** Realizar evaluaciones de necesidades detalladas en áreas críticas que requieran intervención y hacer participar a instituciones con experiencia especializada, para destacar y hacer frente a estas áreas con eficacia. Las evaluaciones de necesidades deben realizarse antes de la fase de diseño de proyectos futuros para ayudar a garantizar que se escuchen todas las voces, para mejorar la relevancia del proyecto y para garantizar el uso eficaz del tiempo durante su implementación.

#### 2. RQ6. ADOPCIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN INTERMEDIA

**Garantía de puntualidad de la evaluación intermedia:** La realización de la evaluación intermedia se planeó para mitad de la intervención, pero por causa de retrasos en la implementación del proyecto, tuvo lugar en las primeras etapas de la implementación real del proyecto y no pudo valorar adecuadamente el progreso del mismo. Los retrasos del proyecto fueron causados por la pandemia de COVID-19, cambios en la administración pública y la fase de rediseño del proyecto que se produjo durante el primer año de aplicación. Es recomendable revisar y adaptar los planes del proyecto con suficiente antelación para adaptarse a los cambios de circunstancias y programas.

### OIT

#### 3. RQ2. RELEVANCIA DE LAS ESTRATEGIAS DEL PROYECTO PARA LAS PARTES INTERESADAS

**Mejora de la relevancia y la profundidad de la formación:** Refinar los programas de formación para garantizar que los profesores conozcan en profundidad el ámbito específico del proyecto. La formación debe ser técnica, detallada y adaptada, para impartir conocimientos especializados pertinentes al área de enfoque del proyecto.

#### RQ3. Progreso general del proyecto

#### 4. RQ3.5 MEJORAR LAS OPORTUNIDADES LABORALES Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

**Mejorar el programa piloto para familias vulnerables:** Adaptar el programa piloto a las familias vulnerables para lograr una mejor integración en el mercado laboral y aumentar el impacto global del proyecto. Esto debería incluir programas de prácticas estructurados, un mayor cumplimiento de los criterios de participación para garantizar el éxito de la dirección del programa y mecanismos adecuados de

seguimiento después de la finalización para asegurar la tasa más alta posible de inserción laboral.

**Tener en cuenta plazos adecuados de inserción laboral:** La formación técnica se implementó durante el segundo trimestre de 2023. Considerando su duración, esto dejó a ISA y al MT menos de tres meses para la colocación laboral después de su conclusión. En proyectos futuros, es fundamental reconocer que el proceso de inserción laboral suele requerir más tiempo, por lo que es necesaria la inclusión de estos programas en fases anteriores del proyecto, para dar tiempo suficiente para lograr los objetivos predefinidos. Además, se recomienda priorizar la digitalización de perfiles y la implementación de sistemas computarizados de inserción laboral para optimizar el emparejamiento de la oferta y la demanda de empleo, mejorando en último término su eficacia.

## 5. RQ5. GESTIÓN DE PROYECTOS

**Asegurar una dotación de personal y una comprensión del mercado adecuadas:** Garantizar la disponibilidad de personal con expectativas realistas sobre las condiciones del mercado laboral y los salarios. Estar preparados para contratar a personas de fuera del mercado local si es necesario. Este enfoque es crucial para llevar a cabo evaluaciones precisas del proyecto y atribuir causalidad con eficacia.

## 6. RQ7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

**Mejorar los métodos de evaluación:** Revisar los marcos de evaluación para medir mejor el impacto de las intervenciones. Aplicar pruebas previas y posteriores a la formación, así como estudios de referencia para cuantificar las mejoras y conseguir análisis de impacto más eficaces. Además, considerar la mejora de los plazos para la evaluación final del proyecto. Esta evaluación final de desempeño se llevó a cabo antes de alcanzar algunos hitos importantes del proyecto, como la implementación del Sistema de Gestión de Casos Judiciales, por lo que no se tuvieron en cuenta durante la fase de consulta.

**Impulsar el reconocimiento del nombre del proyecto:** Trabajar en mejorar o asegurar que el nombre del proyecto sea bien reconocido y se asocie con sus resultados. Esto optimizará el proceso de evaluación, facilitando la evaluación del impacto y el éxito del proyecto.

## MINISTERIO DE TRABAJO

### RQ3. Progreso general del proyecto

#### 7. RQ3.1 MEJORAR EL CUMPLIMIENTO ESTRATÉGICO DE LAS LEYES EN EL SECTOR AGRÍCOLA

**Adaptar el sistema SICIT para facilitar el cumplimiento de la ley en el sector agrícola:** Es fundamental adaptar el sistema SICIT específicamente a las complejidades de los entornos de trabajo agrícola, asegurando que las inspecciones sean minuciosas, frecuentes y adaptadas a los desafíos únicos del sector. Las inspecciones agrícolas a menudo se realizan en entornos remotos e inaccesibles. En este sentido, es esencial crear un módulo de opciones en el SICIT que permita realizar informes sin conectividad. También es vital proporcionar recursos adecuados al personal responsable de la supervisión de campo, como

vehículos apropiados. Esto debería complementarse con un programa sólido de formación para inspectores que se centre en las especificidades de las leyes laborales agrícolas y los derechos de los trabajadores en este sector. Al centrarse en esas áreas, el cumplimiento de las leyes laborales en el sector agrícola puede hacer más proactivo, enfocado y eficaz, conduciendo a una reducción significativa de las infracciones y una mayor protección de los trabajadores agrícolas.

**Hacer frente a los retos estructurales:** El sector agrícola está repleto de desafíos externos. Un punto frecuentemente enfatizado fue la alta incidencia de trabajadores indocumentados y la falta de un registro apropiado de las empresas del sector. Uniendo fuerzas con el Ministerio de Agricultura, el MT podría idear un medio para asignar un identificador único a estas entidades y empleados, ya sea asociándolo con su documento nacional de identidad si son locales no formalizados o definiendo una codificación alfanumérica específica para extranjeros. Para garantizar un mayor cumplimiento, el registro podría asociarse a transferencias sociales a través de Supérate en el caso de los nacionales dominicanos, y a través de consulados o asociaciones de agricultores en el caso de los inmigrantes documentados e indocumentados, respectivamente. Esta práctica podría ayudar a hacer un seguimiento de los trabajadores y vincularlos con sus respectivos empleadores, mejorando el cumplimiento de la ley.

## 8. RQ3.2 SISTEMAS Y PROTOCOLOS

**Mejorar la eficacia del sistema de gestión de casos:** Realizar de inmediato un estudio exhaustivo entre los inspectores para identificar los problemas recurrentes del sistema de gestión de casos y priorizar la solución de los problemas más frecuentes para mejorar la funcionalidad del sistema y la eficacia de las inspecciones.

## 9. RQ3.3 MEJORAR LOS CONOCIMIENTOS

**Desarrollar una amplia programación de formación:** Es imperativo establecer un programa de formación continuo para el personal del MT centrado en los inspectores y que abarque áreas críticas, como la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo. Esta iniciativa debe considerar vías de desarrollo estructuradas que incluyan titulaciones superiores, certificaciones profesionales y programas de iniciación estructurados y adaptados a ámbitos específicos (mediación, inspección, etc). La agenda debería diseñarse no solo para conservar los conocimientos existentes, sino para anticiparse proactivamente a y salvar cualquier futura brecha de formación dentro del MT. Esta anticipación permitirá mejorar continuamente las habilidades para hacer frente a las demandas cambiantes del mercado laboral y las necesidades internas del MT.

## 10. RQ3.4 REDUCCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

**Actualización y sistematización de los datos del trabajo infantil:** Es fundamental actualizar los datos nacionales del trabajo infantil y garantizar su integración sistemática en los sistemas del MT. En la actualidad, los datos están anticuados y las últimas cifras disponibles solo llegan hasta 2019, por lo que no sirven para evaluar el progreso reciente del proyecto. El equipo de evaluación recomienda la colaboración con la Oficina Nacional de Estadística para recopilar y presentar datos actualizados sobre trabajo infantil, con el fin de reforzar los registros

administrativos y mejorar la supervisión de casos y los esfuerzos de prevención. Además de ello, el equipo sugiere establecer una conexión entre los procesos de inspección del trabajo infantil y el sistema general de inspección, un vínculo con el que, como bien señaló una parte interesada de alto nivel, no contamos en estos momentos.

#### 11. RQ4. FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS

**Mejorar la resiliencia y la eficiencia:** Priorizar el desarrollo de un marco de trabajo de proyecto flexible para lograr afrontar retos imprevistos, como crisis de salud pública o cambios burocráticos. Para ello, es fundamental fomentar unas mejores habilidades informáticas entre los miembros del equipo, para garantizar la capacidad de adaptación y la continuidad de las actividades. Adicionalmente, la mejora de la logística y la infraestructura, especialmente en áreas remotas, será fundamental para mantener el impulso y asegurar que los beneficios del proyecto lleguen a todos los destinatarios previstos.

#### 12. RQ8. IGUALDAD E INCLUSIÓN

**Elaborar un plan de igualdad e inclusión:** Llevar a cabo una evaluación durante el diseño del proyecto que incluya hacer frente a las desigualdades basadas en territorio, género y discapacidades entre el personal del MT. El equipo de evaluación recomienda que el Directorio de Igualdad e Inclusión del MT, junto con el Directorio de Planificación, tomen la iniciativa en este cargo. El equipo también sugiere que el MT busque alianzas con instituciones públicas responsables a cargo de los asuntos tratados, como el Ministerio de Economía y Planificación, el Ministerio de la Mujer o el Consejo Nacional de Discapacidades para identificar y coordinar mejor cómo ayudar a las minorías y a las poblaciones vulnerables mediante un programa piloto como el de la inserción laboral.

#### 13. RQ9. SOSTENIBILIDAD

**Reforzar la representación local y la supervisión:** Integrar un componente para reforzar la función de los CDL en la supervisión del cumplimiento legal laboral y las técnicas de supervisión a nivel nacional. Este componente podría incluir la formación sobre liderazgo comunitario, legislación laboral, principios laborales decentes y una comunicación efectiva, para garantizar la participación eficaz a nivel local. Ampliar los recursos a otras regiones más allá de Santo Domingo, incluyendo la provisión de herramientas esenciales como vehículos, para mejorar la eficacia de las actividades y del proyecto, y garantizar su sostenibilidad a más largo plazo.

La tabla 4 asocia cada recomendación a las conclusiones y el número de página donde se encuentra cada conclusión.

**Tabla 4: Recomendación y documentos justificantes**

Recomendación	Justificante	Números de página
Realizar evaluaciones de necesidades específicas.	<p><b>RQ1</b></p> <p>Aunque la lógica de la intervención se centraba en cambiar actitudes y costumbres, ciertas cuestiones reiteradas como el compromiso de las partes interesadas o la supuesta presencia de trabajo infantil en algunas zonas sugieren que puede que sea necesario revisar la teoría del cambio.</p>	14-15
Garantizar que los profesores conozcan en profundidad el ámbito específico del proyecto.	<p><b>RQ2</b></p> <p>Los comentarios indicaron que, si bien las iniciativas estaban alineadas con algunas de las necesidades principales, los participantes sintieron que el proyecto podría haber estado más adaptado a sus circunstancias específicas mediante la provisión de formación más detallada y especializada.</p>	15-16
Adaptar el sistema SICIT a las complejidades de los entornos laborales agrícolas.	<p><b>RQ3.1</b></p> <p>Los inspectores mencionaron reducciones tanto en la carga de trabajo como en el tiempo perdido gracias al uso del sistema SICIT; sin embargo, sigue habiendo problemas con la implementación del SICIT en cuanto a acceso y funcionalidad.</p>	18; 19
Abordar el alto índice de trabajadores indocumentados y la falta de un registro adecuado de las empresas que trabajan en el campo.	<p><b>RQ3.1</b></p> <p>Un punto importante destacado fue el alto índice de trabajadores indocumentados y la falta de un registro adecuado de las empresas que trabajan en el campo.</p>	14



Recomendación	Justificante	Números de página
Mejorar la eficacia del sistema de gestión de casos	<p><b>RQ3.2</b></p> <p>Los inspectores informaron de problemas con la accesibilidad del sistema, incluyendo errores del sistema, apagones del sistema y problemas con el acceso remoto, que les obligaron a estar presentes en la oficina del MT para completar su trabajo.</p>	20-22
Establecer un programa de formación continua para el personal del MT	<p><b>RQ3.3</b></p> <p>Las partes interesadas expresaron el deseo de recibir una formación continua más especializada y con mayor profundidad adaptada a las demandas laborales específicas, en lugar de las descripciones generales que se ofrecieron.</p>	22-23
Actualizar los datos nacionales del trabajo infantil y garantizar su integración sistemática en los sistemas del MT.	<p><b>RQ3.4</b></p> <p>Hay una falta de datos actualizados que no permite evaluar cuantitativamente los progresos en la prevención del trabajo infantil, ya que la información más reciente data de 2019.</p>	24
Ajustar el programa piloto para familias vulnerables	<p><b>RQ3.5</b></p> <p>Las partes interesadas informaron de que la formación les proporcionó las destrezas necesarias para presentarse a entrevistas de trabajo y crear sus currículos. Sin embargo, según se ha indicado, ciertas áreas de formación no se ajustaban a las demandas del mercado laboral, destacando la falta de formación informática, que se considera relevante en el mercado laboral de hoy en día.</p>	25-26

Recomendación	Justificante	Números de página
<p>Diseñar marcos de trabajo flexibles de proyecto para hacer frente eficazmente a desafíos imprevistos.</p>	<p><b>RQ4</b>                      Hubo una combinación de factores externos e internos que influyeron en los resultados del proyecto y, en ciertos casos, provocaron retrasos en el inicio y el avance del proyecto. Los factores externos incluyeron la pandemia de COVID-19 y los cambios en el gobierno. Los factores internos incluyeron el apoyo burocrático y las capacidades informáticas del personal del proyecto.</p>	<p>27-29</p>
<p>Garantizar la disponibilidad de personal con expectativas realistas sobre las condiciones del mercado laboral y los salarios.</p>	<p><b>RQ5</b>                      La planificación financiera se consideró poco flexible, y la falta de personal fue un punto de desacuerdo que provocó tensiones en los plazos y la calidad. La dependencia excesiva en el MT desbordado condujo a un enfoque reactivo de proyecto.</p>	<p>29</p>
<p>Garantizar evaluaciones intermedias a tiempo.</p>	<p><b>RQ6</b>                      El proyecto adoptó mayoritariamente las recomendaciones de la evaluación intermedia; no obstante, debido a retrasos en el proyecto causados por la pandemia de COVID-19, cambios en la administración gubernamental y la fase de rediseño del proyecto, la evaluación intermedia no pudo valorar adecuadamente el progreso del proyecto, ya que todavía estaba en sus primeras etapas.</p>	<p>30</p>

Recomendación	Justificante	Números de página
<p>Mejorar los métodos de evaluación mediante la implementación de pruebas anteriores y posteriores a la formación, e impulsar el reconocimiento del nombre del proyecto.</p>	<p><b>RQ7</b></p> <p>Si bien el diseño del CMEP es sólido, no se traduce necesariamente en una medición eficaz de los impactos. Esta desfase sugiere que podrían existir discrepancias entre los datos recopilados y su utilidad para evaluar el progreso real del proyecto por comparación con sus resultados previstos.</p>	<p>31-32</p>
<p>Desarrollar un plan de igualdad e inclusión.</p>	<p><b>RQ8</b></p> <p>FORMITRA facilitó el acceso inclusivo a la formación y a las oportunidades, acogiendo un amplio espectro de participantes, incluyendo personas con discapacidades, pero con un margen de mejora en las herramientas de accesibilidad como el sistema SICIT. A pesar de ello, existe una necesidad de hacer frente a los problemas de centralización que podrían conducir a una desigualdad de acceso o beneficios, en particular en el caso de los participantes en lugares menos céntricos.</p>	<p>32</p>
<p>Reforzar la representación local y la supervisión.</p>	<p><b>RQ9</b></p> <p>Las partes interesadas en la evaluación del proyecto FORMITRA indicaron que la sostenibilidad de los resultados del proyecto depende fundamentalmente de las inversiones en capital humano, como la formación continuada de los inspectores, así como la provisión de herramientas y conocimientos.</p>	<p>34</p>

## ANEXOS

### A. LISTA DE DOCUMENTOS REVISADOS

1. Procedimientos de Gestión y Directrices para Acuerdos Cooperativos (Diciembre de 2017), Departamento de Trabajo de EE. UU.
2. IL-31479-17-75-K-11 Modificación de Subvención 0 (Diciembre de 2017), Departamento de Trabajo de EE. UU.
3. IL-31479-17-75-K-11 Modificación de Subvención 1 (Febrero de 2018), Departamento de Trabajo de EE. UU.
4. IL-31479-17-75-K-11 Modificación de Subvención 2 (Mayo de 2018), Departamento de Trabajo de EE. UU.
5. IL-31479-17-75-K-11 Modificación de Subvención 3 (Enero de 2019), Departamento de Trabajo de EE. UU.
6. IL-31479-17-75-K-11 Modificación de Subvención 4 (Junio de 2020), Departamento de Trabajo de EE. UU.
7. IL-31479-17-75-K-11 Modificación de Subvención 5 (Abril de 2021), Departamento de Trabajo de EE. UU.
8. IL-31479-17-75-K-11 Modificación de Subvención 6 (Noviembre de 2021), Departamento de Trabajo de EE. UU.
9. Procedimientos de Gestión y Directrices para Acuerdos Cooperativos (Febrero de 2019), Departamento de Trabajo de EE. UU.
10. Procedimientos de Gestión y Directrices para Acuerdos Cooperativos (Diciembre de 2020), Departamento de Trabajo de EE. UU.
11. Procedimientos de Gestión y Directrices para Acuerdos Cooperativos (Mayo de 2022), Departamento de Trabajo de EE. UU.
12. Proyecto: «Reforzar las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones laborales agrícolas en la República Dominicana» (Mayo de 2019), Oficina Internacional del Trabajo.
13. IL-31479-17-75-K-11/IL31479C78 Informe Financiero Federal (Diciembre de 2017), Organización Internacional del Trabajo.
14. IL-31479-17-75-K-11/IL31479C78 Informe Financiero Federal (Marzo de 2018), Organización Internacional del Trabajo.
15. IL-31479-17-75-K-11/IL31479C78 Informe Financiero Federal (Junio de 2018), Organización Internacional del Trabajo.
16. IL-31479-17-75-K-11/IL31479C78 Informe Financiero Federal (Septiembre de 2018), Organización Internacional del Trabajo.
17. IL-31479-17-75-K-11/IL31479C78 Informe Financiero Federal (Diciembre de 2018), Organización Internacional del Trabajo.
18. IL-31479-17-75-K-11/IL31479C78 Informe Financiero Federal (Marzo de 2019), Organización Internacional del Trabajo.

19. IL-31479-17-75-K-11/IL31479C78 Informe Financiero Federal (Junio de 2019), Organización Internacional del Trabajo.
20. IL-31479-17-75-K-11/IL31479C78 Informe Financiero Federal (Septiembre de 2019), Organización Internacional del Trabajo.
21. IL-31479-17-75-K-11/IL31479C78 Informe Financiero Federal (Diciembre de 2019), Organización Internacional del Trabajo.
22. IL-31479-17-75-K-1/IL31479C781 Informe Financiero Federal (Marzo de 2020), Organización Internacional del Trabajo.
23. IL-31479-17-75-K-11/IL31479C78 Informe Financiero Federal (Junio de 2020), Organización Internacional del Trabajo.
24. IL-31479-17-75-K-11/IL31479C78 Informe Financiero Federal (Septiembre de 2020), Organización Internacional del Trabajo.
25. IL-31479-17-75-K-11/IL31479C78 Informe Financiero Federal (Diciembre de 2020), Organización Internacional del Trabajo.
26. IL-31479-17-75-K-11/IL31479C78 Informe Financiero Federal (Marzo de 2021), Organización Internacional del Trabajo.
27. IL-31479-17-75-K-11/IL31479C78 Informe Financiero Federal (Junio de 2021), Organización Internacional del Trabajo.
28. IL-31479-17-75-K-11/IL31479C78 Informe Financiero Federal (Septiembre de 2021), Organización Internacional del Trabajo.
29. IL-31479-17-75-K-11/IL31479C78 Informe Financiero Federal (Diciembre de 2021), Organización Internacional del Trabajo.
30. IL-31479-17-75-K-11/IL31479C78 Informe Financiero Federal (Marzo de 2022), Organización Internacional del Trabajo.
31. IL-31479-17-75-K-11/IL31479C78 Informe Financiero Federal (Junio de 2022), Organización Internacional del Trabajo.
32. IL-31479-17-75-K-11/IL31479C78 Informe Financiero Federal (Septiembre de 2022), Organización Internacional del Trabajo.
33. IL-31479-17-75-K-11/IL31479F23 Informe Financiero Federal (Diciembre de 2022), Organización Internacional del Trabajo.
34. IL-31479-17-75-K-11/IL31479C78 Informe Financiero Federal (Diciembre de 2022), Organización Internacional del Trabajo.
35. IL-31479-17-75-K-11/IL31479F23 Informe Financiero Federal (Marzo de 2023), Organización Internacional del Trabajo.
36. IL-31479-17-75-K-11/IL31479C78 Informe Financiero Federal (Marzo de 2023), Organización Internacional del Trabajo.
37. Plan Integral de Seguimiento y Evaluación (CMEP), Proyecto FORMITRA: Reforzar las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones laborales agrícolas en la República Dominicana (Noviembre 2019), Organización Internacional del Trabajo.

38. IL-31479-17-75-K-11 Informe de Progreso Técnico Abril de 2018 (Marzo de 2018), Organización Internacional del Trabajo.
39. IL-31479-17-75-K-11 Comentarios sobre el Informe de Progreso Técnico – Abril de 2018 (Mayo de 2018), Departamento de Trabajo de EE. UU.
40. IL-31479-17-75-K-11 Anexo C: Respuesta a los comentarios del Departamento de Trabajo sobre el último Informe de Progreso Técnico (obligatorio para todos los proyectos) (Noviembre de 2018), Organización Internacional del Trabajo
41. IL-31479-17-75-K-11 Informe de Progreso Técnico Octubre de 2018 (Octubre de 2018), Organización Internacional del Trabajo.
42. IL-31479-17-75-K-11 Comentarios sobre el Informe de Progreso Técnico – Octubre de 2018 Reducir el trabajo infantil y mejorar las condiciones laborales agrícolas en la República Dominicana (Noviembre de 2018), Departamento de Trabajo de EE. UU.
43. IL-31479-17-75-K-11 Informe de Progreso Técnico Marzo de 2019 (Marzo de 2019), Organización Internacional del Trabajo.
44. IL-31479-17-75-K-11 Comentarios sobre el Informe de Progreso Técnico – Marzo de 2019 Reducir el trabajo infantil y mejorar las condiciones laborales agrícolas en la República Dominicana (Mayo de 2019), Departamento de Trabajo de EE. UU.
45. IL-31479-17-75-K-11 Informe de Progreso Técnico Septiembre 2019 (Octubre de 2019), Organización Internacional del Trabajo.
46. IL-31479-17-75-K-11 Comentarios sobre el Informe de Progreso Técnico – Octubre de 2019 Reducir el trabajo infantil y mejorar las condiciones laborales agrícolas en la República Dominicana (Noviembre de 2019), Departamento de Trabajo de EE. UU.
47. IL-31479-17-75-K-11 Informe de Progreso Técnico Marzo de 2020 (Marzo de 2020), Organización Internacional del Trabajo.
48. IL-31479-17-75-K-11 Comentarios sobre el Informe de Progreso Técnico – Marzo de 2020 Reducir el trabajo infantil y mejorar las condiciones laborales agrícolas en la República Dominicana (Mayo de 2020), Departamento de Trabajo de EE. UU.
49. IL-31479-17-75-K-11 Informe de Progreso Técnico Octubre de 2020 (Septiembre de 2020), Organización Internacional del Trabajo.
50. IL-31479-17-75-K-11 Comentarios sobre el Informe de Progreso Técnico – Octubre de 2020 Reducir el trabajo infantil y mejorar las condiciones laborales agrícolas en la República Dominicana (Noviembre de 2020), Departamento de Trabajo de EE. UU.
51. IL-31479-17-75-K-11 Informe de Progreso Técnico Abril de 2021 (Marzo de 2021), Organización Internacional del Trabajo.
52. IL-31479-17-75-K-11 Comentarios sobre el Informe de Progreso Técnico – Abril de 2021 Reducir el trabajo infantil y mejorar las condiciones laborales agrícolas en la República Dominicana (Mayo de 2021), Departamento de Trabajo de EE. UU.
53. IL-31479-17-75-K-11 Informe de Progreso Técnico Septiembre de 2021 (Septiembre de 2021), Organización Internacional del Trabajo.

54. IL-31479-17-75-K-11 Informe de Progreso Técnico Anexo A Septiembre de 2021 (Septiembre de 2021), Organización Internacional del Trabajo.
55. IL-31479-17-75-K-11 Informe de Progreso Técnico, con comentarios A Septiembre de 2021 (Septiembre de 2021), Organización Internacional del Trabajo.
56. IL-31479-17-75-K-11 Comentarios sobre el Informe de Progreso Técnico – Octubre de 2021 Reducir el trabajo infantil y mejorar las condiciones laborales agrícolas en la República Dominicana (Noviembre de 2021), Departamento de Trabajo de EE. UU.
57. IL-31479-17-75-K-11 Informe de Progreso Técnico Octubre 2021-Marzo de 2022 (Marzo de 2022), Organización Internacional del Trabajo.
58. IL-31479-17-75-K-11 Comentarios sobre el Informe de Progreso Técnico – Abril de 2022 Reducir el trabajo infantil y mejorar las condiciones laborales agrícolas en la República Dominicana (Mayo de 2022), Departamento de Trabajo de EE. UU.
59. IL-31479-17-75-K-11 Informe de Progreso Técnico Abril de 2022-Septiembre de 2022 (Septiembre de 2022), Organización Internacional del Trabajo.
60. IL-31479-17-75-K-11 Comentarios sobre el Informe de Progreso Técnico – Septiembre de 2022 Reducir el trabajo infantil y mejorar las condiciones laborales agrícolas en la República Dominicana (Noviembre de 2022), Departamento de Trabajo de EE. UU.
61. IL-31479-17-75-K-11 Informe de Progreso Técnico Octubre de 2022-Marzo de 2023 (Marzo de 2023), Organización Internacional del Trabajo.
62. IL-31479-17-75-K-11 Comentarios sobre el Informe de Progreso Técnico – Marzo de 2023 Reducir el trabajo infantil y mejorar las condiciones laborales agrícolas en la República Dominicana (Mayo de 2023), Departamento de Trabajo de EE. UU.
63. Materiales educativos de DAR-CE (Abril-Mayo de 2023), Organización Internacional del Trabajo.
64. Presentaciones del MT (Diciembre de 2022), Gobierno de la República Dominicana.
65. Informe final de la Consultoría para la actualización de la Resolución 52/2004 sobre trabajos peligrosos e insalubres para personas menores de 18 años, Contrato Núm.: 40397466 (2022) Organización Internacional del Trabajo.
66. Informe Final Corregido Percepciones De Los Grupos Sindicales Sobre El Trabajo Infantil En Cinco Provincias Del País (sin fecha), Equipo Vargas de Investigación Social.
67. Entendiendo el trabajo infantil (sin fecha), Organización Internacional del Trabajo y Gobierno de la República Dominicana.
68. El trabajo infantil en el marco del Covid-19 (sin fecha), Organización Internacional del Trabajo y Gobierno de la República Dominicana.
69. Gobiernos Locales Contra El Trabajo Infantil (Diciembre de 2021), Organización Internacional del Trabajo, Liga Municipal Dominica, FEDOMU, CONANI y Gobierno de la República Dominicana.

70. Plaguicidas Guía Amigable de Uso Y Aplicación (2021), Organización Internacional del Trabajo y Gobierno de la República Dominicana.
71. Compendio de Legislación Internacional Relativa al Trabajo Infantil (Junio de 1991), Organización Internacional del Trabajo y Gobierno de la República Dominicana.
72. Compendio de la Legislación Nacional Relativa al Trabajo Infantil (Enero de 2010), Organización Internacional del Trabajo y Gobierno de la República Dominicana.
73. Manual de Inspección del Trabajo (sin fecha), Organización Internacional del Trabajo y Gobierno de la República Dominicana.
74. Protocolo de Actuación y Coordinación Interna Para Situaciones de Denuncia o Detección de Casos de Trabajo Infantil (Marzo de 2022), Organización Internacional del Trabajo y Gobierno de la República Dominicana.



B. ITINERARIO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Agosto de 2023						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
20	21	22	23	24	25	26
	Entrevistas a informadores clave con personal del proyecto de la OIT y funcionarios estatales del MT de la RD en Santo Domingo	Entrevistas a informadores clave con funcionarios estatales del MT de la RD en Santo Domingo	Sin actividad por causa de la tormenta tropical Franklin	Sin actividad por causa de la tormenta tropical Franklin	Entrevistas a informadores clave con funcionarios estatales del MT de la RD en Santo Domingo	
27	28	29	30	31	1	2
	Entrevistas a informadores clave con representantes de INFOTEP, CONANI, SUPÉRATE,	Debate de grupo focal y entrevistas a informadores clave con funcionarios estatales del	Entrevista a informadores clave con un miembro de CDL en San Juan	Entrevista a informadores clave con un miembro de COPARDOM en línea	Debates de grupo focal con representantes de los CDL, el MT y otros funcionarios estatales de RD	

	CNTD, CNUS y CASC en línea	MT de la RD en San Juan				en Santo Domingo	
Septiembre de 2023							
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	
3	4	5	6	7	8	9	
	Estudio de documentación	Entrevistas en línea a informadores clave con personal del proyecto de la OIT y representantes de la ILAB	Entrevistas a informadores clave y debates de grupo focal con funcionarios estatales del MT de la RD en Santo Domingo	Entrevistas a informadores clave y debates de grupo focal con funcionarios estatales del MT de la RD y miembros de los CDL en Duarte	Entrevistas a informadores clave con funcionarios del gobierno de Estados Unidos en línea		

### C. AGENDA DEL TALLER PARA PARTES INTERESADAS

El evaluador jefe convocó una reunión de informe de evaluación el 15 de septiembre, 2023, a la que acudieron representantes estatales oficiales de múltiples áreas prácticas, incluyendo representantes el MT y miembros de la sociedad civil. El informe estaba compuesto de un conjunto de diapositivas con las conclusiones preliminares, y ofreció a las partes interesadas la oportunidad de responder a las conclusiones iniciales y ofrecer comentarios y recomendaciones. La agenda del informe de evaluación se resume a continuación:

#### AGENDA DE INFORMACIÓN DE PARTES INTERESADAS

- Descripción del proyecto
- Antecedentes de la evaluación
- Objetivos de la evaluación
- Enfoque de trabajo
- Conclusiones iniciales
- Interpretación de las conclusiones iniciales

### D. TÉRMINOS DE REFERENCIA INCLUYENDO METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN Y LIMITACIONES

# TÉRMINOS DE REFERENCIA

## EVALUACIÓN FINAL DE DESEMPEÑO «Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura Dominicana» DR FORMITRA

### PRESENTADO A

Departamento de Trabajo de Estados Unidos (acrónimo inglés)  
Oficina de Asuntos Laborales Internacionales de Estados Unidos (acrónimo  
inglés)

200 Constitution Ave. NW  
Washington, DC 20210

[www.dol.gov/ilab](http://www.dol.gov/ilab)

### PREPARADO POR

DevTech Systems, Inc.  
1700 N Moore St Suite 1700  
Arlington, VA 22209

[www.devtechsys.com](http://www.devtechsys.com)

El Departamento de Trabajo de Estados Unidos financió esta evaluación de acuerdo con el contrato número 1605C2-23-F-00017. El presente informe no refleja necesariamente las opiniones ni las políticas del Departamento de Trabajo de Estados Unidos; y la mención de nombres o productos comerciales u organizaciones no implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.

## LISTA DE ACRÓNIMOS

<b>CMEP</b>	Plan integral de seguimiento y evaluación
<b>CO</b>	Oficial contratante
<b>COR</b>	Representante del oficial contratante
<b>DAC</b>	Comité de ayuda al desarrollo
<b>DevTech</b>	DevTech Systems Inc.
<b>DMS</b>	DevTech Monitoring System
<b>DOL</b>	Departamento de Trabajo de Estados Unidos
<b>ECC</b>	Autorización electrónica de país
<b>FFR</b>	Informes financieros
<b>FGD</b>	Debate de grupo focal
<b>ILAB</b> inglés)	Oficina de Asuntos Laborales Internacionales de Estados Unidos (acrónimo
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>ITA</b>	Administración de comercio internacional
<b>KII</b>	Entrevista a informador clave
<b>SyE</b>	Seguimiento y Evaluación
<b>OCFT</b> Unidos (acrónimo inglés)	Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzado y Trata de Personas de Estados
<b>OECD</b>	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
<b>OTLA</b>	Oficina de Asuntos de Comercio y Trabajo
<b>PADF</b>	Fundación Panamericana para el Desarrollo
<b>PII</b>	Información personalmente identificable
<b>PMP</b>	Plan de supervisión del desempeño
<b>POA</b>	Partners of America
<b>PWS</b>	Declaración de trabajo de desempeño
<b>RDQA</b>	Evaluación rutinaria de calidad de datos
<b>TOC</b>	Teoría del cambio
<b>TdR</b>	Términos de Referencia
<b>TPR</b>	Informe de progreso técnico
<b>U-FE</b>	Evaluación centrada en la utilización
<b>USDOL</b>	Departamento de Trabajo de Estados Unidos
<b>USG</b>	Gobierno de Estados Unidos (acrónimo inglés)
<b>QCP</b>	Plan de control de calidad

## 1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

La Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzado y Trata de Personas de Estados Unidos (OCFT) es una oficina dentro de la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales de Estados Unidos (ILAB), una agencia del Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL). La misión de la ILAB es reforzar los estándares laborales globales, hacer cumplir los compromisos laborales entre socios comerciales, promover la igualdad racial y de género, y combatir el trabajo infantil, el trabajo forzado y la trata de personas a nivel internacional.

La OCFT se esfuerza por combatir el trabajo infantil, el trabajo forzado y la trata de personas en todo el mundo mediante la investigación internacional, el fomento de políticas, la cooperación técnica y el aumento de la concienciación. Desde que el programa de cooperación técnica de la OCFT comenzó en 1995, el Congreso de los Estados Unidos ha asignado fondos anualmente al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) para ayudar a combatir la explotación en el trabajo infantil a nivel internacional. Estos fondos se han utilizado para financiar proyectos de cooperación técnica en más de 90 países de todo el mundo. Los proyectos de cooperación técnica financiados por el USDOL respaldan los esfuerzos continuados que abordan las causas subyacentes del trabajo infantil y el trabajo forzado, como la pobreza y el limitado acceso a la educación.

Este enfoque de evaluación estará en consonancia con la Política de Evaluación del USDOL<sup>12</sup>. La OCFT está comprometida con el uso de los métodos más rigurosos aplicables a esta valoración de desempeño y a aprender de los resultados de la evaluación. La evaluación será realizada por un tercero independiente de forma ética y garantizando la dignidad, los derechos, la seguridad y la privacidad de los participantes. Los estándares de calidad que sustentan esta evaluación son los siguientes: relevancia, coherencia/alineación (en la medida de lo posible), efectividad, eficiencia/utilización de recursos y sostenibilidad.<sup>13</sup> También se podrían considerar un conjunto más amplio de criterios o dominios evaluativos según los objetivos de estudio de esta evaluación, con temas de diseño, equidad, repetibilidad, consecuencias, efectos no deseados, entre otros.<sup>14</sup> Al realizar esta evaluación, el evaluador se esforzará por cumplir con los Principios Rectores para Evaluadores de la Asociación Americana de Evaluación.<sup>15</sup> La ILAB publicará el informe de evaluación y se podrá acceder a él en su sitio web.

La ILAB ha contratado a DevTech con el número de pedido 1605C2-23-F-00017 para llevar a cabo una evaluación de actuación de asistencia técnica para un proyecto en la República Dominicana. Los presentes términos de referencia (TdR) se refieren a la evaluación final del resultado del proyecto Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura Dominicana (DR FORMITRA). Este

---

<sup>12</sup>[Política de Evaluación del Departamento de Trabajo de Estados Unidos.](#)

<sup>13</sup> Estos criterios proceden de [Los mejores criterios para una mejor evaluación: Definiciones y principios revisados de los Criterios de evaluación](#) para el uso por la Red de Evaluación del Desarrollo del [Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico \(OCDE-DAC\)](#). El Departamento de Trabajo determinó que estos criterios son conforme a la Guía OMB M-20-12.

<sup>14</sup> [Criterios de evaluación: Un modelo integrado de dominios y fuentes se encuentra en el artículo publicado en el American Journal of Evaluation por Rebecca M. Teasdale en 2021, Volumen 42\(3\), páginas 354-376.](#) La selección de estándares está alineada con los criterios de evaluación compartidos por ILAB.

<sup>15</sup> [Los principios rectores de la Asociación Americana de Evaluación.](#)

documento sirve de marco y pautas para esta evaluación.

## CONTEXTO DEL PROYECTO

La República Dominicana se enfrenta a dificultades relacionadas con el trabajo digno. El empleo informal se ha mantenido relativamente estancado en el último par de décadas, con un 56,2 % de los trabajadores empleados en condiciones informales al final de 2022.<sup>16</sup> La incidencia de la informalidad se traduce en condiciones laborales precarias, ya que la mayoría de los trabajadores carecen de acceso a atención médica de calidad, seguridad social y, en general, a condiciones laborales seguras. Como resultado, en 2020 solo el 56,3 % de la población tenía alguna cobertura de protección social, y solo el 40,8 % de los trabajadores tenían seguro en caso de accidentes laborales.<sup>17</sup>

El trabajo infantil es también común en la República Dominicana. Los menores son víctimas de trabajo infantil en distintos sectores como el de agricultura y algunos sectores de la industria y servicios. En 2022, los niños y niñas de edades comprendidas entre 5 y 14 años representaban el 6,3 % de la población trabajadora en el país, y el 9,6 % de los menores de entre 7 y 14 años trabajaban e iban al colegio.<sup>18</sup> Los menores están además sometidos a las peores formas de trabajo infantil, como explotación sexual en zonas de auge turístico y tráfico de personas forzándoles a trabajo doméstico y explotación laboral (venta ambulante, mendicidad, explotación sexual).<sup>19</sup>

El sector agrícola sigue siendo uno de los más afectados por la precariedad laboral. A pesar de suponer el 8,1 % del empleo total en el último trimestre de 2022, la cuota del empleo del sector agrícola respecto al empleo formal fue del 2,5 %. En comparación, la cuota del total del empleo formal durante el mismo periodo que fue del 13,6 %.<sup>20</sup> En relación, el sector agrícola muestra la segunda mayor tasa de informalidad, solo superada por la construcción, con el 84,8 % del empleo informal en 2022, que equivale a más de 311 000 trabajadores.<sup>21</sup> Además este sector sigue siendo en el que tiene mayor presencia el trabajo infantil, con niños que trabajan con sus padres sin un acceso a la educación y servicios básicos. De hecho, las tasas del empleo infantil casi se han duplicado en las zonas urbanas.

## INFORMACIÓN ESPECÍFICA DEL PROYECTO

ILAB se compromete a apoyar la eliminación del trabajo forzado y el trabajo infantil, y respalda al Gobierno de la República Dominicana en sus responsabilidades en esta área. Con este fin,

---

<sup>16</sup>BCRD, «Estadísticas del mercado laboral: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT)» realizada por el Banco Central de la República Dominicana (BCRD) en 2022, <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2540-mercado-de-trabajo-enft-con-poblacion-ajustada-por-zona-y-regiones>

<sup>17</sup> CEPAL - Comisión Económica para América Latina, «Publicaciones estadísticas y base de datos: Proporción de la población que tiene al menos alguna cobertura de protección social», CEPALSTAT, 21 de abril de 2023, <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/indicator-search.html?type=2&q=264&lang=es>

<sup>18</sup> ILABB, «Informes sobre trabajo infantil y trabajo forzado: República Dominicana», ILAB, sin fecha, <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/dominican-republic>

<sup>19</sup> ibíd.

<sup>20</sup> BCRD, «Estadísticas de economía real: Cuentas nacionales:» Banco Central de la República Dominicana (BCRD), 2022. <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2533-sector-real>

<sup>21</sup> ibíd.

ILAB otorgó el proyecto FORMITRA, una iniciativa diseñada por el Ministerio de Trabajo de la República Dominicana en colaboración con el apoyo técnico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este proyecto es el eje de esta evaluación final de resultados.

El 8 de diciembre de 2017, ILAB concedió 5 000 000 USD a OIT para implementar DR FORMITRA, inicialmente un proyecto de 4 años (2017-2021) para dar apoyo a los esfuerzos del Gobierno Dominicano **para fortalecer las capacidades del Ministerio de Trabajo sobre el cumplimiento de la regulación laboral y la mejora de las condiciones de trabajo en sector agrícola de la República Dominicana**. FORMITRA apoya el fortalecimiento de la coordinación intra e interinstitucional y de las relaciones entre la Dirección de Inspección de Trabajo y las direcciones del ministerio aplicando actividades de capacitación. El 22 de abril de 2021, se modificó el proyecto para ampliar el periodo de actuación en 16 meses, desde el 31 de agosto de 2021 al 31 de diciembre de 2022 (Modificación 5). El 10 de noviembre de 2022, el proyecto se modificó (Modificación 6) para incrementar el periodo de actuación en un año más y aumentar su presupuesto en 150 000 USD. Desde julio de 2023, el proyecto se espera que se complete el 31 de diciembre de 2023 con un límite presupuestario de 5 150 000 USD.

El proyecto aprovecha la amplia experiencia de compromiso de la ILAB con el gobierno de la República Dominicana para proporcionar recursos con el fin de reducir significativamente el trabajo infantil y mejorar el cumplimiento de las leyes laborales en el sector agrícola. Respalda las políticas gubernamentales nacionales, el proyecto colabora con el Ministerio de Trabajo en su esfuerzo por **fortalecer un sistema de inspección laboral y mejorar la aplicación de la legislación laboral y las condiciones de trabajo**.<sup>22</sup>

## 2. PROPÓSITO Y ÁMBITO DE LA EVALUACIÓN

### PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

DevTech Systems, Inc. fue encargada de llevar a cabo una evaluación final de resultados independiente de DR FORMITRA para evaluar la relevancia y validez del diseño del proyecto, su coherencia, efectividad, eficiencia y sostenibilidad.

El propósito de la evaluación final de desempeño cubierta por este contrato incluye, sin limitarse necesariamente a, lo siguiente:

1. Evaluar si el proyecto ha alcanzado sus objetivos y resultados, identificar los desafíos encontrados en el proceso y analizar los factores que impulsan estos desafíos (con especial atención a la igualdad y la inclusión, cuando sea relevante).
2. Evaluar los efectos previstos e involuntarios del proyecto.
3. Evaluar lecciones aprendidas y prácticas emergentes del proyecto (por ejemplo, estrategias y modelos de intervención) y experiencias en la implementación que puedan aplicarse en proyectos actuales o futuros en el país objetivo y en proyectos diseñados en condiciones o sectores similares.

---

<sup>22</sup> <https://www.dol.gov/agencies/ilab/project-reduce-child-labor-and-improve-working-conditions-agriculture-dominican>



4. Evaluar qué resultados o logros pueden considerarse sostenibles.

Además, la evaluación final de resultados también arrojará luz sobre el grado en que las recomendaciones de la evaluación intermedia se adoptaron por la dirección del proyecto.

## USUARIOS PREVISTOS

Esta evaluación ofrecerá a la ILAB/Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzado y Trata de Personas de Estados Unidos (OCFT), al beneficiario de la subvención, a los participantes del proyecto y a otras partes interesadas que se preocupan, se interesan o influyen en la lucha contra el trabajo infantil en un sentido más amplio una valoración de los resultados del proyecto, los efectos del mismo en los participantes y una comprensión de los factores que han impulsado los resultados del proyecto. Los resultados, las conclusiones y las recomendaciones de la evaluación informarán sobre cualquier ajuste que se requiera a las partes interesadas en el diseño y la ejecución de las fases posteriores o de futuros proyectos sobre derechos laborales, según proceda. El informe de evaluación se publicará en el sitio web del USDOL, por lo que el informe debe redactarse como un documento independiente, proporcionando la información de antecedentes necesaria para los lectores que no estén familiarizados con los detalles del proyecto.

## 3. PREGUNTAS DE EVALUACIÓN

Las preguntas de evaluación para la evaluación final de resultados de FORMITRA tienen como objetivo evaluar las actuaciones en términos de relevancia y coherencia del diseño del proyecto, eficiencia, efectividad y sostenibilidad. La evaluación final de resultados examinará los logros del proyecto en el cumplimiento de sus objetivos, considerando algunos factores como la coherencia y relevancia del diseño del proyecto, así como sus teorías de cambio dentro del entorno local, eficiencia y efectividad en la entrega de los resultados planificados, la identificación de efectos no deseados y la probabilidad de beneficios sostenibles. La evaluación también evaluará en qué medida el proyecto aplicó las lecciones aprendidas y las recomendaciones obtenidas durante la evaluación intermedia, entre otras actividades de aprendizaje.

Las siguientes preguntas de evaluación, agrupadas según los criterios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y el Comité de Asistencia para el Desarrollo (CAD) y las prioridades de aprendizaje de la ILAB, se aplicarán para evaluar el desempeño general del proyecto FORMITRA:

### Relevancia y coherencia del diseño del proyecto

1. ¿Hasta qué punto sirven el diseño del proyecto, la teoría del cambio y la lógica de intervención para mejorar las condiciones de trabajo en el sector agrícola de la República Dominicana?
2. ¿Hasta qué punto sirven las estrategias del proyecto para las necesidades específicas de los participantes en el proyecto, las comunidades y otras partes interesadas clave?

### Eficacia y eficiencia

3. ¿Hasta qué punto progresa el proyecto hacia los resultados principales y secundarios esperados? ¿Cuáles son los resultados clave logrados hasta ahora? Concretamente, en lo que se refiere a:

- a) Mejorar la aplicación estratégica de la legislación laboral con énfasis en el sector agrícola por parte de MT – OTC 1
  - b) Mejorar los sistemas, herramientas e instrumentos adoptados por el Ministerio de Trabajo, con énfasis en el sistema electrónico de seguimiento de casos (SICIT) – SO 1.1
  - c) Mejorar los conocimientos para hacer cumplir el marco legal, haciendo hincapié en el sector agrícola – SO 1.2
  - d) Mejorar la aplicación de las iniciativas institucionales relacionadas con las condiciones de trabajo aceptables y el trabajo infantil por parte de actores clave – SO 1.3
  - e) Estrategias innovadoras para mejorar las oportunidades de trabajo, las condiciones laborales y la productividad del programa piloto – SO 1.4
4. ¿Qué factores clave internos o externos han afectado a la consecución de los resultados del proyecto?
  5. ¿Hasta qué punto son eficaces y eficientes las estrategias de intervención y gestión del proyecto? ¿Cuáles son los principales puntos fuertes y débiles de la ejecución y la gestión del proyecto? ¿Qué áreas necesitan mejorar?
  6. ¿Hasta qué punto ha adoptado la dirección del proyecto las recomendaciones de la evaluación intermedia?
  7. ¿Ofrece el Plan integral de seguimiento y evaluación (CMEP) del proyecto un medio válido para supervisar el progreso y los logros del proyecto? ¿Hasta qué punto se ha empleado el sistema de seguimiento y evaluación (SyE) eficazmente para informar la toma de decisiones de gestión?
  8. ¿Hasta que punto el proyecto contribuye el proyecto al objetivo de política estadounidense de promover la igualdad para todo el mundo, incluidos los grupos a los que se ha desfavorecido y marginado a lo largo de la historia, y que siempre han sufrido pobreza y desigualdad?

### **Sostenibilidad**

9. ¿Hasta qué punto se adaptan los planes de sostenibilidad del proyecto al nivel local, al nivel nacional y a la capacidad de los socios ejecutores? ¿Qué pasos se han dado para garantizar la sostenibilidad?

Estas preguntas de evaluación proporcionarán la estructura para la evaluación y se adaptarán a las prioridades específicas de aprendizaje, objetivos, resultados esperados, actividades y partes interesadas del proyecto. El equipo de evaluación identifica las fuentes de datos que tiene intención de utilizar para responder a estas preguntas en el Apéndice A.

## **4. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN Y MARCO TEMPORAL**

Esta evaluación debe realizarse en el contexto de los criterios y enfoques para la asistencia en el desarrollo internacional establecidos por la Norma de Calidad de Evaluación de la OCDE/CAD; y el Código de Conducta para la Evaluación en el Sistema de las Naciones Unidas (UNEG).

La metodología de evaluación consistirá en las siguientes actividades y enfoques:

## A. ENFOQUE

El enfoque de evaluación será cualitativo y participativo por su naturaleza, utilizando una metodología de recopilación de resultados en dos fases, influenciada por los principios de una evaluación centrada en el uso (U-FE). Por lo tanto, el punto hasta el que la efectividad y la mejora, medidas como el cambio entre el inicio y el final del programa, están sujetas a las percepciones cualitativas de los informadores clave y a las ideas surgidas de las discusiones en grupos focales, así como a las observaciones de los recopiladores de datos. Un enfoque U-FE garantiza que la evaluación sea útil para sus usuarios destinatarios y que la integración de los usuarios en el proceso de evaluación genere hallazgos más importantes y con más probabilidad de que se utilicen. Este enfoque se alinea con las mejores prácticas de evaluación y con la Ley de Fundamentos para la Formulación de Políticas Basadas en Evidencia de 2018, y garantiza que los hallazgos, conclusiones y recomendaciones sean validados y claramente orientados a las prioridades de aprendizaje de la ILAB.

De acuerdo con la metodología de recopilación de resultados, el equipo de evaluación primero identificará los resultados previstos y reales de DR FORMITRA utilizando indicadores del proyecto, objetivos y resultados registrados. El equipo de evaluación reconstruirá la cadena de eventos que condujeron a esos resultados aprovechando técnicas participativas de recopilación de datos, como encuestas a inspectores del Ministerio de Trabajo involucrados en el proyecto, entrevistas semiestructuradas a actores clave (KII) y discusiones en grupos focales (FGD). Estas técnicas involucran activamente en el proceso a los sujetos de la evaluación, lo que les permite extenderse sobre los detalles de los resultados, cómo y cuándo se lograron, cómo se relacionan con los logros del programa, por qué se desarrollaron los procesos como lo hicieron y las lecciones aprendidas. Este enfoque capacita a los interesados para compartir lo que perciben como datos críticos, lo que permite obtener una evaluación más matizada y completa. Además, la naturaleza participativa de la evaluación contribuirá a generar un sentido de apropiación entre los interesados y los participantes del proyecto. Las entrevistas a actores clave (KII) y las discusiones en grupos focales (FGD) se llevarán a cabo tanto en persona durante la visita a campo como de forma remota a través de videoconferencias o llamadas telefónicas para garantizar una mayor cobertura de participantes. La recolección de resultados con los principios de U-FE facilita la evaluación para:

- Identificar qué intervenciones son más efectivas para producir los resultados deseados.
- Identificar qué resultados y, cuando corresponda, qué productos tienen la mayor probabilidad de ser sostenibles después de que finalice la financiación del donante.
- Calificar objetivamente el nivel de logro de cada uno de los principales resultados del proyecto en una escala de cuatro puntos (bajo, moderado, moderado-alto y alto).
- Según corresponda durante las evaluaciones finales, evaluar si los resultados de la Evaluación Rutinaria de Calidad de Datos (ERCD) se utilizaron en el proyecto para formular e implementar medidas que fortalezcan su sistema de gestión e elaboración de informes, además de mejorar la calidad de los datos.

- Incluir la actividad de los evaluadores para revisar los datos del Plan Integral de Seguimiento y Evaluación (CMEP) con el beneficiario.

El equipo de evaluación incorporará datos cuantitativos del CMEP y los informes del proyecto en el análisis en la medida en que estén disponibles. El equipo de evaluación contrastará esta información con los datos cualitativos recopilados durante el trabajo de campo (discusiones en grupos focales, entrevistas a personas clave y encuestas a inspectores). La triangulación permitirá al equipo de evaluación valorar objetivamente el nivel de éxito de cada resultado principal en una escala de cuatro puntos (bajo, moderado, moderado-alto y alto). La combinación de datos cuantitativos y cualitativos, así como de fuentes de datos primarias y secundarias, permite una comprensión más completa del resultado del proyecto y aumenta la validez y confiabilidad de los hallazgos de la evaluación mediante la triangulación de fuentes de datos (la consideración sobre la calidad de los datos y la validación de esos datos que se incluyen a continuación en la sección de Análisis de Datos.

El enfoque de evaluación será independiente en cuanto a la composición del equipo de evaluación. El personal del proyecto y los socios implementadores/OIT solo estarán presentes al inicio de las reuniones con las partes interesadas, las comunidades y los participantes para realizar presentaciones, y luego saldrán de la sala/espacio donde se realice la recopilación de datos para garantizar que no haya conflictos de interés. El siguiente conjunto de principios adicionales se aplicará durante el proceso de evaluación:

1. Se triangularán los métodos de recopilación de datos y las perspectivas de las partes interesadas para tantas preguntas de evaluación como sea posible.
2. Se harán esfuerzos para incluir los testimonios de padres y niños, con un acercamiento que tenga en cuenta el bienestar de la infancia al entrevistar a menores según las pautas de la OIT-IPEC en investigación infantil acerca de las peores formas de trabajo infantil<sup>23</sup> y las Directrices de UNICEF para realizar Informes éticos sobre la infancia.<sup>24</sup>
3. La conciencia de género y cultural se integrarán en el enfoque de evaluación.
4. Las consultas tendrán un grado de flexibilidad para mantener un sentimiento de apropiación de las partes interesadas y partícipes, permitiendo así plantear preguntas adicionales que no están incluidas en los Términos de Referencia (TdR), al mismo tiempo que garantiza que se cumplan los requisitos de información clave.
5. Se seguirá, en la medida de lo posible, un enfoque consistente en cada sitio del proyecto, con ciertos ajustes para los diferentes participantes involucrados, actividades realizadas y el progreso de la implementación en cada localidad.

## B. EQUIPO DE EVALUACIÓN

El equipo de evaluación estará formado por:

---

<sup>23</sup> Consideraciones éticas al realizar investigaciones en niños que sufren las peores formas de trabajo infantil (Documento MAP TBP III-02). ISBN 92-2-115165-4. Ginebra: 1 de diciembre de 2003.

<sup>24</sup> Directrices de UNICEF para realizar informes éticos sobre la infancia.

1. Responsable de Contrato (gerente de Programa sénior)
2. Evaluador principal (especialista sénior de Componentes Técnicos)
3. Miembro del Equipo de Evaluación Local (especialista sénior de Componentes Técnicos)
4. Analista de Datos (analista júnior de Datos)
5. Coordinador regional (analista sénior de Datos)
6. Investigador local (analista júnior)

El evaluador principal será el responsable de realizar la evaluación final de resultados del DR FORMITRA, lo que incluye la gestión del equipo local y la preparación y finalización del informe de evaluación del país. El evaluador principal, con supervisión del equipo de DevTech, desarrollará la metodología de evaluación en consulta con ILAB y el personal del proyecto; planificará e implementará la recopilación de datos, así como realizar entrevistas personalmente; analizar el material de evaluación recopilado; y crear documentación escrita u no escrita, por ejemplo, presentar retroalimentación de los resultados iniciales de la evaluación en la reunión de las partes interesadas y preparar el informe de evaluación. El responsable de Contrato de la sede social de DevTech ofrecerá apoyo administrativo, supervisión técnica y apoyo logístico al evaluador principal.

La sede social de DevTech garantizará una supervisión continua y un control de calidad en todo el proceso de evaluación, utilizando herramientas de gestión del conocimiento probadas en investigación para facilitar un trabajo en equipo cohesivo y efectivo. DevTech también gestionará los recursos y liderará la implementación general de la evaluación, lo que incluye el desarrollo, la revisión y la entrega de todos los resultados.

El equipo local ofrecerá apoyo al diseño de las herramientas de datos y liderará la recopilación de datos, así como la implementación práctica de la evaluación de resultados. El equipo local también organizará y liderará un taller presencial con las partes interesadas al finalizar el trabajo de campo para validar los hallazgos de la evaluación. El equipo local proporcionará aportaciones importantes al informe de evaluación final..

## C. METODOLOGÍA DE RECOPIACIÓN DE DATOS

### REVISIÓN DE DOCUMENTOS

Al preparar el trabajo de campo, el equipo de evaluación llevará a cabo una exhaustiva revisión de los documentos pertinentes del proyecto para obtener una comprensión fundamental del proyecto sometido a examen, incluyendo sus objetivos, prioridades, logros documentados, partes interesadas, fortalezas y desafíos. El equipo también puede solicitar documentación adicional del programa según sea necesario, como resultados, políticas y estrategias desarrolladas por el equipo del proyecto, ya sea antes o durante la fase de recopilación de datos.

La revisión documental permite al equipo de evaluación elaborar un esquema preliminar de la secuencia de eventos que conducen a la realización (o falta de ella) de los resultados del proyecto. Esta comprensión preliminar luego se verificará y se ampliará durante el trabajo de

campo a través de entrevistas a informadores clave (KII) y grupos focales (FGD). La información recogida durante la revisión documental contribuirá además a los hallazgos, conclusiones y recomendaciones de evaluación, asimismo, informará sobre la mejora en los protocolos adicionales para la recopilación de datos al identificar áreas específicas de análisis en cada segmento de partes interesadas.

- La preparación previa a la visita de campo incluye una revisión exhaustiva de los documentos pertinentes.
- Durante el trabajo de campo, la documentación se verificará, y se podrán recopilar documentos adicionales.
- El equipo de evaluación también revisará el formulario de Evaluación Rutinaria de Calidad de Datos (RDQA) cumplimentado por el beneficiario. El evaluador valorará si los resultados de la Evaluación Rutinaria de Calidad de Datos (RDQA) se usaron en el proyecto para formular e implementar medidas con el fin de fortalecer su sistema de gestión e información de datos y de mejorar la calidad de los datos. Los hallazgos de estas revisiones se incluirán en el informe de evaluación.
- El equipo de evaluación también revisará los indicadores claves de CMEP y los indicadores estándar de resultados de OCFT con el beneficiario. Esto incluirá la revisión de las definiciones de indicadores en el Plan de Seguimiento del Desempeño (PMP) del CMEP y los valores registrados en el Anexo A del Informe de Progreso Técnico (TPR) para garantizar que el informe sea preciso y completo.
- El equipo de evaluación examinará la siguiente lista inicial de documentos, muchos de ellos ya facilitados por ILAB:
  - Convocatoria de Oportunidad de Financiación (FOA, en inglés).
  - Documentos y datos del CMEP reportados en el Anexo A del TPR.
  - Formulario de Evaluación Rutinaria de Calidad de Datos (RDQA) según corresponda.
  - Informes de encuestas inicial y final o análisis pre situacional.
  - Documentos del proyecto y revisiones.
  - Presupuesto del proyecto y revisiones.
  - Acuerdo de cooperación y modificaciones del proyecto.
  - Informes de Progreso Técnico y de Estado.
  - Marcos de resultados del proyecto y Planes de seguimiento.
  - Planes de trabajo.
  - Correspondencia relacionada con Informes de Progreso Técnico.
  - Procedimientos y Directrices de Gestión.
  - Investigaciones u otros informes realizados (estudios KAP, etc.), y
  - Archivos del proyecto (incluidos los registros escolares) según corresponda.

## MATRIZ DE PREGUNTAS

La matriz de diseño de evaluación describe la fuente de datos donde el equipo recopilará información para cada pregunta de los TdR y las herramientas de recopilación de datos y el enfoque del análisis. La matriz guiará la asignación de tiempo del equipo de evaluación en el campo, garantizará que se exploren todas las posibles vías para la triangulación de datos y señalará con claridad de dónde provienen los resultados de la evaluación. Se ruega consultar el Anexo A para ver el borrador de la matriz del diseño de evaluación que resume las fuentes de datos propuestas, las herramientas de recopilación de datos y los enfoques analíticos que informan de cada uno de los criterios de evaluación.

## ENTREVISTAS CON LAS PARTES INTERESADAS

El equipo de evaluación llevará a cabo **18 entrevistas a informadores clave (KII), 9 grupos de debate focales (FGD) y 1 encuesta para 150 encuestados** durante la fase de recopilación de datos de las partes interesadas de la República Dominicana, también de partes interesadas con sede en Washington, D.C., y de forma remota a través de reuniones virtuales por vídeo o llamadas telefónicas, según proceda. Excluyendo a los encuestados, estimamos que aproximadamente se consultaron a 120 informantes. El equipo solicitará la opinión de un grupo diverso de partes interesadas en el proyecto, incluyendo personal de la ILAB, OIT, participantes del proyecto, miembros de la comunidad y representantes gubernamentales, entre otros. Una vez que DevTech recibe la lista final de las partes interesadas, prepararemos una muestra de informantes para contactarlos a través de entrevistas, debates en grupo y encuestas. El equipo de evaluación buscará una distribución equitativa de encuestados masculinos y femeninos y evaluará el equilibrio de género durante las entrevistas, solicitará explícitamente mayor igualdad de género según sea necesario. El equipo de evaluación recopilará datos de los representantes de las organizaciones mencionadas a continuación. El número de entrevistas a informadores clave (KII) y grupos de debate focales (FGD), así como los participantes para cada organización dependerán de la disponibilidad. Asimismo, el equipo de evaluación buscará equilibrar el muestreo de informadores en función del perfil del participante y el área geográfica.

**TABLA 1. ESTRATEGIA DE RECOPIACIÓN DE DATOS**

Tipo de parte interesada	Método	Dimensión del muestreo provisional*	Encuestados potenciales
Gobierno de Estados Unidos	KII	2 entrevistas a informadores clave (3 informadores)	Punto de contacto de FORMITRA del USDOL y la Embajada de los Estados Unidos en la República Dominicana.
Entidad gubernamental clave del país anfitrión	KII	7 entrevistas a informadores clave (13 informadores)	Directores de la Dirección General de Empleo (DGE), Dirección de Inspección Laboral, Dirección de Mediación, Dirección General de Higiene y Seguridad (DGHS), la Dirección de Políticas para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Dirección de Igualdad de Oportunidades y Sin Discriminación. Además, el responsable del Departamento de Asistencia Judicial (DAJ) y el Director de

Tipo de parte interesada	Método	Dimensión del muestreo provisional*	Encuestados potenciales
			Planificación y Desarrollo del Ministerio de Trabajo.
<b>Socio implementador</b>	KII	2 entrevistas a informadores clave (5 informadores)	Oficina del país de la OIT, representantes: Especialista en Trabajo Infantil, Coordinador y Oficial de Seguimiento y Evaluación (SyE). También, Subdirector/a de la Oficina Subregional de la OIT y Especialista en Derecho Laboral.
<b>Instituciones gubernamentales colaboradoras del país anfitrión</b>	KII	2 entrevistas a informadores clave (4 informadores)	Representantes de INFOTEP, PROSOLI (Programa Supérate) y CONANI.
<b>Inspectores del Ministerio de Trabajo</b>	Debate de grupo focal y encuesta	4 debates en grupo focal (40 participantes) y 150 en la encuesta	Inspectores de trabajo de la DGT (grupos focales en San Juan, Duarte, Santo Domingo y Santiago)
<b>Personal técnico del Ministerio de Trabajo</b>	FGD	2 debates de grupo focal (20 participantes)	Personal de la Dirección General de Higiene y Seguridad (DGHS), del Departamento de Asistencia Judicial y de la Dirección de Políticas para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (grupos focales en Santo Domingo).
<b>CDL</b>	Debate de grupo focal (FDG)	2 debates de grupo focal (20 participantes)	CDL (grupos focales en San Juan y Duarte)
<b>Los participantes del componente SO1.4</b>	FDG	1 debate de grupo focal (10 participantes)	Participantes del programa piloto de inserción laboral para familias vulnerables. (grupo focal en Santiago)
<b>Asociaciones de empresarios</b>	KII	1 entrevista a informadores clave (1 informador)	COPARDOM
<b>Sindicatos</b>	KII	1 entrevista a informadores clave (3 informadores)	Representantes de la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS).
<b>Representantes locales</b>	KII	3 entrevistas a informadores	Representantes locales de Santiago, Duarte y San Juan.



Tipo de parte interesada	Método	Dimensión del muestreo provisional*	Encuestados potenciales
		clave (3 informadores)	

**b) Métodos de Entrevista**

**Entrevistas a informadores clave:** El equipo de evaluación llevará a cabo entrevistas a informadores clave con las partes interesadas involucradas en la implementación del proyecto. Las entrevistas a informadores clave serán semiestructuradas y tendrán una duración de hasta 60 minutos. El formato semiestructurado de estas entrevistas permitirá a los encuestados compartir experiencias detalladas sobre momentos específicos. Los datos retrospectivos obtenidos a través de las entrevistas a informadores clave son fundamentales para el método de obtención de resultados. Las entrevistas a informadores clave (KII) comenzarán con debates relacionados con los resultados reportados en los documentos del programa, seguidas de la obtención de datos de los encuestados sobre los detalles de los resultados, cómo y cuándo se lograron, cómo se relacionan con los logros del programa, por qué se desarrollaron los procesos como lo hicieron, y sobre cualquier lección aprendida.

**Debates en grupo focal (FGD):** El equipo de evaluación llevará a cabo debates en grupo focal (FGD) con los participantes del proyecto y las partes interesadas pertinentes que no estén directamente involucradas en la implementación. Estos debates en grupo focal (FGD) serán entrevistas semiestructuradas con seis a ocho personas, con una duración máxima de 90 minutos. La utilización de debates en grupo focal (FGD) permitirá al equipo de evaluación valorar si las experiencias de estas partes interesadas son coherentes con los resultados obtenidos en el proyecto, y ayudan a verificar los logros reportados del proyecto y la cadena de eventos que dieron lugar a esos logros, tal como fueron reconstruidos por el equipo de evaluación. Los debates en grupo focal (FGD) también ayudarán a identificar resultados adicionales, tanto los previstos como los imprevisibles, las lecciones aprendidas y recomendaciones. Al igual que con las entrevistas a informadores clave (KII), los protocolos de los debates en grupo focal (FGD) seguirán un enfoque de recopilación de resultados, comenzando con la discusión de lo que se conoce (es decir, los resultados reportados), y luego se solicita a los participantes una explicación más amplia sobre su experiencia para comprender mejor los logros del proyecto, los procesos y las conexiones.

El uso de la plantilla de puntuación rápida proporcionada por ILAB, tal como se describe en el Anexo B, se incorporará en las entrevistas a los informadores clave (KII) y en los debates de grupo focal (FGD) según proceda. Esto contribuirá a mejorar el objetivo de las calificaciones de logro y sostenibilidad.

**c) Encuestas**

El equipo de evaluación también recopilará datos a través de una encuesta centrada en capturar las percepciones de las partes interesadas y participantes del proyecto sobre las estrategias, enfoques y resultados del proyecto. DevTech espera alcanzar cerca de 150 inspectores laborales con encuestas. Estas encuestas serán cumplimentadas individualmente por los encuestados, de forma anónima, y se compartirán utilizando

plataformas en línea como Microsoft Forms. Los participantes necesitarán tener acceso a internet para completar los formularios con sus teléfonos móviles, tabletas u ordenadores.

## VISITAS DE CAMPO

El equipo de evaluación visitará una selección de lugares del proyecto para reunirse con rango diverso de partes interesadas y participantes involucrados. Diferentes lugares y partes interesadas también pueden tener experiencias diferentes sobre los éxitos y/o desafíos experimentados por el proyecto. Las visitas de campo tendrán lugar en Santo Domingo, Santiago, Duarte y San Juan de la Maguana, con el objetivo de representar en los debates tanto la parte norte como la sur del país.

## D. ANÁLISIS DE DATOS

El equipo de evaluación llevará a cabo un análisis riguroso de los datos recopilados a través de diversas fuentes para evaluar el desempeño de las actividades en relación con los resultados previstos y las consideraciones de igualdad. Para el análisis cuantitativo, el equipo de evaluación se basará en los datos de monitoreo del proyecto obtenidos a través de investigación de escritorio. El equipo seguirá un enfoque de dos etapas para analizar los datos de monitoreo del proyecto. Primero, el equipo comparará los datos indicadores más recientes (o finales, si estuvieran disponibles) con los objetivos finales para comprender el resultado del proyecto hasta la fecha. En segundo lugar, el equipo examinará los datos indicadores en cada intervalo del informe disponible para establecer si el proyecto estaba adelantado, llevaba retraso o iba acorde con el calendario de implementación. Esta evaluación de dos etapas de los datos cuantitativos establecerá los logros del proyecto e identificará cualquier éxito potencial o desafío encontrado en la implementación, que son formas esenciales de aprendizaje para la obtención de resultados.

El equipo de evaluación utilizará la codificación temática de las transcripciones de las entrevistas a informadores clave (KI) y los debates en grupo focal (FGD) utilizando Dedoose u otro software similar para el análisis de datos cualitativos. Este análisis marcará la comprensión de las conexiones entre los logros del proyecto planificados y reales y la cadena de eventos que los produjo. Este enfoque, alineado con la metodología de recopilación de resultados, proporciona un examen holístico de los criterios de evaluación al mismo tiempo que reconoce la relación dinámica entre, por ejemplo, la relevancia del proyecto y la sostenibilidad. Una vez finalizada la tarea de codificación cualitativa, el equipo de evaluación identificará los temas más frecuentes a través de las fuentes de datos según el criterio de evaluación. Las opiniones mayoritarias serán el enfoque del informe de evaluación, garantizando la fiabilidad y claridad de la información presentada. También pueden incluirse códigos minoritarios adicionales que no se registraron con tanta frecuencia pero que ofrecen información valiosa en los hallazgos de la evaluación.

El equipo de evaluación luego triangulará datos cuantitativos (datos de seguimiento del proyecto y datos de encuestas) con datos cualitativos pertinentes recopilados durante el trabajo de campo, y por medio de entrevistas clave e intercambios grupales para comparar los logros documentados y vividos del proyecto. Esta comparación valida hallazgos similares entre las actividades de evaluación y a través de los grupos de interés, al mismo tiempo que identifica cualquier discrepancia en los hallazgos de la evaluación. El equipo utilizará la información recopilada mediante la triangulación para generar calificaciones resumidas de logros y sostenibilidad en una escala de cuatro puntos: baja, moderada, moderada-alta y alta. Asimismo, el equipo realizará un examen de equidad en relación con el diseño del proyecto,

su implementación y los resultados para los participantes objetivo, con un enfoque especial en las poblaciones desatendidas o grupos o comunidades tradicionalmente marginadas.

## E. CONSIDERACIONES ÉTICAS Y CONFIDENCIALIDAD

La misión de evaluación observará la máxima confidencialidad en relación con la información confidencial y los comentarios obtenidos durante las entrevistas clave y los grupos focales. Para mitigar el sesgo durante el proceso de recopilación de datos y garantizar la máxima libertad de expresión de los socios implementadores, partes interesadas, comunidades y participantes del proyecto, generalmente no estará presente durante las entrevistas el personal de los socios implementadores. Sin embargo, el personal de los socios implementadores puede acompañar al evaluador para hacer presentaciones cuando sea necesario, para facilitar el proceso de evaluación, hacer que los encuestados se sientan cómodos y permitir que el evaluador observe la interacción entre el personal de los socios implementadores y los entrevistados.

El equipo de evaluación respetará los derechos y la seguridad de los participantes en esta evaluación. Durante este estudio, el equipo de evaluación tomará varias precauciones para garantizar la protección de los derechos de los encuestados:

- Ninguna entrevista comenzará sin haber recibido el consentimiento informado de cada encuestado.
- El equipo de evaluación llevará a cabo entrevistas clave y grupos focales en un entorno confidencial, de modo que nadie más pueda escuchar las respuestas del encuestado.
- Se implementarán precauciones por la COVID-19 y un distanciamiento social durante las entrevistas en persona y los grupos focales.
- El equipo de evaluación estará en control de sus notas escritas en todo momento.
- El equipo de evaluación transmitirá los datos electrónicamente utilizando medidas seguras.

El equipo de evaluación hablará con los encuestados para evaluar su capacidad de tomar decisiones de forma independiente y el entendimiento del consentimiento informado. Los participantes entenderán que tienen el derecho de omitir cualquier pregunta con la que no se sientan cómodos o de detenerse en cualquier momento.

## F. REUNIÓN DE PARTES INTERESADAS

### TALLER DE PARTES INTERESADAS TRAS EL TRABAJO DE CAMPO

Al concluir la recolección de datos en el campo, el equipo de evaluación facilitará un taller de interesados posterior al trabajo de campo. Este taller involucrará a los interesados locales para validar los hallazgos preliminares emergentes y discutir los factores clave en torno a la sostenibilidad del proyecto. El taller incluirá una amplia variedad de partes interesadas y puede requerir servicios de traducción e interpretación para garantizar la participación de las partes interesadas. La lista de participantes invitados será elaborada antes de la visita del evaluador y confirmada consultando con el personal del proyecto durante el trabajo de campo. El personal de la ILAB puede participar en la reunión de partes interesadas de manera virtual si está disponible. El personal de la ILAB y del proyecto puede coordinarse con los representantes pertinentes de la Embajada de Estados Unidos para que también participen.

El equipo de evaluación se coordinará con el beneficiario de la subvención para la logística del taller de partes interesadas.

La agenda la fijará el equipo de evaluación consultando al personal del proyecto y puede incluir preguntas específicas para guiar el debate, así como un breve formulario de retroalimentación por escrito. Se espera que la agenda incluya algunos de los siguientes elementos:

- Presentación por parte del equipo de evaluación de los hallazgos preliminares emergentes.
- Retroalimentación y preguntas de los interesados sobre los resultados.
- Oportunidad para que los socios implementadores no reunidos presenten sus puntos de vista sobre el progreso y los desafíos de su localidad.
- Discusión de recomendaciones para promover la sostenibilidad.
- Distribución de un formulario de retroalimentación para que los participantes nominen sus «prioridades de acción» al resto del proyecto, si el tiempo y el contexto lo permiten.

Además, el equipo de evaluación llevará a cabo una sesión virtual de interpretación de datos separada con ILAB tras el taller de partes interesadas. Esta sesión involucrará a las partes interesadas de la ILAB en una breve revisión de los hallazgos y conclusiones preliminares, lo que llevará a una discusión preliminar de recomendaciones. El propósito de la sesión es garantizar que las conclusiones se alineen con ILAB y que las recomendaciones resultantes reflejen los recursos, requisitos, objetivos y prioridades del Gobierno de los Estados Unidos. El equipo recopilará las opiniones de los asistentes para refinar y priorizar las recomendaciones, las cuales se incluirán en el informe preliminar. Este taller de interpretación de datos se alinea con las mejores prácticas de U-FE y reduce la necesidad de revisiones y comprobación por parte de la ILAB.

## G. LIMITACIONES

El equipo de evaluación reconoce que, al igual que con cualquier esfuerzo de investigación, puede haber factores que afecten la capacidad del equipo a la hora de recopilar datos completos y precisos, y por tanto puedan impactar en la validez de los hallazgos de la evaluación. Esta sección proporcionará una visión general de las limitaciones identificadas por el equipo de evaluación y debatirá las estrategias que se vayan a implementar para abordarlas o suavizarlas. Las limitaciones discutidas en esta sección incluyen limitaciones de tiempo y recursos, posibles sesgos y el ámbito de la evaluación.

1. **Restricciones de tiempo.** El trabajo de campo en el país para la evaluación durará alrededor de dos semanas, lo que podría ser insuficiente para visitar todos los lugares y a todas las partes interesadas del proyecto.
2. **Sesgo de selección.** Asimismo, las partes interesadas que acepten participar en las entrevistas a informadores clave (KII) y los debates en grupo local (FDG) pueden tener una visión más positiva del proyecto, lo que afecta la precisión de las conclusiones de la evaluación. En la medida de lo posible y dependiendo del tiempo y los recursos disponibles, el equipo de evaluación utilizará un enfoque de muestreo de bola de nieve

para identificar a las personas de interés durante el trabajo de campo, a fin de complementar a los participantes identificados previamente de al menos 20 entrevistas a informadores clave y, de esta manera, diversificar el rango de partes interesadas entrevistadas. Sesgo de memoria. Los informadores clave son una fuente crucial de información acerca de las preguntas de la evaluación. Aún así, los datos de entrevistas tienden a tener sesgos cognitivos, incluyendo el sesgo de memoria y la deseabilidad social. El sesgo de memoria es una limitación potencial, ya que los participantes en entrevistas a informadores clave y debates de grupos focales pueden tener dificultades para recordar y mencionar con precisión eventos o experiencias del pasado durante un periodo específico de tiempo, lo que puede llevar a información distorsionada e incompleta afectando a su vez a la validez y la fiabilidad de los resultados de la evaluación.

3. **Sesgo de deseabilidad social.** Este sesgo también es una limitación potencial, ya que los participantes en entrevistas a informadores clave y debates de grupos focales pueden haber ofrecido respuestas que creen serán vistas favorablemente por el equipo de evaluación o la sociedad, en particular al hablar de temas delicados como el trabajo infantil.

Para reducir el posible sesgo cognitivo, el equipo de evaluación comenzará cada entrevista a informadores clave y debate de grupo focal con un protocolo en el que se revisarán los objetivos del proyecto, se explicará el propósito de la evaluación y el cómo se utilizarán los datos, y garantizará la confidencialidad. El equipo de evaluación creará un entorno cómodo, privado y seguro para que los participantes compartan sus pensamientos y experiencias, expliquen el propósito y los usos del material de la entrevista. Además, se hará una encuesta anónima en línea para promover la sinceridad en las respuestas sin miedo a juicios o repercusiones.

Para garantizar la validez y la fiabilidad de la evaluación, el equipo usará la triangulación de datos de forma sistemática entre los grupos de encuestados y los métodos de recogida de datos, empleando múltiples fuentes de datos para identificar si existe concordancia o divergencia en los hallazgos con el fin de generar conclusiones y recomendaciones prácticas. Asimismo, los datos principales recogidos se triangularan con fuentes secundarias de datos siempre que sea posible.

Por último, **esta evaluación no es una evaluación de impacto.** Por lo tanto, no se puede establecer causalidad entre la intervención y los resultados. El equipo de evaluación se asegurará de resaltar esto al ofrecer **efectividad** en sus recomendaciones a nivel político. Los resultados de la evaluación se basarán en la información recopilada de documentos de referencia y en las percepciones y opiniones obtenidas de entrevistas con las partes interesadas, como el personal del proyecto y los participantes del proyecto. La precisión de los resultados de la evaluación estará determinada por la integridad de la información que el evaluador recibe por estas fuentes.

Asimismo, la capacidad del evaluador para determinar la **eficiencia** estará limitada por la cantidad de datos financieros disponibles. **No se incluye un análisis de la eficiencia de costes** porque requeriría información de impacto que no está disponible.

## H. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

DevTech es responsable de lograr los siguientes elementos:

- Proporcionar todo el soporte de gestión y logística de evaluación para los resultados dentro de los plazos especificados en el contrato y los TdR (Términos de Referencia).
- Proporcionar todo el apoyo logístico para los viajes relacionados con la evaluación.
- Proporcionar un control de calidad en todos los resultados presentados a ILAB.
- Garantizar que el Equipo de Evaluación realice la evaluación conforme a los Términos de Referencia (TdR).

El Equipo de Evaluación realizará la evaluación conforme a los Términos de Referencia (TdR). El equipo de evaluación se responsabiliza de obtener los siguientes elementos:

- Recibir y responder o incorporar la retroalimentación de los beneficiarios y de la ILAB en el borrador inicial de los TdR.
- Finalizar y presentar los TdR y compartirlos con los beneficiarios y ILAB al mismo tiempo.
- Revisar documentos de antecedentes del proyecto.
- Revisar las preguntas de evaluación y refinarlas cuando sea necesario.
- Desarrollar e implementar una metodología de evaluación, que incluya revisión de documentos, entrevistas a informadores clave (KII), grupos de debate focales (FGD) y análisis de datos secundarios, para responder a las preguntas de evaluación.
- Realizar reuniones o llamadas de planificación, incluida la elaboración de un itinerario de campo, cuando procedan, con ILAB y los beneficiarios.
- Durante las visitas de campo, decidir su composición con los participantes en las entrevistas a informadores clave (KII) y los grupos focales (FGD) para garantizar la objetividad de la evaluación.
- Desarrollar una matriz de preguntas de evaluación para ILAB.
- Presentar los resultados preliminares de forma verbal tanto al personal de campo del proyectos como a otros interesados, según se decida tras consultar a ILAB y los beneficiarios.
- Preparar un borrador inicial del informe de evaluación para que ILAB y los beneficiarios lo revisen.
- Incluir comentarios de la ILAB y los beneficiarios u otros interesados en el informe final, según proceda.
- Desarrollar una matriz de comentarios que aborde todos los comentarios proporcionados.
- Preparar y presentar el informe final.

ILAB es responsable de los siguientes elementos:

- Poner en marcha del contrato.
- Revisar los TdR, proporcionando información al equipo de evaluación según sea necesario y acordando un borrador final.
- Proporcionar documentación de los antecedentes del proyecto al equipo de evaluación, en colaboración con los beneficiarios.

## Departamento de Trabajo de Estados Unidos | Oficina de Asuntos Laborales Internacionales

- Obtener una autorización para el país de la Embajada de Estados Unidos en el país de trabajo.
- Informar a los beneficiarios sobre la próxima visita de campo y trabajar con ellos para coordinarse y prepararse para la visita.
- Revisar y ofrecer comentarios sobre el borrador del informe de evaluación.
- Aprobar el borrador final del informe de evaluación.
- Participar en la reunión informativa y las entrevistas después del viaje.
- Incluir al representante del oficial contratante de la evaluación de la ILAB en todas las comunicaciones con el equipo de evaluación.

La OIT es responsable de los siguientes elementos:

- Revisar los TdR, proporcionando información al equipo de evaluación según sea necesario y determinando el borrador final.
- Proporcionar materiales de los antecedentes del proyecto al equipo de evaluación, en colaboración con ILAB.
- Preparar una lista de entrevistados recomendados con retroalimentación sobre el borrador de los TdR.
- Participar en reuniones o llamadas de planificación, incluida la elaboración de un itinerario de campo, cuando proceda, con ILAB y el evaluador.
- Programar reuniones durante la visita de campo y coordinar todos los arreglos logísticos.
- Ayudar al equipo de evaluación a identificar y organizar intérpretes según sea necesario para facilitar las entrevistas con los trabajadores.
- Revisar y ofrecer comentarios sobre los borradores de los informes de evaluación.
- Organizar, financiar y participar en la reunión informativa para las partes interesadas.
- Proporcionar transporte terrestre dentro del país para las reuniones y entrevistas.
- Incluir a la oficina del programa ILAB en todas las comunicaciones escritas con el equipo de evaluación.

### I. HORARIO

A continuación se incluye el horario provisional. Las fechas reales pueden ajustarse según proceda. Además, la recopilación de datos dependerá de la coordinación con la OIT, incluyendo la presentación final de partes interesadas del proyecto y concertar entrevistas sobre el terreno.

Tarea	Parte responsable	Fecha
Llamada de inicio de la evaluación	DOL/ILAB	06/20/2023
Envío de la documentación de los antecedentes del proyecto al Contratista	DOL/ILAB	07/11/2023

Departamento de Trabajo de Estados Unidos | Oficina de Asuntos Laborales Internacionales

Tarea	Parte responsable	Fecha
Envío de la plantilla de los TdR al Contratista	DOL/ILAB	06/21/2023
El Contratista y el Beneficiario trabajan juntos para desarrollar el borrador del itinerario y la lista de partes interesadas	Contratista y Beneficiario	08/04/2023
Llamada de logística - Tratar la logística y el itinerario de campo	Contratista y Beneficiario (DOL/ILAB según proceda)	Por determinar
El Contratista envía las actas para la llamada de logística	Contratista	Por determinar
Envío del borrador de los TdR a DOL/ILAB y el Beneficiario	Contratista	07/28/2023
DOL/ILAB y el Contratista ofrecen comentarios sobre el borrador de los TdR	DOL/ILAB y Beneficiario	08/04/2023
Envío del presupuesto de campo a DOL/ILAB	Contratista	Por determinar
Aprobación del presupuesto de campo por parte de DOL	DOL/ILAB	Por determinar
Revisar y finalizar el itinerario de campo, los TdR y la lista de partes interesadas en función de los comentarios	DOL/ILAB, Contratista y Beneficiario	Por determinar
Envío de información sobre la autorización del país a DOL/ILAB, si es necesario	Contratista	Por determinar
Envío de los TdR finales a DOL/ILAB para su aprobación	Contratista	08/11/2023
Envío de la matriz de preguntas a DOL/ILAB para su revisión	Contratista	08/11/2023
Aprobación final de los TdR por parte de DOL/ILAB	DOL/ILAB	08/18/2023
Envío de los TdR terminados al Beneficiario	Contratista	08/11/2023
Llamada de entrevista con DOL/ILAB	Contratista	Por determinar
Llamada de entrevista con el personal de la sede central del Beneficiario	Contratista	Por determinar
Trabajo de campo/recopilación de datos	Contratista	08/21/2023-09/08/2023
Taller de validación de partes interesadas	Contratista	09/15/2023
Llamada informativa después del trabajo de campo	Contratista	09/08/2023
Envío del borrador del informe inicial a ILAB y al Beneficiario	Contratista	10/13/2023
Deben enviarse al Contratista los comentarios de la 1ª ronda de revisión	ILAB y Beneficiario	Por determinar



Departamento de Trabajo de Estados Unidos | Oficina de Asuntos Laborales Internacionales

Tarea	Parte responsable	Fecha
Envío del informe revisado a DOL/ILAB y al Beneficiario	Contratista	Por determinar
DOL/ILAB y el Beneficiario/parte interesada clave deben enviar al Contratista sus comentarios después de la 2ª ronda de revisión	DOL/ILAB y Beneficiario	Por determinar
Envío del informe revisado con correcciones a DOL/ILAB y el Beneficiario, demostrando que se han considerado todos los comentarios bien mediante una matriz de comentarios o en otro formato.	Contratista	Por determinar
DOL/ILAB y el Beneficiario manifiestan su conformidad con la consideración de los comentarios	DOL/ILAB y Beneficiario	Por determinar
Envío del informe final a DOL/ILAB y al Beneficiario	Contratista	12/15/2023
Aprobación final del informe por parte de DOL/ILAB	DOL/ILAB	Por determinar
Envío del borrador de la infografía o resumen a DOL/ILAB	Contratista	Por determinar
Comentarios de DOL/ILAB sobre el borrador de la infografía o resumen	DOL/ILAB	Por determinar
Edición y cumplimiento de la Sección 508 por parte del Contratista	Contratista	Por determinar
Envío del borrador de la infografía o resumen final a DOL/ILAB (conforme a la Sección 508)	Contratista	2/28/2024
Aprobación final de la infografía o resumen por parte de DOL/ILAB (conforme a la Sección 508)	DOL/ILAB	Por determinar
Envío del informe final editado al COR (conforme a la Sección 508)	Contratista	Por determinar
Se comparte el informe aprobado editado final y la infografía o resumen con el Beneficiario (conforme a la Sección 508)	Contratista	Por determinar
Evento didáctico para el personal de la ILAB, los Beneficiarios y otras partes interesadas, según solicitud (normalmente virtual)	Contratista	2/2/2024

## 5. RESULTADOS/ENTREGABLES ESPERADOS

### 5.1. INFORMES MENSUALES DE PROGRESO

El equipo de evaluación enviará informes mensuales de progreso el primer lunes de cada mes mientras dure el contrato. Los informes no superarán las dos páginas y resumirán las actividades acometidas durante el periodo abarcado por el informe, el estado de los entregables, los asuntos que requieren decisiones o información, una comparación del progreso realizado con el plan de trabajo, cualquier desviación del plan de trabajo y las actividades anticipadas para el próximo periodo de informe. También mencionarán los

riesgos potenciales y las estrategias propuestas para mitigarlos, así como acciones correctivas, si procede. Además, durante todo el proceso de evaluación, el equipo de evaluación realizará llamadas de control semanales con ILAB (estas llamadas de control pueden pasar a ser cada dos semanas cuando el equipo pase de la fase de preparación a la de recopilación de datos). Estas llamadas, que no deben durar más de 60 minutos, incluirán actualizaciones y tratarán requisitos de coordinación, desafíos previstos o concretos que requieran una atención especial, así como la implementación general contractual y técnica de la evaluación.

## 5.2. BORRADOR Y VERSIÓN FINAL DE LOS TdR

Este documento presenta el borrador de los términos de referencia, que describen los plazos de la evaluación, los enfoques metodológicos y los principales entregables. El equipo de evaluación revisará el borrador de los TdR y considerará cualquier retroalimentación recibida de la ILAB y la OIT, asegurando la finalización de los TdR y su aprobación por parte de la ILAB antes de la recopilación de datos. El equipo de evaluación presentará los TdR finales en cinco días laborables a partir de la recepción de la retroalimentación de la ILAB.

## 5.3. BORRADOR DEL INFORME DE EVALUACIÓN E INFOGRAFÍA

Se enviará al COR un primer borrador del informe de evaluación en las cuatro semanas siguientes a la finalización del trabajo de campo. La estructura y el contenido del informe serán los siguientes:

1. Índice
2. Lista de acrónimos
3. Resumen ejecutivo (no más de **cinco páginas** ofreciendo una descripción general de la evaluación, un resumen de los resultados principales/lecciones aprendidas/buenas prácticas emergentes y recomendaciones clave)
4. Objetivos y metodología de la evaluación
5. Descripción del proyecto
6. Resultados de la evaluación (hechos y justificantes, incluyendo las respuestas a las preguntas de la evaluación)
  - a. La sección de resultados incluye los hechos, análisis y justificantes. La sección de resultados del informe de evaluación debe tratar las preguntas de la evaluación. No tiene por qué ser en formato pregunta-respuesta, pero sí responder a todas las preguntas de la evaluación.
7. Lecciones aprendidas y buenas prácticas emergentes
8. Conclusiones – interpretación de los hechos, incluyendo los criterios de opinión
9. Recomendaciones clave – críticas para cumplir con éxito los objetivos del proyecto y/u opiniones sobre los cambios necesarios para lograr la sostenibilidad o la programación futura
10. Anexos –
  - a. Lista de documentos revisados.

- b. Entrevistas (incluyendo la lista de grupos de partes interesadas; sin PII en la versión web)/reuniones/visitas presenciales.
- c. Agenda del taller para partes interesadas y participantes.
- d. TdR, Metodología de evaluación y Limitaciones.
- e. Resumen de recomendaciones (citando números de página de las pruebas en el cuerpo del informe, enumerando los justificantes de cada recomendación e identificando a la parte a la que se dirige la recomendación).

Las recomendaciones clave estarán **orientadas a la acción y serán aplicables**. Las recomendaciones se enlazarán claramente con los resultados e irán dirigidas a una parte específica para su aplicación. Es preferible que el informe no contenga más de 10 recomendaciones, pero pueden añadirse otras sugerencias al informe de otras maneras.

La longitud total del informe deberá ser de unas 30 páginas, sin contar el resumen ejecutivo ni los anexos. El primer borrador del informe se hará llegar a ILAB/OCFT y al beneficiario individualmente para su revisión. Después de un periodo de revisión de dos semanas y en los 14 días naturales siguientes a la recepción de la retroalimentación de la ILAB y el beneficiario sobre el borrador del informe, el equipo de evaluación incorporará los comentarios de OCFT y el beneficiario u otras partes interesadas clave en los informes finales según convenga, y el evaluador proporcionará una respuesta en forma de matriz de comentarios justificando la exclusión de cualquier comentario. El equipo de evaluación asegurará que el informe final sea completo, de alta calidad y conforme a ILAB.

Aunque el equipo de evaluación será responsable de determinar el contenido sustancial de los resultados, las conclusiones y las recomendaciones del informe, el mismo estará sujeto a la aprobación final de la ILAB en términos de si cumple o no las condiciones de los TdR. DevTech espera recibir retroalimentación en las dos semanas siguientes al envío del primer borrador del informe. El equipo de evaluación considerará e incorporará la retroalimentación recibida de la ILAB, la OIT y cualquier otra parte interesada, y devolverá una versión revisada para su aprobación.

Los envíos electrónicos de cualquier entregable destinado a la publicación, incluyendo el informe de evaluación, la infografía (1 a 3 páginas – entregable adicional) y cualquier otro producto de comunicación, incluirán dos versiones: una versión con información personalmente identificable (PII) no conforme a la Sección 508 y una segunda versión para su publicación conforme a la Sección 508 y que no incluya PII como nombres y/o cargos de los entrevistados.

#### 5.4. REUNIÓN INFORMATIVA Y PRESENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN FINAL

Además de los materiales escritos de la evaluación, el equipo de evaluación también desarrollará y presentará un resumen en una presentación de PowerPoint recapitulando las conclusiones clave y las recomendaciones. El público previsto para la presentación incluirá a ILAB y otras partes interesadas, según proceda.

## ANEXO A: MATRIZ DE DISEÑO DE LA EVALUACIÓN

Criterios/Pregunta de evaluación	Fuente de datos	Herramientas de recopilación de datos	Enfoque analítico
<p><b>Relevancia y coherencia del diseño del proyecto</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Hasta qué punto sirven el diseño del proyecto, la teoría del cambio y la lógica de intervención para mejorar las condiciones de trabajo en el sector agrícola de la República Dominicana?</li> <li>2. ¿Hasta qué punto sirven las estrategias del proyecto para las necesidades específicas de los participantes en el proyecto, las comunidades y otras partes interesadas clave?</li> </ol>	<p>Informes y recursos generados por el proyecto, incluyendo documentación de diseño, informes de progreso, investigaciones y otros documentos según se identifiquen. Partes interesadas de la ILAB/OCFT, beneficiario, gobierno/trabajadores y sindicatos de empleadores.</p>	<p><b>Estudio de documentación</b> de los documentos del proyecto.</p> <p><b>Entrevistas a informadores clave</b> con ILAB/OCFT, el beneficiario y los asociados.</p> <p><b>Debates de grupo focal</b> con grupos participantes.</p>	<p>Llevar a cabo una evaluación comparativa de los objetivos declarados del proyecto en relación con las necesidades y prioridades de la comunidad multipartita para identificar alineaciones y/o carencias.</p> <p>Evaluar hasta qué punto las unidades del Ministerio de Trabajo, en particular las direcciones involucradas en las actividades de inspección y salud y seguridad en el trabajo, demostraron mejores conocimientos para llevar a cabo tareas supervisoras que antes de producirse la intervención.</p> <p>Identificar las necesidades únicas de las poblaciones vulnerables y hasta qué punto el proyecto respondió a ellas. Identificar los cambios en las prioridades de las partes interesadas durante la implementación y valorar la adaptabilidad del proyecto a dichos cambios.</p>

Criterios/Pregunta de evaluación	Fuente de datos	Herramientas de recopilación de datos	Enfoque analítico
<p>3. ¿Hasta qué punto progresa el proyecto hacia los resultados principales y secundarios previstos? ¿Cuáles son los resultados clave logrados hasta ahora? Concretamente, en lo que se refiere a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Mejorar la aplicación estratégica de la legislación laboral con énfasis en el sector agrícola por parte de MT – OTC 1</li> <li>b) Mejorar los sistemas, herramientas e instrumentos adoptados por el Ministerio de Trabajo, con énfasis en el sistema electrónico de seguimiento de casos (SICIT) – SO 1.1</li> <li>c) Mejorar los conocimientos para hacer cumplir el marco legal, haciendo hincapié en el sector agrícola – SO 1.2</li> <li>d) Mejorar la aplicación de las iniciativas institucionales relacionadas con las condiciones de trabajo aceptables y el trabajo infantil por parte de actores clave – SO 1.3</li> <li>e) Estrategias innovadoras para mejorar las oportunidades de trabajo, las condiciones laborales y la productividad del programa piloto – SO 1.4</li> </ul>	<p>Informes generados por el proyecto, incluyendo el Plan integral de seguimiento y evaluación, informes periódicos y resúmenes. Partes interesadas de la ILAB/OCFT, beneficiario, grupos gubernamentales/sindicales/regionales.</p>	<p><b>Estudio de documentación</b> de los documentos del proyecto.</p> <p><b>Entrevistas a informadores clave</b> con ILAB/OCFT, el beneficiario y los asociados.</p> <p><b>Debates de grupo focal</b> con grupos participantes.</p>	<p>Evaluar los resultados de las entrevistas a informadores clave y los debates de grupo focal para examinar si la sucesión de eventos asociada con el proyecto condujo a los resultados esperados, un factor distintivo directamente relacionado con las actividades del proyecto.</p> <p>Identificar recomendaciones derivadas de la evaluación intermedia y hacer una valoración cruzada de las mismas con el equipo de aplicación y el Ministerio de Trabajo, para determinar su nivel de adopción.</p> <p>Llevar a cabo una revisión del CMEP en relación con los objetivos del proyecto y consultar con las partes interesadas del proyecto para determinar hasta qué punto se utilizaron las herramientas de SyE para comunidad el estado del proyecto.</p> <p>Evaluar el nivel de igualdad en términos de participación en el programa piloto de propietarios de PYMES para ampliar la capacidad y de familias agrícolas vulnerables para fomentar la inserción laboral.</p> <p>Valoración comparativa de los objetivos de indicadores de desempeño por comparación con los logros presentados.</p>

Criterios/Pregunta de evaluación	Fuente de datos	Herramientas de recopilación de datos	Enfoque analítico
<p>4. ¿Qué factores clave internos o externos han afectado a la consecución de los resultados del proyecto?</p> <p>5. ¿Hasta qué punto son eficaces y eficientes las estrategias de intervención y gestión del proyecto? ¿Cuáles son los principales puntos fuertes y débiles de la ejecución y la gestión del proyecto? ¿Qué áreas necesitan mejorar?</p> <p>6. ¿Hasta qué punto ha adoptado la dirección del proyecto las recomendaciones de la evaluación intermedia?</p> <p>7. ¿Ofrece el Plan integral de seguimiento y evaluación (CMEP) del proyecto un medio válido para supervisar el progreso y los logros del proyecto? ¿Hasta qué punto se ha empleado el sistema de seguimiento y evaluación (SyE) eficazmente para informar la toma de decisiones de gestión?</p> <p>8. ¿Hasta qué punto contribuye el proyecto a alcanzar el objetivo de política estadounidense de promover la igualdad para todo el mundo, incluidos los grupos a los que se ha desfavorecido y marginado a lo largo de la historia, y que siempre han sufrido pobreza y desigualdad?</p>			<p>Valorar transcripciones de entrevistas a informadores clave (KII)/debates de grupo focal (FGD) codificadas por tema para determinar los resultados pretendidos y cómo se implementaron las actividades por comparación con lo planeado, por qué hubo desvíos del plan inicial y cuáles fueron los logros.</p>

Criterios/Pregunta de evaluación	Fuente de datos	Herramientas de recopilación de datos	Enfoque analítico
<p><b>Sostenibilidad</b></p> <p>9. ¿Hasta qué punto se adaptan los planes de sostenibilidad del proyecto al nivel local, al nivel nacional y a la capacidad de los socios ejecutores? ¿Qué pasos se han dado para garantizar la sostenibilidad?</p>	<p>Documentación del proyecto, incluyendo el Plan integral de seguimiento y evaluación, informes periódicos, planes de trabajo y otros documentos informativos.</p> <p>Partes interesadas de la ILAB/OCFT, beneficiario, grupos gubernamentales/sindicales/regionales.</p>	<p><b>Estudio de documentación</b> de los documentos del proyecto y datos sobre indicadores de desempeño del proyecto del CMEP.</p> <p><b>Entrevistas a informadores clave</b> con el beneficiario y los asociados.</p> <p><b>Debates de grupo focal</b> con grupos participantes.</p>	<p>Valorar transcripciones de entrevistas a informadores clave (KII)/debates de grupo focal (FGD) codificadas por tema para determinar los beneficios percibidos de las actividades por grupos de participantes, la apropiación de los resultados del proyecto, la alineación con sus prioridades futuras, y su voluntad de reforzar las prácticas positivas adquiridas durante el Proyecto, junto con las acciones concretas desarrolladas para mantenerlas.</p>

## ANEXO B: ACUERDO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO – KII/FGD

*El equipo de evaluación revisará este formulario en detalle junto con todos los informantes antes de la entrevista y se asegurará de que lo entienden claramente antes de consignar su firma.. Si el informante es analfabeto o expresa incomodidad por la firma del formulario da de palabra su consentimiento para continuar con la entrevista, el evaluador podrá firmar el formulario para indicar que ha recibido un consentimiento verbal.*

Gracias por hacer tiempo para hablar conmigo. Me llamo [INSERT NAME]. Me acompaña mi compañero/a [INSERT NAME], que también participará en la conversación de hoy haciendo preguntas y tomando notas. Pertenece a DevTech Systems Inc., una asesoría de desarrollo internacional con base en Estados Unidos.

DevTech tiene un contrato con ILAB para realizar una evaluación final de rendimiento del proyecto financiado por ILAB FORMITRA en la República Dominicana. El Proyecto DR FORMITRA, iniciado en 2017, tiene por objetivo apoyar los esfuerzos del gobierno dominicano para combatir el trabajo infantil y reforzar el cumplimiento de las leyes laborales, al tiempo que ayuda a las empresas a prevenir, detectar y erradicar los abusos laborales en el sector agrícola. El proyecto, implementado en el sector agrícola, proporcionó asistencia técnica a partes interesadas para que implementasen actividades relacionadas con la reducción del trabajo infantil. Las actividades del proyecto destinadas a combatir el trabajo infantil incluyeron el diseño de un programa formativo para los inspectores laborales destinado a fortalecer sus inspecciones de trabajo aumentando sus conocimientos sobre reglamentación laboral, derechos laborales fundamentales, seguridad y salud en el trabajo, y técnicas investigativas; aumentar la concienciación social sobre el trabajo infantil a través de diversos canales; diseñar un programa formativo con múltiples módulos sobre trabajo infantil para funcionarios públicos.

Para esta evaluación final, me gustaría hacerle preguntas relacionadas con sus conocimientos y experiencias en la implementación del proyecto.

Esta entrevista durará aproximadamente una hora (1 h). Su nombre no se mencionará en el informe de evaluación salvo en el anexo, en una lista de personas consultadas que solo se compartirá con el donante, ILAB. El equipo de evaluación hará todo lo posible por proteger el anonimato y la confidencialidad de nuestra conversación, y esperamos que se sienta cómodo dándonos sus opiniones sinceras sobre sus experiencias y puntos de vista. La participación es voluntaria. También puede negarse a responder a nuestras preguntas y dar por terminada la entrevista en cualquier momento. ¿Tiene alguna pregunta?

¿Podemos empezar?

Sí



## ANEXO C: DERECHO DE USO

### Departamento de Trabajo de Estados Unidos

#### Derecho de uso

Yo, \_\_\_\_\_, concedo al Departamento de Trabajo de Estados Unidos (incluyendo cualquiera de sus funcionarios, empleados o contratistas) el derecho a utilizar y publicar fotografías o imágenes mías (o mi hijo/a), así como cualquier documento adjunto o información contenida en el documento. Yo (o mi hijo/a) puedo estar presente en las fotografías o imágenes totalmente o en parte, en combinación con mi propio nombre (o el de mi hijo/a), o reproducciones del mismo, a través de cualquier medio, incluyendo internet, para su uso y divulgación en publicaciones de o relacionadas con el USDOL.

Renuncio a cualquier derecho que pueda tener a inspeccionar o aprobar el producto final de la publicidad u otro contenido, o el uso arriba mencionado de mis imágenes o fotografías (o de mi hijo/a) y del documento adjunto o información contenida en el documento.

Fechado el \_\_\_\_\_, 20\_\_

años

\_\_\_\_\_

Firma o

Progenitor/tutor para menores de 18

\_\_\_\_\_

Nombre en mayúsculas

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Dirección y número de teléfono

Identificador (color de camisa, etc.):

\_\_\_\_\_

E. LISTA DE RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN INTERMEDIA<sup>25</sup>

1	2	3	4	5
Número de recomendación	Recomendaciones	Plan de acción	Si se sigue la recomendación ¿qué acciones se emprenderán?	Estado de las acciones de seguimiento
1 (página 73)	<p>1. La OIT y el MT formalizan acuerdos sobre los temas siguientes: (a) las actividades del Proyecto deben continuar o empezar en los próximos 4 o 5 meses; (b) el ámbito de los productos que sea relevante especificar para el logro del resultado y el objetivo del Proyecto, pero cuyo progreso sea prácticamente nulo hasta la fecha; (c) actualizar el plan de trabajo, identificando aquellas actividades y productos que no puedan ser materializados durante el periodo de ejecución del Proyecto; y (d) los papeles desempeñados durante el resto del Proyecto.</p> <p>• Respecto al primer punto, se sugiere que las actividades sean: (a) las más relacionadas con el cumplimiento del resultado y el objetivo del Proyecto, (b) aquellas cuyo desempeño sea un requisito para llevar a cabo otras actividades del Proyecto, (c) aquellas sobre las que ya exista un acuerdo entre el MT y la OIT respecto a su ámbito, y/o (d) las que tengan una importancia relativa significativa en términos presupuestarios. La evaluación considera que las actividades que cumplen estos requisitos son:</p> <p>- En el primer resultado intermedio, la armonización y la</p>	<p><b>PRIMER PUNTO: Actividades que deben continuar o empezar en los próximos 3 meses:</b></p> <p><b>RI1)</b> Manual de inspección: completado; desarrollo del nuevo SEMC (SICIT) completado, adquisición y despliegue de equipo en la sede central y en 16 Representaciones Locales en provincias del proyecto.</p> <p><b>RI2)</b> Ambos programas formativos (inspección y trabajo infantil) desarrollados, siendo preparados para estar permanentemente accesibles mediante su virtualización. El módulo del programa de formación sobre trabajo infantil sobre trabajos articulados contra el trabajo infantil es la base para diseñar el método DAR-CE.</p> <p><b>RI3)</b> El MT implementó su propia estrategia de divulgación para los materiales de las dos campañas desarrolladas.</p> <p>Fortalecimiento del CDL: Talleres para desarrollar planes de trabajo a nivel local para las provincias de Santiago y Duarte.</p> <p>Fortalecimiento del Comité intersindical: representantes de 3 asociaciones de trabajadores participaron en el «Curso en línea por el Año Internacional del Trabajo Infantil» impartido por ITC-OIT También participaron otros constituyentes y un miembro del equipo del proyecto. A petición de los</p>	<p>El diálogo con el MT continuó por partida triple: a nivel estratégico por parte de los jefes de ambas instituciones; reuniones regulares con el punto focal del MT para supervisar el progreso de actividades, presupuestos e indicadores, y con los Viceministros y jefes de Dirección para coordinar directamente la implementación de las actividades.</p> <p>Una vez obtenida la aprobación para la ampliación del proyecto, se esperó una validación continuada con los funcionarios del MT sobre la implementación completa del proyecto en el tiempo disponible. Sin embargo, no se implementaron tres (3) actividades por cambios en las prioridades del MT: <b>A1.1.2.5,</b> <b>A1.3.3.2.b</b> y <b>A1.4.1.4 .</b></p> <p><b>PRIMER PUNTO: Actividades que deben continuar o empezar en los próximos 3 meses:</b></p>	<p>conseguido</p>

<sup>25</sup>Tabla extraída de IL-31479-17-75-K-11 Informe de Progreso Técnico (Septiembre 2023), Organización Internacional del Trabajo.

Departamento de Trabajo de Estados Unidos | Oficina de Asuntos Laborales Internacionales

1	2	3	4	5
Número de recomendación	Recomendaciones	Plan de acción	Si se sigue la recomendación ¿qué acciones se emprenderán?	Estado de las acciones de seguimiento
	<p>integración del Manual de inspección en un único compendio con protocolos de acción de otras áreas/directorios/departamentos del MT; el comienzo del diseño del nuevo SEMC; y la actualización del SICET.</p> <p>- En el segundo resultado intermedio, el desarrollo de programas formativos sobre reglamentación laboral dirigidos a inspectores laborales y sobre trabajo infantil para funcionarios del MT y otros actores sociolaborales. Es importante que estos Programas incluyan estrategias e instrumentos para medir el aprendizaje de aquellos que lo reciban, como pruebas antes y después, o mejor, supervisión a medio plazo de los cambios individuales generados en el rendimiento profesional (a nivel de habilidades y aptitudes).</p> <p>- En el tercer resultado intermedio, la implementación de la campaña «Tira tu dardo contra el trabajo infantil», el fortalecimiento del CDL y los Comités Intersindicales para la Erradicación del Trabajo Infantil, y el desarrollo de alianzas estratégicas con empleadores, trabajadores y otras instituciones</p> <p>- En el cuarto resultado intermedio, el trazado de la oferta y la demanda de empleo y formación técnica en las tres provincias en las que se desplegará el programa piloto de inserción laboral para familias vulnerables, así como la</p>	<p>Sindicatos, se desarrolló un estudio CAP sobre las percepciones de los miembros de las organizaciones de trabajadores, redactando en consecuencia un documento con directrices para el aumento continuado de la concienciación y la prevención del trabajo infantil, impartiendo formación a los transmisores.</p> <p><b>RI4)</b> Trazado de la oferta y la demanda de empleo y formación técnica: Informes finalizados para 3 estudios del mercado laboral para las provincias de San Juan, Santiago y Duarte.</p> <p>431 participantes recibieron formación para el Programa Piloto de Inserción Laboral,</p> <p>Módulo 3 de la metodología SCORE, totalmente implementado a nivel virtual.</p> <p><b>SEGUNDO PUNTO: Productos prácticamente sin avances.</b></p> <p>a) Desarrollo del Sistema Estadístico Institucional para el MT: después de gran cantidad de reuniones para el análisis de la factibilidad de este resultado, en principio se declaró NO VIABLE en el tiempo disponible. Tras el acuerdo por parte del donante y el beneficiario de llevar a cabo los 2 primeros pasos: Diagnóstico y diseño del Sistema de Registro Administrativo del MT.</p> <p>b) Fortalecimiento de la DGHSI: en coordinación con la Dirección, se llevó a cabo la actualización de las Directrices para el uso de productos químicos en agricultura y una formación de los Comités Mixtos de empresas en todas las</p>	<p>Todas las actividades se implementaron según lo planeado.</p> <p><b>SEGUNDO PUNTO: Productos prácticamente sin avances.</b></p> <p>Se han completado el fortalecimiento de la DGHSI mediante el desarrollo de una propuesta de Política Nacional de Salud y Seguridad en el trabajo, un proceso visionario para la DGHSI y la formación de los Analistas de la DGHSI.</p> <p>En relación con el Desarrollo del Sistema Estadístico Institucional para el MT, el mismo fue sustituido por el diagnóstico y el diseño de un nuevo Sistema de Registro Administrativo, que también fue completado.</p> <p><b>TERCER PUNTO:</b></p> <p>Plan de trabajo actualizado en consecuencia.</p> <p><b>CUARTO PUNTO:</b> los papeles de los constituyentes y de la OIT se refuerzan constantemente mediante la comunicación regular y las acciones coordinadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La comunicación continua debe ser intensiva a todos los niveles entre el MT y la OIT (dirección de SJO,</li> </ul>	

Departamento de Trabajo de Estados Unidos | Oficina de Asuntos Laborales Internacionales

1	2	3	4	5
Número de recomendación	Recomendaciones	Plan de acción	Si se sigue la recomendación ¿qué acciones se emprenderán?	Estado de las acciones de seguimiento
	<p>implementación en línea del Módulo 3 SCORE en empresas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Respecto al segundo punto, los productos relevantes para el logro del resultado y el objetivo, pero que hasta la fecha no han progresado prácticamente, son: (a) el desarrollo del Sistema Estadístico Institucional y (b) el fortalecimiento de la DGHS. La delimitación del ámbito de estos productos debe considerar principalmente los plazos y el presupuesto disponible.</li> <li>Por lo que se refiere al tercer punto, como resultado de la actualización del plan de trabajo y la identificación de actividades y productos que resultará imposible materializar en el periodo de ejecución del Proyecto, se presentaría una solicitud oficial de ampliación del plazo al USDOL, especificando el periodo sugerido y las actividades o productos que se llevarían a cabo o finalizarían durante dicha ampliación.</li> <li>En relación con el cuarto punto, la evaluación considera que el papel de la OIT debe ser el de ejecutora del Proyecto y proveedora de asistencia técnica para los constituyentes; el papel del MT debe ser el de beneficiario y socio principal del Proyecto; y el papel de los empleadores y trabajadores será el de fuentes de consulta y también participantes en algunos resultados y del tercer resultado intermedio.</li> <li>Los cambios recientes</li> </ul>	<p>provincias del proyecto.</p> <p><b>TERCER PUNTO:</b></p> <p>a) Actualización del plan de trabajo: Plan de trabajo actualizado de acuerdo con la ampliación aprobada del proyecto hasta diciembre de 2023.</p> <p><b>CUARTO PUNTO:</b> respecto a los papeles desempeñados por los constituyentes y la OIT, el personal del proyecto está en comunicación permanente con los Directores del MT, así como los Viceministros implicados en el proyecto y otros constituyentes. Se ponen en marcha de actividades de coordinación para apoyar el papel de cada parte interesada.</p>	<p>Especialistas, proyecto), especialmente al acercarse la finalización del proyecto, con una aparente mejora de la comprensión y el trabajo conjunto.</p>	

Departamento de Trabajo de Estados Unidos | Oficina de Asuntos Laborales Internacionales

1	2	3	4	5
Número de recomendación	Recomendaciones	Plan de acción	Si se sigue la recomendación ¿qué acciones se emprenderán?	Estado de las acciones de seguimiento
	<p>en la administración del país han supuesto cambios en el MT a nivel del Ministro y Viceministro y, en este sentido, la evaluación considera que es una buena oportunidad para que la OIT y el MT se reúnan formalmente para debatir y alcanzar acuerdos sobre los puntos mencionados en esta recomendación o en otras que consideren relevantes.</p>			
2 (página 75)	<p>2. Uso del CMEP como herramienta de supervisión y gestión, para lo que es necesario, además de recopilar y validar la información sobre los valores de los indicadores del producto, calcular el valor de referencia de los indicadores de los tres primeros resultados intermedios. Asimismo, se sugiere realizar el Estudio CAP de actores diferentes sobre trabajo infantil y adolescentes en</p>	<p>La implementación del CMEP está en marcha. Se han medido todos los indicadores que requieren valores de referencia. Completados el Análisis Presituacional y los estudios KAP sobre trabajo infantil.</p> <p>Dado que el MT ha solicitado gestionar la implementación de la campaña «Tira tu dardo contra el trabajo infantil», no se realizará la valoración de impacto.</p>	<p>Con el desarrollo de estudios, el proyecto dispone de información importante para ayudar a refinar las estrategias del proyecto y apoyar el proceso de toma de decisiones.</p> <p>Actualmente se está revisando el documento del CMEP para hacer los pequeños ajustes necesarios</p>	conseguido

Departamento de Trabajo de Estados Unidos | Oficina de Asuntos Laborales Internacionales

1	2	3	4	5
Número de recomendación	Recomendaciones	Plan de acción	Si se sigue la recomendación ¿qué acciones se emprenderán?	Estado de las acciones de seguimiento
	<p>el sector agrícola en las provincias en las que interviene el Proyecto o, como alternativa, un estudio que mida el impacto de la campaña «Tira tu dardo contra el trabajo infantil».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A pesar de que estos estudios no están explícitamente vinculados con ninguno de los indicadores contemplados en el CMEP, resultarían muy útiles para medir las iniciativas de concienciación e información sobre la prevención y la erradicación del trabajo infantil puestas en marcha por el Proyecto, así como para adaptar los contenidos y estrategias de las actividades planeadas para el año que viene.</li> </ul>		<p>(esencialmente la narrativa del marco y los indicadores de los Resultados) para que refleje mejor la realidad de la implementación del proyecto en base a las enseñanzas de la experiencia práctica.</p> <p>Para cumplir tanto los procedimientos de la OIT como la petición del donante, se desarrollaron un Plan de sostenibilidad participativo y un conjunto de productos comunicativos de proyecto basados en la información sobre los principales entregables del proyecto.</p>	
3 (página 75)	<p>3. Respecto al fortalecimiento del Comité Intersindical para la Erradicación del Trabajo Infantil (resultado 1.3), se recomienda: <b>(a)</b> formar a los representantes de las asociaciones sindicales y agrícolas en la prevención y erradicación del trabajo infantil: derechos humanos, juventud, migración, seguridad social, Convenciones 138 y 182 de la OIT, Objetivos de Desarrollo Sostenible y compromisos gubernamentales; <b>(b)</b> aumentar sus capacidades para preparar propuestas de proyecto y acceder a fuentes de financiación; y <b>(c)</b> apoyarles mediante el uso de redes sociales y la creación de páginas web,</p>	<p>Desde el principio del proyecto, se han celebrado reuniones con representantes del Comité Intersindical para identificar acciones concretas para su fortalecimiento y se han impartido 2 formaciones para tratar los problemas identificados. Se preparó un documento con detalles sobre sus peticiones y fortalecimiento, y sobre cómo visualizan su implementación.</p>	<p>Se finalizó y presentó un estudio sobre la percepción de los miembros sindicales del trabajo infantil ante las organizaciones de trabajadores. Los resultados pusieron de manifiesto oportunidades para la mejora en la concienciación entre líderes y asociados de las organizaciones de trabajadores. Se respondió a una petición de apoyo para suministrar materiales de aumento de la concienciación y guía de facilitación para su aplicación.</p>	conseguido

Departamento de Trabajo de Estados Unidos | Oficina de Asuntos Laborales Internacionales

1	2	3	4	5
Número de recomendación	Recomendaciones	Plan de acción	Si se sigue la recomendación ¿qué acciones se emprenderán?	Estado de las acciones de seguimiento
	para que puedan desarrollar campañas de aumento de la concienciación dirigidas a los trabajadores.			
4 (página 75)	<p>4. Establecer alianzas con otras instituciones para generar una mayor efectividad y eficacia en la intervención del Proyecto para la prevención y la erradicación del trabajo infantil (resultado 1.3) y poner en marcha el programa piloto para la inserción laboral de familias vulnerables (resultado 1.4).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Respecto a las acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil, se sugiere establecer alianzas con PROSOLI, otras instituciones públicas relacionadas con los sectores de la agricultura y la educación, organizaciones de empleadores e instituciones de cooperación internacional como UNDP o UNICEF.</li> <li>En lo relativo al programa piloto para la inserción laboral, se recomienda establecer alianzas estratégicas con INFOTEP y PROSOLI para: (a) participar en la intervención como proveedores de formación técnica y/o la identificación de participantes (en el caso de PROSOLI, a través de SIUBEN); (b) que compartan buenas prácticas y lecciones aprendidas de experiencias similares (como la de «Progresando Unidos», en el caso de PROSOLI); (c) dada la posibilidad de que la formación sea</li> </ul>	<p>En coordinación con el MT, el proyecto promueve la creación de alianzas estratégicas con entidades como PROSOLI, INFOTEP y otros, con el fin de apoyar las acciones establecidas en el proyecto y dentro del marco del CDN para llevar a cabo acciones para la prevención y la erradicación del trabajo infantil.</p> <p>El proyecto explorará oportunidades de coordinación con otros organismos internacionales de cooperación, como recomienda la Evaluación.</p> <p>Respecto al piloto para la inserción laboral, el proyecto ha sugerido alianzas con SUPÉRATE (antes PROSOLI) e INFOTEP, en coordinación con el MT para su implementación. Por otra parte, el proyecto es consciente del interés de SUPÉRATE por participar, debido a su experiencia con iniciativas similares.</p>	<p>Tanto para el diseño como para la implementación del proyecto, se ha considerado como un punto crucial la formación de alianzas para reforzar el ámbito de las acciones, en particular respecto a asuntos relacionados con la prevención y erradicación del trabajo infantil, dada su multidimensionalidad y la diversidad de actores implicados, y también para reforzar la sostenibilidad.</p> <p>Un acuerdo interinstitucional firmado entre el MT y los municipios para promover acciones conjuntas para la prevención del trabajo infantil y el rescate de niños sometidos a trabajo infantil. El MT tiene interés por continuar ampliando el ámbito del acuerdo para incluir a otros organismos, como la Federación de Distritos Municipales (FEDODIM) o COPARDOM, entre otros.</p> <p>En lo relativo al método DAR-CE, se trata de un esfuerzo</p>	conseguido

Departamento de Trabajo de Estados Unidos | Oficina de Asuntos Laborales Internacionales

1	2	3	4	5
Número de recomendación	Recomendaciones	Plan de acción	Si se sigue la recomendación ¿qué acciones se emprenderán?	Estado de las acciones de seguimiento
	semipresencial y de que la población vulnerable no disponga de la infraestructura virtual apropiada (PC, electricidad, acceso a internet, velocidad de conexión), evaluar la posibilidad de aprovechar sus instalaciones e infraestructura virtual a nivel nacional.		colaborativo del MT, SUPÉRATE y CONANI. No es necesario un nuevo acuerdo, ya que existe un acuerdo de marco de trabajo entre el MT y CONANI y, en práctica, las 3 instituciones están completamente comprometidas y empoderadas para implementar el método de forma coordinada. Tras la interrupción del apoyo al proyecto, las 3 instituciones continuaron comprometidas con la implementación de la metodología. Hasta la fecha, se nos ha informado de que se han celebrado talleres DAR-CE en 8 provincias sin apoyo del proyecto.	
5 (página 76)	5. Para una mejor respuesta al contexto de la pandemia, se sugiere que las acciones formativas u otras actividades llevadas a cabo virtualmente por el Proyecto con los inspectores u otros funcionarios del MT y otras instituciones tengan en cuenta (en lo que respecta a horarios, duración, metodología) la necesidad de estas personas, en especial las mujeres, de coordinar las responsabilidades domésticas con su participación activa en estas acciones formativas. Del mismo modo, se sugiere: (a) ajustar el contenido de la formación para inspectores y analistas de	Debido a la pandemia, todas las actividades formativas y las reuniones dentro del marco del proyecto (incluyendo consultorías y procesos administrativos) del periodo comprendido entre marzo de 2020 y marzo de 2021 se llevaron a cabo virtualmente.  a) Desde mayo de 2021, el MT aprobó la implementación de actividades presenciales, incluyendo reuniones y formaciones. A este respecto, se han implementado algunas actividades teniendo en cuenta el contexto de COVID y los protocolos aprobados por el país.  b) La formación para Analistas de la DGHSI incluyó el sector agrícola,	Se ha considerado la respuesta ante la COVID en las diversas iniciativas implementadas por el proyecto.  - Algunas formaciones se impartieron virtualmente durante el confinamiento, pero el proyecto ha reanudado la implementación presencial de las formaciones, al tiempo que siguen aplicándose rigurosamente todas las medidas de salud y seguridad relacionadas con la COVID.	conseguido



Departamento de Trabajo de Estados Unidos | Oficina de Asuntos Laborales Internacionales

1	2	3	4	5
Número de recomendación	Recomendaciones	Plan de acción	Si se sigue la recomendación ¿qué acciones se emprenderán?	Estado de las acciones de seguimiento
	<p>la DGHS sobre SST, teniendo en cuenta los protocolos aplicables en el contexto actual de la pandemia; (b) la formación para analistas de la DGHS y las actividades del producto 1.2.2 pueden enfatizar no solo el sector agrícola, sino otros como el textil o el turístico; (c) el programa formativo sobre trabajo infantil para CDL prioriza las provincias seleccionadas por el Proyecto que se han visto más afectadas por la COVID 19; (d) los trazados de oferta y demanda necesarios para el programa piloto de empleabilidad, para identificar sectores con potencial de crecimiento rápido en el contexto de una pandemia, y (e) ajustar el Módulo 5 de SCORE (SST) para cuando vuelva a implementarse en empresas, tras la finalización del Proyecto.</p>	<p>incluyendo una visita a un arrozal en la provincia de Monseñor Nouel.</p> <p>c) En el marco del proyecto, entre las 11 provincias objetivo, hay algunas que se han visto más afectadas por la pandemia de COVID 19.</p> <p>d) El MT redefinió el contenido y el ámbito de los trazados en vista del contexto actual.</p> <p>e) La metodología SCORE. La OIT se está coordinando para determinar si el módulo 5 del SCORE se ha adaptado para proteger de la COVID 19.</p>	<p>- Se han finalizado los 3 estudios de mercado laboral, incluyendo la identificación solicitada de las oportunidades generadas por la COVID en las provincias analizadas.</p> <p>- Las formaciones de los Comités Mixtos de empresas de la DGHSI se implementaron en abril de 2022.</p> <p>e) El Módulo 5 de SCORE se implementó según su diseño original. No obstante, la OIT presentó módulos específicos como «Seguridad y Salud laboral y COVID-19» o «Plan de continuidad de la actividad económica y COVID-19», así como cierto número de eventos para intercambiar experiencias de entrega y formación durante y después de la pandemia de COVID-19.</p>	

Departamento de Trabajo de Estados Unidos | Oficina de Asuntos Laborales Internacionales

1	2	3	4	5
Número de recomendación	Recomendaciones	Plan de acción	Si se sigue la recomendación ¿qué acciones se emprenderán?	Estado de las acciones de seguimiento
6 (página 76)	<p>6. Implementar las medidas siguientes dirigidas a la incorporación del enfoque de igualdad de género y no discriminación al Proyecto: (a) establecer estrategias dirigidas a combatir los principales factores de vulnerabilidad de niñas y jóvenes ante el trabajo infantil; (b) en la implementación de la campaña «Tira tu dardo contra el trabajo infantil» y en la realización de otras actividades del tercer resultado intermedio, tener en cuenta el papel fundamental que pueden desempeñar las mujeres adultas en la prevención y erradicación del trabajo infantil, especialmente las madres de familias en las que exista trabajo infantil o en riesgo; (c) incorporar estrategias en el programa piloto para la inserción laboral que aborden las principales restricciones a que hacen frente las mujeres para obtener y mantener un empleo, específicamente aquellas que sean casi las únicas responsables de las tareas domésticas y el cuidado de los miembros del hogar; y (d) llevar a cabo acciones formativas sobre la incorporación del enfoque de género, dirigidas al equipo del Proyecto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respecto a la primera y tercera medidas sugeridas, puede requerir la realización previa de estudios para identificar los factores de vulnerabilidad de las niñas y adolescentes, así como las principales restricciones a las que se enfrentan las mujeres</li> </ul>	<p>Las recomendaciones de la evaluación intermedia son relevantes para el proyecto y su implementación se estima como sigue:</p> <p>a) En el piloto para la inserción laboral, se ha establecido una cuota para mujeres cabezas de familia y participantes jóvenes en la formación. El proyecto tratará estrategias para tener en cuenta las necesidades particulares de esta población y para facilitar su inserción en el mercado laboral, que se implementarán durante el diseño de las formaciones, programadas después de los estudios sobre las necesidades del mercado laboral en las 3 provincias seleccionadas.</p> <p>b) En relación con la campaña, se considera la implementación de una adaptación para destacar el papel fundamental de las mujeres adultas en la prevención y eliminación del trabajo infantil durante la ejecución de la campaña en los medios, programada para el primer semestre de 2022.</p> <p>c) En su momento, se considerará la implementación del piloto para la inserción laboral durante el diseño de la estrategia, específicamente durante la fase de diseño de la formación en respuesta a las necesidades del mercado laboral (está relacionado con la sección a) de esta recomendación), programada para el segundo trimestre de 2022.</p> <p>d) Se ha propuesto la inclusión de formación sobre asuntos de género en los planes de desarrollo de las capacidades individuales del</p>	<p>Esta recomendación se considera relevante, ya que la incorporación de acciones más específicas de género mejorará el enfoque del proyecto en uno más amplio e inclusivo, lo que también contribuye a la sostenibilidad.</p> <p>Se han incluido asuntos de género en las iniciativas mencionadas:</p> <p>a) y c) Durante la identificación y la captación de participantes en el piloto para la inserción laboral, y específicamente por cerca de un 80 % eran mujeres, el MT tomó nota para proporcionar apoyo para poner en contacto a las participantes necesitadas con los servicios sociales existentes, en especial para el cuidado infantil.</p> <p>b) el MT continúa implementando la campaña, específicamente los productos relacionados con la divulgación de materiales sobre aumento de la concienciación, educativos y promocionales.</p>	conseguido

Departamento de Trabajo de Estados Unidos | Oficina de Asuntos Laborales Internacionales

1	2	3	4	5
Número de recomendación	Recomendaciones	Plan de acción	Si se sigue la recomendación ¿qué acciones se emprenderán?	Estado de las acciones de seguimiento
	<p>para acceder al mercado laboral, haciendo hincapié en la economía del cuidado doméstico. Ambos asuntos son todavía más relevantes en el contexto de una pandemia, ya que algunas familias (especialmente las más vulnerables) recurrirán a sus niños menores para que trabajen, intentando así revertir la situación de pérdidas de empleo y reducciones de ingresos; y respecto a la economía del cuidado doméstico, porque debido al cierre de escuelas y otros centros de cuidado como resultado de la pandemia, se ha producido un aumento de la carga de trabajo de las madres dentro del hogar.</p>	<p>personal de la OIT para los años 2022 y 2023.</p>		