



International  
Labour  
Office

# Decent Work Country Programme

# Bolivia

DECENT  
WORK  
COUNTRY  
PROGRAMME



**ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
CODEV  
COOPERACION TECNICA  
Documento de Proyecto**

Vers. 13.3.07

<b>Código:</b>	BOL/06/50/NET
<b>Título:</b>	Bolivia: Programa de Apoyo al Trabajo Decente (PATD)
<b>País/Sub-Región/ Región:</b>	Bolivia
<b>Países cubiertos:</b>	Bolivia
<b>Oficina:</b>	Oficina Subregional para los Países Andinos (OSRA)
<b>Oficial de OIT Responsable:</b>	José Luis Daza, Director 615-0300, <a href="mailto:daza@oit.org.pe">daza@oit.org.pe</a>
<b>Unidades de OIT colaboradoras/Oficinas:</b>	Oficina Regional, servicios de la Sede OIT en Ginebra, Centro Internacional de Formación, OIT Turin
<b>Colaboradores externos:</b>	
<b>Presupuesto:</b>	US \$ 4,000,000

**Sumario:**

La presente propuesta pretende abordar todos los temas coincidentes con las prioridades establecidas en la propuesta el Programa de Trabajo Decente para Bolivia (PTDP), como instrumento programático. Primero, la de promoción de los derechos fundamentales en el trabajo y el mejoramiento del marco legal para su vigencia. Segundo, la generación de empleo a través de políticas de empleo focalizadas en poblaciones particularmente vulnerables: jóvenes, mujeres y población indígena. En tercer lugar, la modernización de sectores de la administración pública, en particular el Ministerio de Trabajo, como instituciones necesarias

para la ejecución de las políticas y programas. Con esta integración entre el PTDP y este proyecto se espera hacer un aporte efectivo para avanzar en el logro del objetivo de trabajo decente en Bolivia

## **1. Antecedentes y Justificación**

Bolivia es el país más pobre de la región andina. Según cifras oficiales, dos tercios de la población total es pobre y 41.3% de la misma se encuentra en situación de pobreza extrema. Este problema está estrechamente asociado a patrones de desigualdad y discriminación en el mercado de trabajo, que se reproducen y generan un círculo vicioso de pobreza y exclusión social, como señala el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010<sup>1</sup> (PND). Esta situación se ha visto agravada en las últimas décadas, provocando fuertes tensiones sociales y políticas

De acuerdo a estimados de UDAPE (2006), en 2006 la economía boliviana creció aproximadamente un 4.5 %, tasa que representa un incremento de 0,4 puntos porcentuales con respecto al 2005. Para 2007 se prevé un incremento de la actividad económica cercano al 4%. El contexto internacional en el que prevalecieron los altos precios de las materias primas, especialmente del gas, fue favorable para la economía boliviana y se registró tanto un incremento de las exportaciones como un importante superavit fiscal de 5.9% del PIB. Esto último estuvo asociado a las políticas en el sector de hidrocarburos (gas).

Con el 36% de la población en zonas rurales, en la última década la población rural prácticamente ha permanecido estacionaria, con tasas de crecimiento cercanas a cero. Al contrario, la población urbana representa el 64% de la población boliviana, habiendo crecido durante el último período intercensal a tasas cercanas a 3.6% y continúa un proceso de concentración en las principales ciudades del país.

Según UDAPE<sup>2</sup> (2005), entre 1999 y 2003 la economía boliviana sufrió una marcada desaceleración del crecimiento, lográndose una importante recuperación en 2005-2006. La tasa de crecimiento del sector real en 2006 es de 4.5%, la más alta después del 5% alcanzado con el boom de la inversión extranjera. Estimaciones<sup>3</sup> para el 2005 sugieren que el desempleo abierto se habría mantenido en 8.2% y, debido al crecimiento de la economía en el 2006,, se estima que la tasa de desempleo abierto descenderá hasta 7.6% (UDAPE, 2006,, p. 7).

Durante el periodo de crisis, el desempleo de los jóvenes (menores de 25 años) se elevó más, significando casi tres veces el desempleo del siguiente grupo de edad (entre 25 y 44 años). El desempleo de jóvenes ha tenido una tendencia ascendente, lo cual es dramático considerando que se trata de una población que presenta una mayor carga familiar y tiene mayores necesidades de atender a dependientes.

A fin de combatir las desigualdades profundas que existen en Bolivia, la nueva administración del Presidente Evo Morales busca establecer un enfoque de desarrollo basado en una economía orientada democráticamente, que atienda las necesidades de sectores excluidos, como los indígenas, las mujeres y los jóvenes. Ello requiere que el Estado y los actores sociales asuman un papel más protagónico en materia de políticas sociales y laborales.

## **Análisis del Problema**

La propuesta que se presenta persigue resultados congruentes con el nuevo contexto sociopolítico que existe en Bolivia. Este contexto ha sido definido en el reciente Plan Nacional de Desarrollo de Bolivia 2006-2010 (PND) y se recoge en la propuesta del Programa de

---

<sup>1</sup> Gobierno de Bolivia, *Plan Nacional de Desarrollo 2006 -2010*. Ministerio de Planificación, La Paz, 2006

<sup>2</sup> UDAPE es la Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas del Ministerio de Planificación del Desarrollo de Bolivia)

<sup>3</sup> UDAPE "Economía y Política Económica, 2006". Diciembre 2006.

Trabajo Decente para Bolivia (PTDP), elaborado por la OIT y presentado en consulta al gobierno y a los interlocutores sociales en abril 2006. Ambos documentos coinciden en el objetivo central de promover el trabajo decente en el país. En este contexto, los problemas que aborda esta propuesta son:

Primero, la falta de **aplicación de los derechos fundamentales en el trabajo**, que afecta a gran parte de la población boliviana. En efecto, la presencia de trabajo infantil, la incidencia del trabajo forzoso en algunos sectores, la discriminación por origen étnico, género y edad en las oportunidades de empleo y en la creación de empresas, las limitaciones a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva, dificultan la defensa de los derechos laborales y la capacidad para el diálogo social y contribuyen a perpetuar la pobreza, la desigualdad y la exclusión, tal como se describe en el Plan Nacional de Desarrollo ("Otra deficiencia de la norma es la existencia de discriminación del trabajo femenino, juvenil, de la tercera edad y de personas con algún impedimento; mientras que se fomenta la explotación del trabajo infantil y no existen mecanismos apropiados de defensa de sus derechos." PND, pág.156)

**En cuanto al trabajo infantil**, Bolivia es uno de los países más pobres y endeudados de Sudamérica, con el más alto porcentaje de niños trabajadores en la subregión. El 35% de los niños entre 10 y 14 años están económicamente activos y de un total de 3 millones por debajo de los 18 años, alrededor de 800 mil niños, niñas y adolescentes trabajan. Aún cuando la pobreza y la exclusión social son los factores más evidentes relacionados con el trabajo infantil en Bolivia, este problema es resultado de múltiples causas, entre las cuáles destacan: a) la dificultad de hacer visible y reconocer el trabajo infantil como un problema que afecta el desarrollo del país; b) la ausencia de conocimiento e información fidedigna acerca de la dimensión del problema; c) la debilidad institucional para abordar el problema; d) la falta de normativa apropiada para regular el tratamiento del mismo, y e) patrones culturales arraigados que justifican el trabajo infantil.

**Por lo que toca al trabajo forzoso**, el informe *Una alianza global contra el trabajo forzoso* (OIT, 2005) indicaba que América Latina es la segunda región más afectada por el trabajo forzoso, con 1.3 millones de personas sometidas a estas condiciones de trabajo. Estudios de campo en zonas rurales de Bolivia, Paraguay y Perú, han confirmado sospechas de que las poblaciones indígenas son particularmente vulnerables a diversas formas del trabajo forzoso, siendo especialmente en común en estos países la servidumbre por deudas. Los trabajadores indígenas son reclutados por intermediarios, quienes –a través de adelantos salariales y otras manipulaciones – los inducen a incurrir en deudas artificiales que no pueden devolver. Las largas jornadas de trabajo no son suficientes para cubrir estas deudas, que al quedar impagas obligan al trabajador a asumir deudas mayores con plazos de devolución a largo plazo sumiéndolo en un ciclo en el que terminan atrapados. Ejemplos de estas prácticas han sido documentados por la OIT en Bolivia en la extracción de la castaña, las haciendas ganaderas y las plantaciones de azúcar, y cada vez se cuenta con más evidencia de dichas prácticas en otros sectores productivos. En todos los casos identificados los pueblos indígenas son los grupos más afectados por situaciones de trabajo forzoso.

En lo que atañe a la **discriminación en el trabajo y las oportunidades de empleo**, particular atención merecen aquellos segmentos de población, tales como: la población joven, la indígena y las mujeres jefas de hogar, que se ven afectados en esta dimensión de la falta de aplicación de los derechos de manera especial. Estos segmentos han sido los más afectados por las insuficiencias institucionales y las políticas que perpetúan la exclusión, cuya eliminación es la meta del UNDAF Bolivia 2002-2006 y que este proyecto colaborará en alcanzar.

La existencia de discriminación y exclusión entre los grupos más vulnerables están también correlacionados con las debilidades institucionales y la orientación de las políticas públicas que benefician a los sectores urbanos en desmedro de los rurales –especialmente a las poblaciones indígenas–, a las ciudades principales en perjuicio de las pequeñas, y tanto en el campo como en la ciudad, a las empresas grandes en desmedro de las pequeñas

La carencia de **aplicación de los derechos de libertad sindical y el escaso desarrollo del diálogo social** están relacionados a otros factores. Por un lado, el trabajo está caracterizado por la precarización del empleo y la generalización de formas no reguladas de trabajo como el trabajo por cuenta propia que conducen a una acentuada desprotección. Por otro lado, la débil institucionalidad para regular las relaciones individuales y colectivas de trabajo no dispone de normativas ni mecanismos apropiados para garantizar el cumplimiento y preeminencia de los derechos fundamentales. Lo anterior hace que no exista capacidad del sector público ni iniciativa del sector privado para diseñar políticas efectivas que permitan evitar las limitaciones a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva. Se dificulta así la defensa de los derechos laborales y la capacidad para el diálogo social, y se contribuye a perpetuar la pobreza, la desigualdad y la exclusión social.

El segundo problema que se aborda es la **ausencia de políticas de empleo** nacionales que faciliten la generación de empleos de calidad. Según el PND, ocho de cada 10 empleos se crean en unidades microempresariales de gran precariedad, donde los derechos laborales no son ni conocidos ni aplicados entre sus trabajadores, con insuficiente capital físico y humano, ni hay acceso a servicios empresariales. En coincidencia con un informe de la OIT sobre el empleo en el país (“Empleo y Protección Social para Bolivia”, 2001), esta deficiencia estructural está condicionada por restricciones al acceso a factores productivos (capital, conocimiento, capacidad empresarial y otros), que constituyen un “patrón de desarrollo” caracterizado por la inequidad social. En la base de estas restricciones se encuentran una estructura productiva primario-exportadora e inversiones públicas con escaso efecto en empleo, baja cobertura de la protección social, restricción al crédito, atraso tecnológico, una casi inexistente formación profesional, y una escasa participación de los actores sociales en las políticas laborales.

En este marco, las micro y pequeñas empresas<sup>4</sup>, la economía solidaria (que comprende en este programa las cooperativas, las comunidades indígenas y otras formas asociativas de producción), y las unidades productivas de la economía informal (EI) –en especial las de autoempleo, sea de trabajo independiente con trabajadores familiares o de trabajo por cuenta propia-, se han consolidado como la fuente más importante de la creación de empleo y riqueza en el país. Ellas constituyen también, proporcionalmente, la gran mayoría del tejido empresarial, así como corresponden a los segmentos más importantes de la fuerza laboral (PEA). La EI genera la mayor parte de empleo en el país – entre 66% y 75% –; como en su mayoría son unidades familiares o por cuenta propia, no tienen registro en el Ministerio de Trabajo y, por tanto, no reciben fiscalización sobre las condiciones de trabajo, trabajo forzoso, trabajo infantil y otros derechos fundamentales. Las limitaciones de estas unidades productivas son muy serias, tanto al nivel de sus características internas como de su entorno regulatorio e institucional:

- Reducida aplicación de políticas públicas específicas con relativo apoyo del Estado y de otros actores vinculados al sector;
- Mercados locales poco desarrollados y casi nulo acceso a mercados de exportación,
- Escaso y atrasado equipamiento y reducido capital financiero
- Bajos niveles de escolaridad y de capacitación técnica de los conductores y trabajadores de estas empresas,
- Una extensa disgregación sin formas de asociatividad que les permita ganar escala para acceder a mercados y abaratar costos,
- Pobre calidad del empleo generado, con extendida desatención por las normas fundamentales del trabajo entre sus conductores, y gran incidencia de trabajo infantil y

---

<sup>4</sup> “El empleo generado en las últimas dos décadas está marcado por los bajos ingresos, la inestabilidad laboral y la recurrencia al trabajo durante largas jornadas. En este tipo de empleo se concentran, de manera importante, las unidades de pequeña escala: pequeños artesanos, comerciantes, trabajadores de servicios, trabajadores por cuenta propia y de unidades familiares urbanas y rurales” (PND, pág. 155)

forzoso, discriminación étnica y de género, ausencia generalizada de protección social en salud, riesgos, pensiones y otras; y ausencia o poca participación en la representación de sus trabajadores.

El tercer problema que se aborda es la **debilidad institucional** de la administración pública, en general, y la **administración del trabajo**, en particular, así como las limitaciones que enfrentan las **organizaciones de empleadores y de trabajadores**. De una parte, las instituciones estatales existentes requieren de una modernización y de capacidades para mejorar su eficacia en materia normativa, promocional, ejecutiva y supervisora. De otra, se requieren de nuevos mecanismos para atender el reto del diálogo social.

El Ministerio de Trabajo es la institución líder en materia laboral y sus actividades están orientadas al control de la correcta aplicación de la Ley General del Trabajo y su reglamento a nivel nacional. Sin embargo, es una de las entidades públicas más débiles de la institucionalidad gubernamental en Bolivia. Históricamente ha carecido, no sólo de recursos materiales y humanos, sino sobre todo de un diseño organizacional apropiado a las funciones que le competen. Estas severas limitaciones han impedido que desarrolle una acción eficaz sobre los problemas socio laborales, reduciendo en los últimos años su cobertura societal, su participación en el diseño de la política ocupacional y su influencia en las actividades del Poder Ejecutivo, convirtiéndose, en la práctica, en una entidad de intermediación de conflictos entre trabajadores y empleadores. A pesar de que cuenta con una sede central, nueve jefaturas departamentales y 12 oficinas regionales, su cobertura alcanza escasamente al área urbana y está concentrada en las ciudades capitales. Las oficinas departamentales desarrollan sus labores casi independientemente, con muy poca coordinación con la sede; tienen poco acceso a medios de comunicación, informáticos y de movilización; sus recursos humanos cuentan con poca capacitación y especialización en las áreas que atienden (en varios casos, las jefaturas regionales están a cargo de una sola persona).

El limitado desempeño del Ministerio de Trabajo está relacionado también a que el presupuesto asignado a esta cartera de Estado representa el 0.035% del presupuesto consolidado del sector público (16,4 millones de dólares para 2006) y el 0.33% de la asignación a ministerios<sup>5</sup>. Pero también debe atribuirse a aspectos de su gestión. Por ejemplo, el registro de empresas del Ministerio es inferior al de otras instituciones que trabajan con esta información (administradoras de fondos de pensiones, cajas de salud o el Servicio de Impuestos Nacionales), dando por resultado que sus actuaciones se realizan sobre una parte de este reducido universo. Más aún, en las unidades microempresariales, la relación contractual no se fiscaliza, dificultando las posibilidades de intervención del Ministerio

Si bien Bolivia conoce valiosos esfuerzos realizados para promover el diálogo social, tales iniciativas no han perdurado y actualmente no se cuenta con instancias establecidas que fomenten y faciliten el diálogo social tripartito<sup>6</sup>, lo cual dificulta aun más la definición y establecimiento de políticas laborales que cuenten con, al menos, cierto consenso social y que sean de carácter participativo. Uno de los factores que influyen en esta situación es la debilidad institucional de las organizaciones de los interlocutores sociales y la escasa capacidad técnica de las mismas en lo concerniente al manejo de los problemas sociolaborales y procesos de negociación y diálogo social.

---

<sup>5</sup> Debe señalarse que el Ministerio de Trabajo obtiene ingresos propios por registro de empresas y otras actividades, monto que se añade a la asignación presupuestal

<sup>6</sup> "Con el modelo anterior se disolvió, a través del Ministerio de Trabajo, el rol protectorio del Estado al trabajador, y es prácticamente inexistente cualquier espacio de diálogo tripartito: Estado, empresarios y trabajadores". PND, pág. 156.

## Capacidad de la OIT

La OIT en su conjunto y la Oficina Subregional para los Países Andinos, en particular, han acumulado una vasta experiencia en materia de promoción de los derechos fundamentales, de asesoría técnica y capacitación sobre normas internacionales del trabajo, y de elaboración de propuestas de adecuación legislativa, así como una imagen de confianza y credibilidad entre los interlocutores sociales en el marco de sus convenios y recomendaciones, de sus órganos de control normativo y del trabajo que se realiza en estrecha cooperación con los Servicios de la sede en Ginebra, como NORMES, DECLARATION, DIALOGUE, y, al interior de éste, con las Oficinas de Actividades con Empleadores y con Trabajadores. La estructura tripartita de la OIT facilita la participación de los actores sociales en los mecanismos de control de la OIT y en el desarrollo de sus programas.

Una serie de proyectos de cooperación técnica han sido llevados a cabo por la OIT en Bolivia, con el propósito de abordar distintos aspectos vinculados a la problemática socio laboral materia de este proyecto.

Así, en cuanto a **Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo**, hace algunos años se ejecutaron proyectos de difusión de la Declaración de la OIT, 1998, y de introducción del tema en la curricula escolar.

Sobre **trabajo infantil**, desde 1996 cuando el gobierno boliviano firma con la OIT el Memorándum de Entendimiento, comprometiéndose a la erradicación del trabajo infantil, se ha generado, a través del Programa IPEC<sup>7</sup>, un conjunto de estudios que han colocado este problema en la agenda nacional. La Oficina ha contribuido a desarrollar metodologías y modelos de intervención directa en sectores peligrosos tales como minería artesanal, zafra, explotación sexual comercial, actividades agropecuarias. Asimismo, se ha fortalecido la capacidad de los mandantes para intervenir positivamente en el problema. Una iniciativa próxima a ejecutarse es el recojo estadístico de información sobre trabajo infantil a través de las encuestas nacionales de hogares. Estos avances se reflejan en la ratificación de los Convenios 138 y 182 de la OIT (ratificados en 1997 y 2003, respectivamente), la adaptación de normas nacionales relacionadas con la infancia, como el Código Boliviano de Niños, Niñas y Adolescentes, la conformación de una Comisión Nacional para la eliminación del trabajo infantil (2001) y un Comisionado (o Secretariado Ejecutivo) instituido en 2002 con ese mismo propósito. Además, se ha elaborado el Plan Nacional de erradicación progresiva del trabajo infantil para el período 2000-2010.

En materia de combate al **trabajo forzoso y la discriminación**, en el marco del Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL), desde marzo de 2006 se viene ejecutando el Proyecto “Trabajo forzoso, discriminación y reducción de la pobreza de pueblos indígenas”, que incluye a Bolivia entre sus beneficiarios. El proyecto busca promover la adopción y ejecución de una política nacional que abarca diversos aspectos de la problemática de trabajo forzoso, incluyendo el fortalecimiento institucional, comunicación y capacitación, adecuación de la legislación y fortalecimiento de los grupos vulnerables al trabajo forzoso. Hasta la fecha el proyecto ha dado asistencia técnica a la “Comisión Nacional contra el trabajo forzoso”, cuyo mandato es desarrollar un plan de acción que se espera concluir en marzo de 2007. Para ello, se han establecido alianzas con los ministerios de la Presidencia, Trabajo, Justicia, Planeamiento y Asuntos Exteriores, buscando sensibilizarlos y comprometerlos en la elaboración de dicho plan. Asimismo, se ha realizado un análisis en profundidad de la información recogida en el marco de varias encuestas de hogares, estudiándose la estructura de la discriminación del mercado de trabajo por sectores de actividad y ocupaciones. La publicación y difusión del estudio apoyará el desarrollo de políticas apropiadas y servirá de línea de base para la evaluación de futuras tendencias en el área de la discriminación.

---

<sup>7</sup> Sigla en inglés del Programa focalizado sobre trabajo infantil

Con el apoyo del Proyecto 'Fortalecimiento de los Servicios de las Administraciones del Trabajo' (FORSAT), de la OIT, se ha prestado asistencia técnica para fortalecer servicios prioritarios del **Ministerio de Trabajo**. Entre los logros de este programa, se cuentan las propuestas para la creación de servicios de conciliación y mediación laboral, fortalecimiento de la inspección del trabajo, un plan de implementación de un sistema de gestión de calidad en el Ministerio, que incluye la simplificación de trámites, apoyo a la organización interna, el sistema de registros (de empresas y otros).

A través de varios proyectos de cooperación técnica, que incluyeron objetivos de promoción empresarial, como el proyecto PRES I y II (Programa Regional de Empleo Sostenible), el proyecto de Capacitación Juvenil y Formación de Microempresas en el Trópico de Cochabamba y el proyecto de Políticas para el Empleo Intensivo en Mano de Obra, la OIT ha acumulado una amplia experiencia en el tratamiento de **políticas y programas de acción dirigidos a las pequeñas empresas**, logrando avances significativos en varios niveles:

- Mejorar el entorno de políticas favorables al desarrollo de estas empresas, tanto en la contribución a la elaboración de análisis y propuestas relativas a las políticas públicas que afecten a estos colectivos, como en la promoción de programas que incidan en la mejora de la atención del sector público a las necesidades de los pequeños productores (centros municipales de servicios, simplificación de trámites, etc.),
- Impulsar el desarrollo de servicios empresariales apropiados, estableciendo una red de provisión de servicios que se localice a nivel municipal, articulando sus programas con los de desarrollo local orientados por el municipio respectivo.
- Fomentar la asociatividad empresarial a través de la promoción de cooperativas y otras formas de economía social, así como promoviendo la articulación de las unidades productivas en la economía informal y
- Diseminar y capacitar en los principios del trabajo decente y las normas internacionales del trabajo a conductores y trabajadores de las MYPE, la economía solidaria y la economía informal.

Estos proyectos, sumados a otras acciones directas emprendidas por la Oficina, además de la experiencia en materia de formación de la OIT, ubicada en el Sector Empleo de la sede en Ginebra, en el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín y en CINTERFOR/OIT (Centro Regional para la Formación Profesional, Montevideo), muestran una capacidad de acción y articulación de alto valor.

Siguiendo el mandato recibido de su Consejo de Administración, las instrucciones de la Dirección General y los lineamientos para la elaboración de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), la Oficina se encuentra en proceso de fortalecer y mejorar su relación con el Sistema de Naciones Unidas en Bolivia (como en los demás países). Así, la Oficina Subregional ha ofrecido participar en el proceso CCA (Common Country Assessment/Evaluación Común del país) y en la elaboración del marco común programático del Sistema (MANUD: Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo; UNDAF, por su sigla en inglés), actualmente en proceso, que busca la sinergia entre diferentes agencias en sus programas de cooperación. Cabe citar que en materia de igualdad de género, la Oficina participa en el Grupo de Trabajo Interagencial.

Uno de los resultados previstos por el UNDAF, en los cuales la OIT y el programa tienen campo de intervención es el referido a "Capacidad de gestión de planificación, monitoreo y evaluación y gestión por resultados del Estado Boliviano fortalecida, en el marco de los derechos humanos con enfoque de género, generacionales e interculturalidad", en el cual participarían unas seis agencias del Sistema. El problema del respeto y la aplicación de los derechos fundamentales en el trabajo encuentra aquí un adecuado marco de acción del Sistema.

## **Grupos meta y participantes.**

### **Entidades asociadas al programa**

Ministerios de Trabajo, Planificación, Producción y Microempresa, Justicia, Desarrollo Económico, Educación, Asuntos Generacionales, principalmente, y otras entidades públicas que, como los ministerios mencionados, tienen atribuciones e influencia en la evolución del mundo del trabajo, el empleo y los derechos laborales, incluyendo instituciones académicas y de formación profesional.

Organizaciones de empleadores y de trabajadores. Se debe contar con la COB, Central Obrera Boliviana, y la CEPB, Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, que incluye a otro gremio importante para el proyecto, la FEBOPI, Federación Boliviana de la Pequeña Industria, que agrupa a los pequeños empresarios.

Municipios, para los programas de desarrollo local.

Organizaciones de la pequeña y microempresa (MYPE), la economía solidaria y la economía informal (EI)<sup>8</sup>. Cabe mencionar la CONCOBOL, Central de Cooperativas de Bolivia, así como federaciones y asociaciones de esta forma asociativa.

Agencias de NN.UU. con intereses comunes en las materias del programa, como PNUD, UNICEF, UNFPA.

Organizaciones y empresas privadas que coincidan con los objetivos del Programa en ejercicio de su responsabilidad social empresarial.

### **Beneficiarios directos**

Sectores de la administración pública como Trabajo, Justicia, Planificación, Producción y Microempresa, Educación, Desarrollo Económico, Asuntos Generacionales, entre otros, que verán fortalecidas su capacidad institucional y contarán con mejores instrumentos para la ejecución de las políticas públicas.

Organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Municipios, para los programas de desarrollo local

Organizaciones de la pequeña y microempresa (MYPE), de la economía solidaria como la Central de Cooperativas de Bolivia (CONCOBOL) así como federaciones y asociaciones de cooperativas y de las llamadas "gremialistas" que organizan a los trabajadores de la EI

### **Beneficiarios finales**

Trabajadores del sector público y privado adscritos a la Central Obrera Boliviana (COB), a las confederaciones departamentales y a sus sindicatos de base, para que puedan ejercer la libertad sindical, la negociación colectiva y mejorar la representación y organización de la fuerza laboral, incorporando a los trabajadores de la economía informal para la defensa de sus derechos básicos. De igual modo, son beneficiarios los empresarios organizados en las Cámaras para que puedan ejercer sus derechos de asociación y libre empresa.

---

<sup>8</sup> En la acepción de la OIT (2002), la economía informal (EI) incluye a los trabajadores por cuenta propia, domésticos y microempresarios (llamados anteriormente el 'sector informal') que no tienen cobertura de las leyes nacionales –en particular de la protección social-, así como a los trabajadores de los sectores público y privado que carecen de reconocimiento y derechos legales. La MYPE incluye a las unidades productivas pequeñas donde existe un mínimo de reconocimiento legal como unidad productiva, sea por el sistema tributario o por relaciones laborales asalariadas protegidas (por la seguridad social de salud, en particular).

Los niños y niñas que trabajan, bajo las peores formas de trabajo infantil, tales como agricultura comercial, minería artesanal y explotación sexual comercial, y sus familias.

Personas en situaciones de trabajo forzoso.

Poblaciones indígenas, en particular trabajadores de origen indígena que estén sujetos a formas de discriminación en razón de su procedencia étnica; las organizaciones indígenas, que incluyen principalmente a los trabajadores de origen aymara y quechua distribuidos por todo el país, y otras etnias más localizadas, como la guaraní, recibirán apoyo en cuanto al acceso a sus derechos laborales –en el ámbito del Convenio N°169- y a una serie de servicios productivos conducentes al empleo y al desarrollo de sus organizaciones.

Jóvenes y mujeres desempleadas y subempleadas, mujeres trabajadoras cuya condición de género las hace objeto de prácticas discriminatorias.

Los/as empresarios/as y trabajadores/as de la MYPE, la economía solidaria y la economía informal y sus familias también constituyen parte importante de los beneficiarios directos.

En cuanto a la división por género, se prevé desagregar y especializar datos sobre las mujeres con la finalidad de hacer más visible su realidad sociolaboral y promover metodologías y sistemas estadísticos que tengan la perspectiva de género incorporada. El propósito es poder efectuar una mejor utilización de las mismas con el objeto de mejorar las políticas públicas en este campo y sus posibilidades de transversalización.

Si el proyecto logra sus cometidos, el beneficiario final será la sociedad boliviana en su conjunto, que se verá encaminada hacia la consecución del trabajo decente para amplios sectores, verá reforzada su institucionalidad y capacidad para el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo y para generar empleos, y dispondrá de mecanismos de diálogo y concertación que redundarán en mejores condiciones de vida y de trabajo y en la consolidación democrática del país

### **Rol de los constituyentes**

La estructura tripartita de la OIT conlleva un trabajo permanente con sus tres mandantes: gobierno, organizaciones de trabajadores y de empleadores. También en Bolivia se desarrollan programas en beneficio de las tres instancias; si bien la intensidad de las relaciones con el sector sindical es relativamente menor que la desarrollada en otros países, se espera que el programa contribuya a acentuar la participación de la COB en actividades de carácter bi y tripartito.

En este sentido, la dirección del proyecto y los especialistas de la Oficina en actividades con los empleadores y con los trabajadores deberán estrechar los vínculos con la CEPB y con la COB; ambos socios deberían proporcionar un aporte valioso en áreas de interés común, como son la protección de los derechos fundamentales en el trabajo y la generación de empleo.

Se espera que el sector empleador contribuya en la revisión de los productos que el proyecto desarrolle y aporte su experiencia en las diferentes propuestas; tanto en temas de reforma legal como de propuestas de políticas y modernización de la administración del trabajo, el sector empleador debería tener un papel activo, por estar directamente interesado en la mejora de estos factores.

Algo similar se puede afirmar sobre el sector sindical; sin embargo, se deberá considerar el desafío que significa trabajar con una organización con un papel importante en la historia boliviana, con una tradición de defensa de los derechos laborales mediante particulares, con

una composición heterodoxa en cuanto a sus miembros y división regional, y una escasa experiencia de diálogo social.

## **2. Estrategia y Marco Lógico**

### **2.1 Descripción de la Estrategia del Proyecto**

#### **2.1.1. Enfoque de la estrategia**

Esta propuesta se inscribe en una estrategia integral de desarrollo que tiene como marcos de referencia el PTDP, el PND y el UNDAF Bolivia. La estrategia combina acciones de fortalecimiento institucional de las contrapartes y los mandantes y acciones directas destinadas a promover el respeto y la aplicación efectiva de los derechos fundamentales en el trabajo y la mejora en la generación de empleo, empleabilidad e iniciativa empresarial, con particular énfasis en los colectivos de jóvenes, mujeres, poblaciones indígenas y segmentos poblacionales con alta concentración de trabajo infantil y trabajo forzoso. Con el fin de garantizar la efectividad de la implementación del programa, se hará uso de las metodologías, herramientas, buenas prácticas, modelos exitosos y toda la experiencia acumulada por la OIT relevante para el ámbito de la intervención.

La implementación del programa requerirá de:

- El trabajo conjunto con las contrapartes gubernamentales (Ministerios de Trabajo, Desarrollo Económico, Justicia, Planificación, Producción, entre otros)
- La consulta permanente y participación de los mandantes en la ejecución del proyecto
- Consulta con los pueblos indígenas sobre estrategias y acciones de su interés, de acuerdo con lo establecido por el Convenio 169
- Alianzas con colaboradores y socios institucionales en la ejecución de actividades directas.
- Transversalizar el enfoque de género en las acciones del programa y apoyar la lucha por la reducción de la pobreza.
- Sinergias y acciones coordinadas entre distintos componentes del proyecto.

A efectos de fortalecer la transversalización de la igualdad de género, se destinan recursos específicos en el presupuesto del programa para la contratación de personal con conocimientos técnicos en género, incorporado al equipo central, así como actividades de consultoría para establecer los criterios que se deben cumplir en el desarrollo del programa que aseguren un manejo adecuado de la igualdad de género

#### **2.1.2. Descripción de la estrategia**

La estrategia del proyecto contempla acciones en las tres áreas siguientes:

**a) La mejora en el respeto y aplicación efectiva de los derechos fundamentales en el trabajo, particularmente aquellos vinculados a la eliminación del trabajo forzoso y la abolición del trabajo infantil.**

La estrategia plantea crear un entorno normativo e institucional favorable para garantizar el respeto y protección integral de los derechos fundamentales en el trabajo. Para ello se propone desarrollar propuestas de armonización del marco legislativo nacional con las normas internacionales del trabajo en la materia; la creación o fortalecimiento de instancias (comités, consejos, comisiones y otros) que operen en los ámbitos de los derechos fundamentales en el trabajo (libertad sindical, discriminación, trabajo infantil, trabajo forzoso). En coordinación con esas instancias, se realizarán amplias campañas de sensibilización dirigidas a la sociedad civil

con el propósito de que la población conozca los derechos fundamentales en el trabajo y promueva su defensa.

Asimismo, con el concurso de las instancias públicas asociadas, se desarrollará un programa de capacitación en derechos fundamentales y normas internacionales del trabajo dirigido a los funcionarios públicos competentes y las organizaciones de trabajadores y de empleadores. La estrategia también contempla acciones para incorporar la temática de los derechos fundamentales al interior de las políticas y planes nacionales de desarrollo, así como en la estrategia del UNDAF, actualmente en proceso de elaboración.

El proyecto propone también desarrollar experiencias de carácter demostrativo de retiro y prevención de niños y niñas del trabajo infantil peligroso y de apoyo a víctimas de trabajo forzoso. Basados en la extensa experiencia del Programa IPEC de la OIT, se desarrollarán programas de acción directa que, bajo un enfoque integral, tendrán como propósito prevenir y eliminar el trabajo infantil, combinando estrategias que aborden las diversas causas identificadas en la base del mismo: económicas, sociales y culturales (provisión de servicios sociales para la población infantil, sensibilización) y se complementen con las de otros componentes del proyecto, como las iniciativas de generación de ingresos, fortalecimiento de organizaciones, promoción del desarrollo local y otros.

Comment [MSOffice1]: Esta estrategia es de TODO el proyecto: ver abajo

Dichos modelos de intervención ejecutados a través de programas de acción directa para la población beneficiaria, serán llevados a cabo por agencias implementadoras las cuales se seleccionarán en coordinación con Comisión Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil. Una vez identificadas las zonas de acción a nivel local se coordinará con los gobiernos locales. Los programas de acción promoverán la prevención y el retiro de niñas, niños y adolescentes de las peores formas de trabajo infantil. De esta manera se contribuirá con modelos de intervención que puedan ser replicados en otras Provincias y Departamentos del país y se apoyaría al país en relación al artículo 6 del Convenio N° 182 de la OIT.

Se tiene también previsto diseñar y ejecutar planes integrales de apoyo a víctimas de trabajo forzoso en las áreas prioritarias seleccionadas, conjuntamente con diversos actores vinculados a la problemática, con el objetivo de prevenir y erradicar el trabajo forzoso, fortalecer a los grupos vulnerables a estas situaciones, y promover la generación de mejores condiciones laborales y fuentes alternativas de ingresos. Se elaborarán diagnósticos iniciales y bases de datos que permitan la adecuación de los planes al perfil de las víctimas de trabajo forzoso, a la situación particular de cada región, y a la realidad de los sectores productivos afectados.

**b) La promoción de igualdad de oportunidades en el empleo, la mejora de la empleabilidad y la iniciativa empresarial, con particular énfasis en los colectivos de jóvenes, mujeres y poblaciones indígenas.**

El proyecto impulsará una estrategia de promoción de políticas y planes de empleo destinada a la generación de igualdad de oportunidades en el empleo, la empleabilidad y la iniciativa empresarial, mejorar los servicios correspondientes a las políticas activas del mercado de trabajo (servicios de colocación e información, formación profesional); el entorno regulatorio y los servicios para el desarrollo de empresas (formalización, capacitación, desarrollo económico local, asociatividad), en particular de los grupos socialmente más excluidos

Se dará asistencia para la formulación de un Plan Nacional de Empleo, con énfasis en el empleo juvenil y con enfoque de género. La elaboración de este documento será apoyada por la OIT en coordinación con el gobierno y los actores sociales, ya que servirá de orientación y guía para las acciones del Estado y los constituyentes en materia de promoción del empleo, enfatizando tanto la equidad de género como el empleo juvenil. En particular, se apoyará en la conformación de un sistema nacional de colocaciones basado en la existencia de una red nacional de bolsas de trabajo. En el ámbito de la acción directa, se contribuirá a mejorar la eficacia e impacto de los programas públicos de empleo en marcha y se aumentará la

capacitación de los jóvenes y mujeres jóvenes mediante programas de capacitación vinculados a las necesidades de la demanda de trabajo.

Asimismo se desarrollarán programas para promover activamente el mercado de trabajo a través de las opciones de desarrollo de más y mejores empresas, mediante el fortalecimiento de la formación y la iniciativa empresariales; la formación profesional en gestión a jóvenes, mujeres y adultos para la generación empresarial individual y asociativa; la provisión de servicios de desarrollo empresarial; y competencias para el desarrollo local. En este aspecto, el proyecto continuará y fortalecerá líneas de trabajo trazadas por el proyecto PRES sobre formación empresarial juvenil y desarrollo local, así como el de capacitación juvenil y desarrollo de microempresas en El Chapare, Cochabamba.

**c) El fortalecimiento de las capacidades institucionales de los organismos públicos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para intervenir sobre los dos temas anteriores.**

El tercer componente de la estrategia está relacionado con la necesidad de modernizar las administraciones públicas, en particular la administración del trabajo, y fortalecer las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para planificar y poner en marcha las políticas y programas señalados, dotando a los mandantes con mecanismos apropiados para responder al desafío del diálogo social.

En coordinación estrecha con los actores sociales, el proyecto impulsará la elaboración de una serie de propuestas de fortalecimiento institucional orientadas a garantizar la protección de los derechos fundamentales y la aplicación de las normas en esa materia. Para ello, se elaborarán propuestas destinadas a fortalecer los servicios de la administración y poderes del estado implicados en materia socio-laboral y a los propios actores sociales. Asimismo, se elaborarán propuestas para el establecimiento de mecanismos institucionalizados de diálogo social y concertación.

La estrategia también prevé el fortalecimiento de las capacidades del sector público central y local para la elaboración de políticas de empleo, promoviendo el fortalecimiento y la ampliación de servicios y cobertura de los servicios de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo, para lo cual se ha previsto preparar un programa de desarrollo de capacidades en el sector público que facilitará a formulación y puesta en marcha de políticas de empleo y empleabilidad que promuevan la igualdad de oportunidades.

La estrategia contempla también el fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos locales, como actores clave en la promoción del desarrollo económico local. En las zonas seleccionadas para la intervención, se suscribirán acuerdos marco con los gobiernos locales y se promoverá la implementación de Unidades Municipales Promotoras del Empleo Digno, que serán fortalecidas a través de un programa de capacitación.

Se reforzará la estructura y las competencias de las organizaciones de trabajadores y empleadores para las nuevas tareas del diálogo social ampliado desarrollando jornadas de formación e intercambio de conocimientos, promoviendo nuevas formas de representación y defensa de, respectivamente, nuevos contingentes de trabajadores y empleadores, fortaleciendo los servicios internos para los miembros de modo de generar vínculos más robustos con los representados, entre otras formas.

Se realizarán consultas con las organizaciones de pueblos indígenas sobre las acciones de interés para ellos, en concordancia con lo establecido en el Convenio 169, y los mecanismos de consulta se promoverán fortalecerán en todos los niveles y fases del Programa.

En términos generales, la implementación de la estrategia aplicará una focalización local, la cual buscará la interacción y las sinergias de sus componentes en espacios locales definidos,

Comment [MSOffice2]: Las sinergias entre los diversos componentes del proyecto no se debe limitar al primer objetivo, sino debe ser la estrategia de todos.

estará encaminada a promover su replicabilidad a escala nacional y la viabilidad de este enfoque integral. El proyecto identificará zonas geográficas para las intervenciones, tomando en cuenta la diversidad cultural, geográfica y económica de Bolivia y priorizando aquellas zonas que concentren un mayor número de población altamente excluidas. Basados en la experiencia de proyectos de la OIT como el IPEC, el SAP-FL, y del PRES, se desarrollarán actividades que, bajo un enfoque integral, combinen estrategias que aborden, en conjunto pero diferenciadamente, las diversas causas identificadas y provean servicios articulados entre sí. Así, será posible abordar de modo simultáneo la prevención y/o eliminación del trabajo infantil y forzoso, y se estimule el empleo juvenil y el desarrollo de pequeñas y microempresas, mediante la provisión de servicios sociales para la población infantil, sensibilización, iniciativas de generación de ingresos, promoción del desarrollo local, etc. Particular atención se dará a mejorar el acceso y la calidad educativa facilitando la reinserción escolar de niños trabajadores. Igualmente, se diseñarán y ejecutarán planes integrales para prevenir y erradicar el trabajo forzoso, fortaleciendo las organizaciones de los grupos vulnerables a estas situaciones, y promoviendo el diálogo social y la generación de mejores condiciones laborales y fuentes alternativas de ingresos. Se elaborarán diagnósticos iniciales y bases de datos que permitan la adecuación de los planes al perfil de las diferentes categorías de beneficiados finales, a la situación particular de cada región, y a la realidad de los sectores productivos afectados.

En suma, el diseño y ejecución de los planes en zonas territoriales a definir buscará vincular estrechamente los elementos del proyecto, incluyendo el fortalecimiento de los organismos públicos y de las organizaciones de trabajadores y empleadores, la apertura de espacios de diálogo y concertación, apoyo a la formalización y competitividad de la economía informal, modelos de desarrollo económico local, extensión de la protección social, promoción de políticas y programas de empleo para los grupos vulnerables, servicios de desarrollo empresarial y estrategias de comunicación y capacitación, entre otros.

## 2.2 Marco Lógico

### MATRIZ DE MARCO LOGICO

**OBJETIVO DE DESARROLLO: Contribuir a la promoción de trabajo decente en Bolivia**

**Objetivo Específico 1:**

Al final del proyecto, se habrá mejorado la aplicación y el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, particularmente aquellos vinculados a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

Productos		Actividades		Arreglos Institucionales
1.1	Propuestas de reforma del marco regulatorio nacional de conformidad con las Normas Internacionales del Trabajo que contribuyan a garantizar el cumplimiento de los Derechos Fundamentales del Trabajo discutidas con los actores sociales	1.1.1	Revisar la concordancia de la legislación nacional con los convenios internacionales relativos a la declaración de derechos fundamentales	Organización de consultoría para revisión de legislación y elaboración de propuestas preliminares para adecuar la normativa nacional a los Convenios ratificados, en coordinación con las instancias vinculadas (Comisiones de Trabajo Infantil y Trabajo Forzoso, entre otros)
		1.1.2	Dar asistencia técnica para la elaboración de propuestas preliminares	
		1.1.3	Presentar a las autoridades competentes propuestas de adecuación legislativa en los diversos instrumentos normativos nacionales que así lo requieran	
		1.1.4	Realizar talleres de discusión y análisis de las propuestas preliminares con los actores sociales	En coordinación con las organizaciones de trabajadores y empleadores y otras vinculadas directamente a cada tema
		1.1.5	Hacer seguimiento al proceso de discusión y/o aprobación de las propuestas	Coordinación y seguimiento con los Ministerios involucrados y la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados
1.2	Sociedad civil sensibilizada y funcionarios públicos, empleadores, trabajadores capacitados para asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo	1.2.1	Desarrollar junto con las instancias públicas existentes (Comisiones Nacionales) una estrategia de sensibilización dirigida a segmentos claves de la población	Consultoría(s) especializada en comunicación, en coordinación con las Comisiones Nacionales, integración de las propuestas de las Comisiones y otras instancias relevantes en un enfoque de Derechos Fundamentales
		1.2.2	Elaborar y validar materiales de sensibilización de acuerdo a las características de los destinatarios	Organización de actividades de validación con instancias vinculadas
		1.2.3	Apoyar a las Comisiones Nacionales existentes y al Ministerio de Trabajo en la implementación de la estrategia de sensibilización	Producción de materiales de sensibilización y apoyo en la implementación de la estrategia
		1.2.4	Desarrollar un programa de capacitación en derechos fundamentales y NIT para los funcionarios públicos, organizaciones de empleadores y trabajadores	Diseño y organización de actividades de capacitación en coordinación con las Comisiones Nacionales
1.3	Propuestas de inclusión de los derechos fundamentales dentro de las políticas y programas de desarrollo nacionales y en la Estrategia del	1.3.1	Apoyar el diagnóstico de políticas y programas de desarrollo existentes e identificar aquellas sobre las cuales se puede incidir	Elaboración de diagnóstico transversal de políticas y programas existentes, diseño y ejecución de estrategia para incluir los DDFF en éstos, en coordinación con las instancias miembros de las Comisiones Nacionales de TF y TI, organizaciones de trabajadores, empleadores, pueblos
		1.3.2	Apoyar el diseño de una estrategia de inclusión de la erradicación del TI, TF, discriminación y la promoción de la libertad sindical y negociación colectiva en las políticas y programas seleccionados	
		1.3.3	Dar asistencia técnica a los actores clave para la inclusión de la	

	UNDAF		prevención y eliminación del TI y el TF dentro de los documentos de políticas, planes y programas nacionales de desarrollo	indígenas y otras relevantes.
		1.3.4	Dar asistencia técnica a los actores clave para la inclusión de la promoción de la libertad sindical y negociación dentro de los documentos de políticas, planes y programas nacionales de desarrollo	
1.4	Modelo de intervención para prevenir el trabajo infantil y retirar a los niños y niñas del trabajo peligroso implementado	1.4.1	Seleccionar en coordinación con las autoridades locales las áreas y sectores de intervención	Los programas de acción se ejecutarán a través de agencias seleccionadas en coordinación con la Comisión Nacional De Prevención y Erradicación del Trabajo infantil, la cual es cuatripartita y está presidido por el Ministerio de Trabajo. Los programas de acción desarrollados en las localidades identificadas involucrarán a las autoridades locales públicas y privadas de la zona en aras de transferir los modelos de intervención.
		1.4.2	Identificar y seleccionar potenciales agencias implementadoras	
		1.4.3	Dar asistencia técnica a las contrapartes en la formulación e implementación de los programas de acción	
		1.4.4	Monitorear y evaluar los programas de acción	
		1.4.5	Transferir los productos, metodologías e instrumentos desarrollados a las autoridades locales para su posible implantación y réplica	
1.5.	Planes integrales de apoyo a víctimas de trabajo forzoso en áreas, niveles y zonas clave, elaborados en consulta con las instancias locales vinculadas a la problemática	1.5.1	Elaborar diagnósticos y bases de datos regionales o locales o sectoriales en áreas seleccionadas	Organización de consultorías, conjuntamente con instancias vinculadas a la problemática en las regiones prioritarias del Programa o sectores seleccionados, coordinación con la Comisión Nacional de TF y consulta con organizaciones de pueblos indígenas
		1.5.2	Desarrollar planes de intervención en áreas o sectores identificados	
		1.5.3	Realizar actividades de validación de los planes	
		1.5.4	Desarrollar módulos de capacitación para las autoridades locales y para organizaciones sindicales, de empleadores, de pueblos indígenas y otros actores vinculados, basados en las características del problema de TF en el área o sectores específicos	En coordinación con los servicios técnicos de Ginebra / Turín, incluyendo ACTRAV y ACT/EMP
		1.5.5	Realizar actividades de capacitación a las autoridades locales, con organizaciones de trabajadores, de empleadores, de pueblos indígenas y otros actores vinculados a la problemática de TF	Conjuntamente con instancias vinculadas a la problemática, en coordinación con la Comisión Nacional de TF
		1.5.6	Asistir la implementación de los planes con las autoridades locales, organizaciones de trabajadores, de empleadores y otros actores vinculados	Conjuntamente con instancias vinculadas a la problemática, en coordinación con la Comisión Nacional de TF
1.6	Plan de transversalización de género en planes de promoción de derechos	1.6.1	Realizar estudios y actividades de identificación de prioridades para la transversalización del enfoque de género en planes operativos del proyecto	
1.7	Información producida en sistemas de difusión y evaluación mejora la aplicación de derechos	1.7.1	Desarrollar un sistema de información y producción de conocimientos sobre los logros del proyecto para compartirlo con instituciones afines	
		1.7.2	Implementar un estudio de línea de base para fijar la base comparativa de la medición de avance de metas del proyecto en este objetivo	
1.8	La administración del trabajo propueve el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación colectiva	1.8.1	Diseño y aplicación de campaña de difusión sobre derechos relativos a libertad sindical y negociación colectiva.	Reuniones con Ministerio de Trabajo, CEPB y COB para presentar las propuestas y revisar la estrategia
		1.8.2	Diseño y establecimiento de un sistema estadístico y de registro de convenios colectivos	

1.9	Efectiva aplicación de las NIT relativas a la libertad sindical y negociación colectiva	19.1	Estudio sobre las brechas de aplicación de las NIT en la libertad sindical y negociación colectiva	Reuniones con Ministerio de Trabajo, CEPB y COB para presentar las propuestas, revisar la estrategia y coordinar los talleres
		19.2	Propuestas de mejora de la aplicación, difusión y discusión de las mismas	
		19.3	Talleres de formación	

**Objetivo Específico 2:**

Al final del proyecto, las instituciones públicas contarán con políticas, programas y modelos para la generación de empleo, empleabilidad e iniciativa empresarial, con particular énfasis en los jóvenes, mujeres, poblaciones indígenas y segmentos poblacionales con alta concentración de trabajo infantil y trabajo forzoso, consultado con los actores sociales.

Productos		Actividades		Arreglos Institucionales
2.1	Propuesta de Plan Nacl. de Promoción del Empleo con énfasis en jóvenes presentado y discutido.	2.1.1	Dar asistencia técnica para elaboración de diagnóstico orientado al diseño del plan	
		2.1.2	Apoyar la elaboración de un Plan Nacional de Empleo	
		2.1.3	Apoyar al gobierno con la realización de talleres con los mandantes para discutir y analizar la propuesta de Plan.	
2.2	Sistemas de intermediación laboral de la Dirección General de Empleo diseñado e implementado	2.2.1	Dar asistencia técnica para el diseño e implementación del servicio público de colocaciones en departamentos seleccionados.	Conjuntamente con la DGE y los gobiernos regionales
		2.2.2	Realizar consultorías para el diseño y puesta en marcha de la Red Nacional de colocaciones, con énfasis en jóvenes.	
		2.2.3	Sensibilizar y validar los productos (Red colocaciones, manuales) con empleadores (empresariado de gran y mediana empresa, y PYME) y empleadores de gobiernos regionales y municipales.	
		2.2.4	Llevar a cabo estudios sobre la operación del mercado de trabajo urbano.	
		2.2.5	Capacitar a funcionarios en la ampliación de los servicios de colocaciones de la Dirección General de Empleo.	Conjuntamente con la DGE y las agencias de colocaciones que puedan formar parte de la Red.
		2.2.6	Elaborar un manual para el uso del Servicios Público de Colocaciones y de la Red Nacional de Colocaciones.	
2.3	Programas de inversión pública orientados por el enfoque intensivo en empleo y sus tecnologías (TIE)	2.3.1	Diseño de programas y transferencia de metodologías e instrumentos.	En coordinación con entidades públicas y municipalidades, prefecturas y otras interesadas en el enfoque
		2.3.2	Difusión de principios del enfoque de Inversiones Intensivas en Empleo entre instituciones a cargo de inversión pública	Organización de consultoría, seminarios y presentaciones en las instancias respectivas.
		2.3.3	Transferencias de metodologías a Municipios, entidades a cargo de programas de empleo emergente (PLANE, DUF), ministerios (Transportes), etc.	Preparación de facilitadores que se encarguen de replicar métodos y enfoques en los proyectos

2.4	Programa de apoyo al empleo y formación empresarial para jóvenes, puesto en marcha.	2.4.1	Desarrollar una propuesta para impulsar un sistema educativo orientado a los derechos laborales y la formación de emprendedores, incorporándola en el cambio del currículo educativo respectivo.	Influir en políticas de formación para la empresarialidad y empleabilidad, en consensos con las instancias educativas regionales y legisladores en torno a nueva Ley educativa
		2.4.2	Establecer acuerdos de cooperación con instituciones educativas públicas y privadas para promover las acciones de formación empresarial	Acuerdos con las instancias educativas departamentales de las regiones priorizadas por el Programa
		2.4.3	Diseñar un sistema de seguimiento con indicadores sobre aptitudes y actitudes escolares para la creación de empresas en el contexto del trabajo decente	Programas de desarrollo empresarial que tengan como transversal el trabajo decente
		2.4.4	Desarrollar actividades de formación en empleo y desarrollo empresarial con el Centro de Formación OIT de Turín.	Cursos impartidos en Bolivia a demanda MYPE en desarrollo empresarial y competitividad
		2.4.5	Contribuir a la realización de programas para promover el emprendimiento juvenil, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y VM de Asuntos Generacionales	Programa priorizado por el Gobierno de Bolivia
		2.4.6	Desarrollar competencias de creación y consolidación en la población juvenil indígena,	Apoyar viabilidad de empresas de jóvenes indígenas con métodos como Conozca de Empresa (CODE), Inicie Su Negocio (ISUN) y Elementos de Gestión Empresarial para Turismo (EGETUR) en zonas prioritarias.
		2.4.7	Diseño y ejecución de un programa Integral de formación empresarial para los jóvenes conscriptos de las Fuerzas Armadas	En coordinación con Ministerio de Defensa como acción para frenar migraciones, a través de la empresarialidad y empleabilidad para conscriptos en zonas fronterizas y unidades militares priorizadas por el Gobierno de Bolivia
		2.4.8	Realizar un Concurso Nacional de Innovaciones y Planes de Negocios, para fortalecer el incremento de productividad a través del uso de servicios de desarrollo empresarial (SDE).	Actividad que recoge las conclusiones de varios encuentros de facilitadores y que permite la difusión masiva, la emulación y la participación del sector empresarial en la formación juvenil emprendedora.
2.5	Programa de empleo para mujeres jefas de hogar	2.5.1	Diseño y ejecución de programas de empleo orientados a mujeres jefas de hogar urbanas y rurales en el marco de la responsabilidad social de las empresas.	Implica diseño del modelo de intervención, diseño de instrumentos e implementación proyecto piloto
		2.5.2	Formular un sistema de información especializada en derechos laborales, empleo y servicios sociales para mujeres	Actividad a demanda Gobierno central, prefecturas y municipal. Implica diseño de manuales y difusión
		2.5.3	Elaborar un programa de formación para mujeres para nuevas actividades en la industria y los servicios, en coordinación con las mismas actividades del gobierno (programa de reconversión laboral –PLANE- programas de capacitación)	Programa de Reconversión Laboral de empleos coyunturales a empleos mas estables Ejemplo: ex trabajadores PLANE
2.6	Servicios empresariales para MYPE y empresas asociativas, comunitarias,	2.6.1	Diseñar e implementar programa para el mejoramiento de la competitividad y calidad laboral en la MYPE, empresas asociativas y comunitarias, usando métodos con énfasis en la asociatividad, el desarrollo local y con enfoque de género.	Servicios para atender a beneficiarias/os de origen indígenas, jóvenes, afectados por trabajo forzoso o trabajo infantil, de regiones menos desarrolladas o en proceso de reconversión, dirigidos preferiblemente a

	cooperativas y de la Economía Informal adaptados a las necesidades locales con enfoque de género, y su oferta mejorada en calidad y cantidad.	2.6.2	Establecer acuerdos de cooperación con organismos especializados en formación profesional, institutos tecnológicos, universidades, consultoría MYPE, etc. para mejorar entorno de servicios a MYPE y la economía comunitaria.	empresas y trabajadores en las 4 cadenas productivas identificadas en el PTD y en planes gubernamentales: turismo comunitario, madera, quinua, camélidos.
		2.6.3	Desarrollo de un programa de formación en gestión y derechos laborales para cooperativas	Diseño e implementación de acciones formativas para fortalecimiento del sistema cooperativo, a demanda de las organizaciones de trabajadores y el gobierno
		2.6.4	Desarrollo de programas de organización sindical y productiva para los trabajadores de la economía informal	
		2.6.5	Certificar formadores de metodologías OIT de servicios empresariales, en particular de Capacitadores Principales (Master Trainers)	Formación y entrega de credenciales oficiales a los capacitadores entrenados en métodos OIT, con respaldo del Centro de Formación OIT Turín o de Universidades nacionales.
		2.6.6	Fortalecer y ampliar la cobertura de los facilitadores en la metodología Conozca de Empresa (CODE) a nuevos docentes de Institutos Normales superiores, institutos técnicos superiores, universidades.	Ampliar cobertura en zonas priorizadas por el Proyecto
		2.6.7	Implementar el Sistema de Registro y Evaluación de facilitadores OIT(Fondo de Proyectos-Programa de Incentivos)	Orientada a garantizar el control efectivo de la calidad de las metodologías OIT aplicadas por 614 capacitadores, manteniendo el registro actualizado
		2.6.8	Desarrollar e incorporar el modulo de trabajo decente en los programas de desarrollo empresarial	Metodologías OIT con contenidos derechos y trabajo Decente
2.7	Programa para estimular la formalización de los trabajadores independientes de la economía Informal y su integración al desarrollo	2.7.1	Acciones para mejora de gestión de unidades productivas independiente en la EI orientadas a establecer una política de formalización y de fomento del trabajo digno	Instalar servicios de capacitación y asistencia técnica, pasantías, bonos, etc. para mejorar condiciones de trabajo
		2.7.2	Realizar un diagnostico del proceso de formalización, sus obstáculos y sus soluciones entre los trabajadores independientes de la EI y las instituciones pertinentes	Recoge la propuestas del Taller Sub Regional Economía Informal y admin.. del Trabajo (FORSAT)
		2.7.3	Establecimiento de servicios de apoyo laboral, seguridad y salud ocupacional, y legal a trabajadores independientes en municipios y organizaciones gremiales.	Mediante convenios con municipios, añadir servicios de asesoría legal laboral a trabajadores de EI en oficinas ad-hoc
		2.7.4	Fortalecimiento de la asociatividad para representación, gestión empresarial, seguridad y salud ocupacional en trabajadores independientes de la EI	Actividades para consolidar asociaciones, cooperativas, mutuales y otras formas asociativas
		2.7.5	Promover alianzas estratégicas con instituciones micro financieras para que diseñen nuevos productos financieros para jóvenes e indígenas entre los trabajadores independientes de la EI	Diseño de productos financieros para grupos priorizados por el gobierno: comunidades indígenas y jóvenes
2.8	Información producida por sistemas de difusión y de evaluación mejoran promoción	2.8.1	Desarrollar un sistema de información y producción de conocimientos sobre los logros del proyecto para compartirlo con instituciones afines	
		2.8.2	Implementar un estudio de línea de base para fijar la base comparativa de la medición de avance de metas del proyecto en este objetivo	

de oportunidades y empleo			
---------------------------	--	--	--

**Objetivo Específico 3:**

Al final del proyecto, se habrá fortalecido la capacidad institucional de los organismos públicos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a nivel nacional, departamental y local en zonas seleccionadas de intervención, para desarrollar políticas y programas para la generación de empleo, empleabilidad e iniciativa empresarial y garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo.

Productos		Actividades		Arreglos Institucionales
3.1	Propuestas de fortalecimiento de servicios gubernamentales implicados para garantizar la protección de los derechos fundamentales y la aplicación de las normas elaboradas y discutidas con los servicios públicos	3.1.1	Identificar los servicios públicos, áreas, zonas territoriales claves y el tipo de niveles de fortalecimiento institucional requeridos	Diagnósticos existentes y proyectos/planes anteriores como referencia para la identificación
		3.1.2	Apoyar la elaboración de propuestas normativas, de organización, planificación y gestión de los servicios claves identificados	Contratación de consultorías, coordinación con instancias identificadas de la administración pública, aprovechamiento y seguimiento de trabajos anteriores de la OIT en la materia
		3.1.3	Dar asistencia técnica para la elaboración de propuestas de planes operativos institucionales de ejecución de las acciones previstas en los planes nacionales	
		3.1.4	Dar asistencia técnica para el diseño de manuales, formularios y desarrollo de sistemas de registro de información	Organización de reuniones de trabajo, de validación y de capacitación, formación de facilitadores para las actividades de capacitación
		3.1.5	Realizar reuniones de trabajo de análisis y discusión de propuestas con las autoridades y funcionarios de los servicios implicados	
		3.1.6	Realizar reuniones de validación de las propuestas por las autoridades de las instituciones y servicios implicados	Coordinación con servicios técnicos de Ginebra / Turin, adecuación de material formativo existente al contexto de los sectores, servicios, áreas, zonas y niveles clave
		3.1.7	Implementar talleres de formación y capacitación de los funcionarios de los servicios, áreas, zonas y niveles claves identificados	
		3.1.8	Elaborar y/o adaptar módulos de formación y capacitación relativos a los Derechos fundamentales	
3.2	Propuestas de planes de acción de organizaciones de empleadores y trabajadores que incorporan la protección de los derechos	3.2.1	Apoyar la elaboración de propuestas de planes de acción para mejorar la representación y los servicios que prestan las organizaciones sindicales y organizaciones de empleadores a miembros	Coordinación con organizaciones sindicales y organizaciones de empleadores, elaboración de materiales, formación de capacitadores
		3.2.2	Diseñar manuales y, en su caso, formularios	
		3.2.3	Llevar a cabo reuniones de trabajo para el análisis y discusión de propuestas	
		3.2.4	Realizar reuniones de validación de propuestas por los órganos de representación de las organizaciones sindicales y de empleadores implicadas	

	fundamentales y la aplicación de las normas discutidas por los mismos	3.2.5	Implementar talleres de formación y capacitación de los interlocutores sociales sobre la normativa, acciones legales, servicios públicos, procesos y formularios de aplicación	
		3.2.6	Diseñar mecanismos para promover principios de responsabilidad social del empresariado	Coordinación con organizaciones empresariales, vinculación con otros componentes del Programa
3.3	Propuestas de mecanismos institucionalizados de diálogo social y concertación para garantizar la protección de los principios y derechos fundamentales, creados y operando.	3.3.1	Dar asistencia técnica para la elaboración de propuestas de creación y regulación de comisiones nacionales de consulta y concertación	Coordinación con el Ministerio de Trabajo y las organizaciones sociales
		3.3.2	Dar asistencia técnica para la elaboración de propuestas de planes nacionales de acción	
		3.3.3	Realizar reuniones de trabajo de análisis y discusión de las propuestas con los actores implicados	
		3.3.4	Llevar a cabo un taller de validación de propuestas	
		3.3.5	Realizar talleres de formación y capacitación de los miembros de las comisiones y sus órganos técnicos	
		3.3.6	Dar apoyo técnico al funcionamiento de las comisiones de concertación y consulta	
3.4	Programa de desarrollo de capacidades en el sector público para la formulación y puesta en marcha del Plan Nacional de Promoción del Empleo	3.4.1	Elaborar un Programa de Capacitación para funcionarios públicos a nivel nacional sobre análisis del mercado de trabajo y políticas de empleo con el propósito de elaborar un Plan Nacional de Promoción del Empleo.	
		3.4.2	Elaborar materiales de capacitación (guías, manuales) para los cursos y talleres y para la posterior puesta en práctica del Plan y programas de empleo.	
		3.4.3	Realizar Cursos y talleres de capacitación para funcionarios públicos en empleo	
		3.4.4	Dar seguimiento vía cursos y talleres de actualización e intercambio de experiencias con otros países	
		3.4.5	Apoyar a la implementación del Plan Nacional de Promoción del Empleo para presentarlo a las autoridades.	
3.5	Gobiernos locales seleccionados han aumentado su capacidad de gestión del Desarrollo Económico Local	3.5.1	Establecer criterios y seleccionar Municipios donde se fortalecerá el enfoque de Desarrollo Económico Local	Diversidad cultural en el territorio, población juvenil concentrada, enfoque de género, voluntad política y capacidad de movilización y ejecución de recursos de los impuestos directos, entre otros
		3.5.2	Definir un acuerdo marco con los Gobiernos Municipales seleccionados para definir los alcances de los Pactos Territoriales de Empleo	Pactos orientados a un Plan de Empleo que atienda a regiones menos desarrolladas o en reconversión, y orientados a modernización de políticas de educación y de empleo.
		3.5.3	Diseñar y promover la implementación de las Unidades Municipales Promotoras del Empleo Digno	En coordinación con Ministerio de Trabajo en zonas y población priorizadas, basados en acuerdos con Gobierno Municipales
		3.5.4	Diseñar e implementar un Programa capacitación para promotores de empleo digno y desarrollo económico local a través de redes sociales.	Diálogo social en contextos locales, recoge acciones priorizadas por el gobierno nacional y gobiernos regionales, basada en transferencia de la metodología y actividades de capacitación

3.6	Información producida por sistemas de difusión y evaluación mejoran capacidad institucional	3.6.1	Definir los objetivos de gestión del conocimiento con los actores de la población meta	Consultas con socios principales del proyecto para el establecimiento de los objetivos y el diseño de la estrategia, así como para el desarrollo de la misma
		3.6.2	Estudios para la identificación y ruta de saberes de la población meta	
		3.6.3	Desarrollo de una estrategia de comunicación integral	
		3.6.4	Talleres de capacitación para periodistas, campañas mediáticas, difusión de videos y medios similares	

## 2.2.1 Objetivo de Desarrollo/ Impacto previsto

### Objetivo de desarrollo.

Contribuir a la promoción de trabajo decente en Bolivia

### Relación con el objetivo de Trabajo Decente a nivel nacional.

El Programa de Trabajo Decente para Bolivia (PTDP) fue presentado a los constituyentes en abril de 2006 y su implementación está iniciándose en consulta con los constituyentes. El PTDP identifica tres prioridades: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el fortalecimiento institucional del Ministerio del Trabajo y modernización de la legislación laboral, y el fomento de políticas de empleo y desarrollo empresarial. Estas prioridades reflejan los puntos de vista de los actores sociales.

La descripción del problema (ver 1.1) y los objetivos trazados por este programa, las prioridades establecidas en la propuesta de Programa de Trabajo Decente para Bolivia, y el análisis de situación y estrategias que ofrece el Plan Nacional de Desarrollo, muestran coincidencia en el interés por atender los déficit en materia de derechos fundamentales en el trabajo y en el área de empleo. La definición de “empleo digno” del PND<sup>9</sup> (p. ), corresponde ampliamente con el concepto de Trabajo Decente. En este sentido, el programa se integra plenamente con las prioridades nacionales y ambos persiguen objetivos comunes. De igual manera, como se menciona en el acápite “ILO Capacity/Capacidad de la OIT”, el programa se vincula directamente con varios de los resultados esperados por el Sistema de Naciones Unidas a través del UNDAF.

En su primera prioridad, los derechos en el trabajo, el PTDP propone reforzar las instituciones vinculadas a la erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso, tales como los comités y planes nacionales multisectoriales que están ya en operación, así como mejorar la calidad de las intervenciones públicas en la defensa de los derechos de los niños mediante intervenciones dirigidas a eliminar las peores formas de trabajo infantil. Se propone la misma estrategia para contribuir a eliminar el trabajo forzoso. En cuanto al diálogo social, el PTDP se propone también reforzar la capacidad de las organizaciones de trabajadores y empleadores para mejorar las prácticas de respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva.

La segunda prioridad del PTDP, relativa al ámbito del empleo, procura el fortalecimiento de las capacidades del sector público central y local para la elaboración e implementación de políticas de empleo. Un aspecto importante será el mejoramiento de los servicios de empleo, con la implementación de un sistema nacional en red de colocaciones. Asimismo, el PTDP propone también seguir desarrollando los servicios empresariales para las pequeñas empresas y las cooperativas. La estrategia consistirá en fortalecer las redes ya establecidas entre contrapartes como los municipios, instituciones colaboradoras de cooperación técnica, así como crear nuevas, y brindar asistencia técnica a los capacitadores formados en intervenciones previas de la OIT, y la implementación de un programa de fomento del empleo con enfoque de género. Una parte importante del trabajo con las MYPE y la economía informal lo constituye el fortalecimiento del nivel local de apoyo institucional. Se trata aquí de mejorar los sistemas de planificación económica local, especialmente a nivel municipal y regional, y el entorno para negocios y para integrar la economía informal al desarrollo local y nacional. Igualmente, se reforzará el papel de las organizaciones de empleadores y trabajadores en este campo.

---

<sup>9</sup> “Se entiende por trabajo digno al que se desarrolla en un ambiente de respeto pleno a los derechos humanos (sin explotación de ninguna índole para mujeres, niños o personas discapacitadas), de seguridad para el buen desempeño de las funciones; de pleno y democrático acceso a todas las oportunidades, sin distinción de ninguna naturaleza: clase, género, generacional, de cultura, etnia o de capacidades diferentes; de cumplimiento de jornadas legalmente establecidas, sin obligatoriedad de extensión, salvo acuerdo expreso y con compensación plena en los ingresos; de adecuada remuneración, tiempo y monto; y, de goce de todos los derechos y beneficios sociales colaterales a los ingresos, incluyendo el acceso a la seguridad social de corto y largo plazo.” (PND, pág. 156)

La tercera prioridad del PTDP, el fortalecimiento institucional del Ministerio de Trabajo y la modernización de la legislación laboral, persigue modificar el marco normativo laboral para mejorar la gestión del Ministerio frente a trabajadores y empleadores. Se propone ampliar la capacidad de la administración del trabajo, en particular de la inspección, y de los servicios de conciliación, mediación y arbitraje de conflictos laborales.

La implementación del PTDP se financia parcialmente con los limitados fondos propios de la Oficina Subregional para los Países Andinos de la OIT, más los fondos concurrentes de algunos proyectos de cooperación técnica de OIT que apoyan actividades puntuales en diversos campos y que se espera sean reforzadas con fondos adicionales de cooperación.

La presente propuesta coincide con las prioridades del PTDP: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo y el fomento de políticas de empleo y desarrollo empresarial, focalizando sus acciones en poblaciones particularmente vulnerables: jóvenes, mujeres y población indígena. En razón de lograr un mayor impacto en las temáticas mencionadas, y evitar la dispersión de recursos, el proyecto ha privilegiado sólo algunas de las acciones contempladas en esas prioridades del PTDP. Adicionalmente y en aras de garantizar el logro de las mismas, el proyecto considera oportuno llevar a cabo algunas acciones de fortalecimiento institucional de las organizaciones vinculadas al área socio-laboral (Ministerio de Trabajo y otras instituciones en el ámbito, incluyendo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, entre otros), en aquellos aspectos vinculados específicamente a la promoción de los derechos fundamentales y al fomento de políticas de empleo y desarrollo empresarial, temáticas privilegiadas por el proyecto.

### Resultados Operativos 2006-2007:

Estandares	Empleo	Protección	Diálogo
<input checked="" type="checkbox"/> 1a 1: Mejora de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo:	<input checked="" type="checkbox"/> 2a 1: El empleo como aspecto central de las políticas económicas y sociales:	<input type="checkbox"/> 3a 1: Mejora de las políticas y estrategias a fin de ampliar la protección social a todas las personas:	<input checked="" type="checkbox"/> 4a 1: Organizaciones de empleadores y de trabajadores más valiosas y atractivas para sus afiliados y posibles nuevos miembros:
<input checked="" type="checkbox"/> 1a 2: Medidas específicas para luchar contra el trabajo infantil:	<input checked="" type="checkbox"/> 2a 2: Políticas y programas en materia de calificaciones y empleabilidad en favour del trabajo decente:	<input type="checkbox"/> 3a 2: Mejora de los instrumentos y herramientas para el análisis y la formulación de políticas y una buena gobernanza en el ámbito de la protección social:	<input checked="" type="checkbox"/> 4a 2: Influencia de los interlocutores sociales en las políticas socioeconómicas y de gobernanza:
<input checked="" type="checkbox"/> 1b 1: Aumentar la incidencia de las normas:	<input checked="" type="checkbox"/> 2a 3: Empleo de los jóvenes.	<input type="checkbox"/> 3b 1: Mejora de la protección de los trabajadores en las economías formal e informal:	<input type="checkbox"/> 4b 1: Fortalecimiento de la dimensión social de la integración regional:
	<input checked="" type="checkbox"/> 2b 1: Creación de empleo mediante el desarrollo empresarial:	<input type="checkbox"/> 3b 2: Acción tripartita con respecto a la migración laboral:	<input checked="" type="checkbox"/> 4b 2: Mejora de la gobernanza:
	<input type="checkbox"/> 2b 2: Creación de empleo a través de mecanismos de inversión con alto coeficiente de empleo:	<input type="checkbox"/> 3b 3: Planes nacionales para combatir el VIH/SIDA en el mundo del trabajo:	<input type="checkbox"/> 4c 1: Mejora de los resultados laborales y sociales en sectores específicos:
	<input checked="" type="checkbox"/> 2b 3: Trabajo decente mediante el desarrollo local: reducción de la pobreza a través del empleo y el fortalecimiento de la capacidad en el ámbito local:		

## **Relación con los esquemas de desarrollo Nacional**

Dos de los ejes comunes de la política de desarrollo en los últimos años han sido, de un lado, la elaboración de marcos comunes para el desarrollo –en la línea del PRSP- y, de otro, la consolidación de los objetivos de desarrollo de las agencias del sistema de Naciones Unidas, a través del UNDAF. En Bolivia, la Estrategia Boliviana de Reducción de la Pobreza (EBRP) reconoce la importancia como ejes principales para llegar a las metas de desarrollo nacional. Recientemente, la publicación del Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010 permite ubicar los esfuerzos de cooperación al desarrollo en un marco integrado de planificación económica y social. Otra iniciativa importante la han constituido los Diálogos Nacionales, que han sido ocasiones para enfatizar el movimiento descentralizador en el país. La unidad gubernamental que coordina tanto la EBRP como la agenda para los Diálogos Nacionales, el UDAPE, ha recogido la mayor parte de temas planteados por este programa, desde el desarrollo de una conciencia de los derechos del trabajo hasta la promoción de la MyPE y la economía solidaria y el valor la educación, así como el de la igualdad de género como centrales en la visión estratégica que imparte en estos instrumentos.

Otro de los resultados esperados por el UNDAF es “Capacidades nacionales y locales de apoyo al desarrollo productivo y generación de empleo fortalecidas, con manejo sostenible de recursos naturales y medioambiente”; uno de los productos sería el “Desarrollo de micro, pequeñas y medianas empresas y otras organizaciones productivas”, materia en la que la Oficina viene interviniendo y que se vería reforzada a través de este programa.

En cuanto a reducción de la pobreza como una de las Metas del Milenio, la OIT, así como otros foros mundiales (Cumbre Mundial de NN.UU., 2005; ECOSOC, 2006) reconocen el papel fundamental que la generación de trabajo decente juega para el logro de dicho objetivo. El programa y sus propuestas constituirán un aporte concreto en esta dirección.

### **2.2.2 Objetivo Inmediato**

VEASE MARCO LOGICO

### **2.3 Resultados y Actividades**

VEASE MARCO LOGICO

### **2.3 Indicadores**

VEASE MARCO LOGICO

### MATRIZ DE PLANIFICACIÓN

Objetivos Específicos (según Marco Lógico)	Indicadores de Objetivos Específicos (Fin Proyecto)	Productos	Indicadores de logro (por producto)	Fuentes de verificación	Supuestos
<p><b>O.1.</b> Al final del proyecto, se habrá mejorado la aplicación y el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, particularmente aquellos vinculados a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Al menos dos propuestas legislativas de adaptación de legislación nacional a las NITs en derechos fundamentales presentadas a instancias competentes para discusión</li> <li>- Campañas informativas, formativas y de sensibilización aprobadas y en implementación</li> <li>- Los grupos objetivo del Programa capacitados y sensibilizados en derechos fundamentales</li> <li>- Grupos vulnerables fortalecidos en zonas y sectores prioritarios</li> <li>- Derechos fundamentales incluidos como prioridad de políticas y programas nacionales vinculados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propuestas de reforma del marco regulatorio nacional de conformidad con las Normas Internacionales del Trabajo que contribuyan a garantizar el cumplimiento de los Derechos Fundamentales del Trabajo discutidas con los actores sociales</li> <li>- Sociedad civil sensibilizada y funcionarios públicos, empleadores, trabajadores capacitados para asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo</li> <li>- Propuestas de inclusión de los derechos fundamentales dentro de las políticas y programas de desarrollo nacionales y en la Estrategia del UNDAF</li> <li>- Modelo de intervención para prevenir el trabajo infantil y retirar a los niños y niñas del trabajo peligroso implementado</li> <li>- Planes integrales de apoyo a víctimas de trabajo forzoso en áreas, niveles, sectores y zonas clave, elaborados en consulta con las instancias locales vinculadas a la problemática.</li> <li>- Sistemas de difusión del conocimiento e información</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Al menos dos políticas, planes y programas nacionales o locales presentados a las autoridades que incluyan la prevención y eliminación del trabajo infantil, el trabajo forzoso, la discriminación en el trabajo y el ejercicio pleno de la libertad y la negociación colectiva</li> <li>- Al menos dos acciones e iniciativas puestas en marcha por las instituciones nacionales para promover el cumplimiento de los derechos fundamentales.</li> <li>- Derechos fundamentales incluidos como prioridad de políticas y programas nacionales vinculados</li> <li>- Al menos 2500 de niños y niñas prevenidos del trabajo infantil, 300 retirados y 200 familias de niños y niñas trabajadores sensibilizados.</li> <li>- Al menos un programa nacional puesto en marcha por las instituciones nacionales para combatir el trabajo forzoso</li> <li>- Gestionados y promovidos Centros de información de derechos fundamentales, información sociolaboral, asesoramiento, recepción de denuncias por discriminación en razón de sexo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Copia de propuestas legislativas presentadas</li> <li>- Documentos oficiales que acreditan la inclusión de estas temáticas dentro de políticas, planes y programas nacionales o locales</li> <li>- Informe de acciones realizadas</li> <li>- Módulo en Sistema de Monitoreo de beneficiarios del proyecto</li> <li>- Informe de acciones realizadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los mandantes (gobierno, organizaciones sindicales y de empleadores) asumen la protección de los derechos fundamentales como parte importante de sus agendas</li> <li>- La estabilidad institucional democrática se mantiene en el país.</li> <li>- La situación socio-económica general del país no se deteriora de manera significativa.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumenta el número de convenios colectivos</li> <li>- Incremento de trabajadores cubiertos por negociación colectiva</li> <li>- La Comisión de Expertos de la OIT señala avances en materia de aplicación de Convenios Fundamentales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La administración del trabajo promueve el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación colectiva</li> <li>- Efectiva aplicación de las NIT relativas a la libertad sindical y negociación colectiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campañas realizadas</li> <li>- Mejora la aplicación de las NIT en materia de libertad sindical</li> </ul>		
<p><b>O.2.</b> Al final del proyecto, las instituciones públicas contarán con políticas, programas y modelos para la igualdad de oportunidades y la generación de empleo, empleabilidad e iniciativa empresarial, con particular énfasis en los jóvenes, mujeres, poblaciones indígenas y segmentos poblacionales con alta concentración de trabajo infantil y trabajo forzoso, consultado con los actores sociales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan Nacional de Empleo aprobado y a ejecutar</li> <li>- Un Consejo Nacional de Empleo y Trabajo conformado y funcionando</li> <li>- Proyectos de promoción del empleo con enfoque de género y énfasis en jóvenes presentados a aprobar.</li> <li>- Programas para promover el empleo, la empleabilidad y el desarrollo de la MYPE y economía solidaria, el desarrollo económico local y la asociatividad empresarial, elaboradas y discutidas con los actores sociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propuesta de Plan Nacional de Promoción del Empleo con énfasis en jóvenes para presentado y discutido en los ámbitos competentes.</li> <li>- Miembros de las comisiones y órganos técnicos, funcionarios de los servicios claves identificados y representantes sindicales formados y capacitados</li> <li>- Modelo de intermediación laboral de la Dirección General de Empleo diseñado y en implementación.</li> <li>- Programas de inversión pública orientados por enfoque intensivo en empleo y sus tecnologías (TIE)</li> <li>- Programa de fomento al empleo y formación empresarial para jóvenes, puesto en marcha.</li> <li>- Programas de empleo y desarrollo empresarial para mujeres jefas de hogar en ejecución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Una propuesta de Plan Nacional de Promoción del Empleo y desarrollo de la micro y pequeña empresa presentadas a las instancias competentes.</li> <li>- Al menos dos organizaciones de trabajadores y empleadores participan en la consulta de análisis del Plan Nacional de Promoción del Empleo</li> <li>- Número y tipo de usuarios de los servicios de colocaciones impulsados por la Dirección General de Empleo</li> <li>- Al menos 3 gobiernos municipales han desarrollado Planes de Empleo con Uso Intensivo de Mano de Obra</li> <li>- Un Programa Integral de Apoyo a las Iniciativas empresariales de jóvenes comprendidos en las edades de 18 a 25 años, ejecutado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe de avance de proyecto</li> <li>- Lista de participantes de eventos de consulta</li> <li>- Ficha de inscripción de participantes</li> <li>- Reporte de la base de datos de usuarios</li> <li>- Reporte de base de datos de beneficiarios</li> <li>- Reportes en el sistema de monitoreo y evaluación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los mandantes y otros actores clave consideran como parte de sus prioridades contar con políticas, programas y modelos para la generación de empleo, empleabilidad e iniciativa empresarial.</li> <li>- La estabilidad institucional democrática se mantiene en el país.</li> <li>- La situación socio-económica general del país no se deteriora de manera significativa.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa para estimular la formalización de trabajadores independientes en la economía informal y su integración al desarrollo</li> <li>- Servicios empresariales para MYPE y empresas asociativas, comunitarias, cooperativas y unidades independientes desarrollados y adaptados a las necesidades locales con enfoque de género, y su oferta mejorada en calidad y cantidad.</li> <li>- Sistemas de difusión del conocimiento y de buenas prácticas producidas en el proyecto sobre promoción del empleo se implementan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diez mil (10.000) jóvenes reciben la formación en cultura empresarial con metodologías</li> <li>- Un programa para conseguir la incorporación de la mujeres a nuevas ocupaciones a través de acciones formativas innovadoras, gestionado ante las instancias pertinentes.</li> <li>- Al menos 3 gobiernos municipales han desarrollado Planes Integrales de simplificación de licencias para MYPE y unidades independientes.</li> <li>- Diez mil unidades MYPE, cooperativas y trabajadores independientes aplican metodologías OIT ofrecidas en servicios empresariales accesibles</li> </ul>		
<p><b>O.3.</b> Al final del proyecto, se habrá fortalecido la capacidad institucional de los organismos públicos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a nivel nacional, departamental y local en zonas seleccionadas de intervención, para desarrollar políticas y programas para la generación de empleo, empleabilidad e iniciativa empresarial y garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales en</p>	<p>Los servicios públicos y de las organizaciones de trabajadores y empleadores de las áreas claves y zonas territoriales identificadas, disponen de instrumentos normativos, organización, planificación y gestión adaptados a la garantía y protección de los derechos fundamentales en el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propuestas de fortalecimiento de servicios gubernamentales implicados para garantizar la protección de los derechos fundamentales y la aplicación de las normas elaboradas y discutidas con los servicios públicos</li> <li>- Propuestas de planes de acción de organizaciones de empleadores y trabajadores que incorporan la protección de los derechos fundamentales y la aplicación de las normas discutidas por los mismos</li> <li>- Propuestas de mecanismos institucionalizados de diálogo social y concertación para garantizar la protección de los principios y derechos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Al menos un acuerdo tripartito sobre los derechos fundamentales en el trabajo</li> <li>- Al menos una instancia gubernamental centralizada o descentralizada constituida para velar por el cumplimiento de los derechos fundamentales</li> <li>- Al menos una propuesta de modernización de las estructuras de las organizaciones de trabajadores y empleadores para incorporar la protección de derechos fundamentales.</li> <li>- Programa de formación y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Copia de actas de acuerdos</li> <li>- Copias de decretos de constitución de instancias</li> <li>- Copia de propuesta de modernización</li> <li>- Carpeta de diseño de acciones capacitaciones</li> <li>- Copia de decreto de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe voluntad política para para generar cambios al interior del Ministerio de Trabajo y favorecer políticas y programas para la generación de empleo, empleabilidad e iniciativa empresarial y garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo.</li> <li>- La estabilidad institucional democrática se mantiene en el país.</li> <li>- La situación socio-económica general del país no se deteriora de manera</li> </ul>

<p>el trabajo.</p>		<p>fundamentales, creados y operando</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de desarrollo de capacidades en el sector público para la formulación y puesta en marcha del Plan Nacional de Promoción del Empleo</li> <li>- Gobiernos locales seleccionados han aumentado su capacidad de gestión del Desarrollo Económico Local</li> <li>- Sistemas de difusión del conocimiento e información producida en el proyecto sobre fortalecimiento de la capacidad institucional se han implementado</li> </ul>	<p>capacitación de mediadores para el fortalecimiento de Redes Sociales y Promotores de Empleo Digno ejecutado en 3 departamentos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestionadas y promovidas 3 Unidades Municipales Promotoras del empleo digno</li> <li>- Al menos 3 gobiernos municipales ejecutan políticas y programas de promoción del empleo</li> </ul>	<p>establecimiento de UMPED</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Copia de directivas locales</li> <li>- Reportes en el sistema de monitoreo y evaluación</li> </ul>	<p>significativa.</p>
--------------------	--	--	--	---	-----------------------

## 2.5 Riesgos

Bolivia ha sido, tradicionalmente, un amplio receptor de cooperación técnica y financiera internacional en la región, ya que se trata de uno de los países más pobres. Sin embargo, no siempre se han logrado los resultados esperados en los diferentes programas y proyectos ejecutados. La ejecución del presente programa no está exenta de riesgos, entre los cuales cabe destacar una debilidad institucional en la mayor parte del sector público, sumado a escasos recursos humanos adecuadamente capacitados, situación que limita las posibilidades de desarrollo e impacto de la cooperación.

Por otro lado, los conflictos sociales han terminado abruptamente con algunos gobiernos. Una sociedad escasamente articulada y con exclusión de muchos sectores de la población, ofrece un potencial de conflicto. En consecuencia, la estabilidad política del país es también un factor de riesgo.

Asimismo, un factor importante de riesgos lo constituye la relativamente escasa dotación de personal calificado en las áreas que el proyecto quiere promover, las cuales determinan una demanda de competencias que el país todavía no está en condiciones de suplir adecuadamente.

Otro elemento a considerar, ya mencionado anteriormente en otro acápite, se refiere a la actitud de la COB (Central Obrera Boliviana) hacia el diálogo; se requerirá un gran esfuerzo de la Oficina para su participación en un ejercicio tripartito y minimizar el riesgo de dificultades para el desarrollo del programa.

## 2.6 Obligaciones previas

Si bien la Oficina ha sostenido una permanente consulta y colaboración con el gobierno boliviano, desde inicios de 2006, en particular con el Ministerio de Trabajo, y ha mantenido un punto focal de apoyo al PTDP en los últimos meses, cabe considerar una consulta más sistemática del programa con los constituyentes, antes de su lanzamiento. Esto permitirá dar a conocer mejor los alcances del proyecto y preparar el terreno para su implementación.

## 3. Plan de Trabajo Tentativo

**NB:** The implementation plan is required to complete the project documentation for the approval and implementation phases.

## 4. Marco Institucional y Gestión

### 4.1 Marco Institucional

En el sector gubernamental, el Ministerio de Trabajo constituye normalmente el socio natural en buena parte de las actividades de la Oficina; es también el caso con este proyecto. Aun considerando la debilidad institucional del Ministerio –que, precisamente, se pretende superar– la política del Ejecutivo incluye el fortalecimiento del sector. De hecho, el Tesoro Nacional está adjudicando fondos específicos para la mejora del Ministerio y la Oficina ha cooperado en la elaboración de una batería de proyectos específicos en esta dirección.

Tanto en el área de derechos fundamentales en el trabajo y adecuación de la legislación laboral, como en materia de empleo y micro/pequeña empresa, el Ministerio de Trabajo tiene un importante rol de líder y será socio principal del proyecto. Sin embargo, tanto el gobierno como el proyecto pretenden fortalecer el sector mediante una mejor coordinación y

cooperación con otros sectores del Ejecutivo. Así, los ministerio de Justicia, Desarrollo Económico, Educación, Asuntos Generacionales deberían jugar un papel de asociados en el proyecto.

En este sentido, el Ministerio de Trabajo deberá asumir el liderazgo por el sector gobierno en la ejecución de todos los componentes del proyecto.

Dada la ausencia de mecanismos de diálogo tripartito, las organizaciones de empleadores y de trabajadores (COB y CEPB) serán consultadas por separado e involucradas paulatinamente en la ejecución del proyecto, en la medida que éstas acepten participar en áreas que son de su interés.

En los programas de desarrollo local, tanto los Ministerios de Educación, de Trabajo y de Desarrollo Económico (encargados del desarrollo del empleo y de la pequeña empresa y las empresas cooperativas), como los municipios y organizaciones de la pequeña y microempresa, de la economía solidaria y de la economía informal, por ej. la CONCOBOL (Central de Cooperativas de Bolivia) serán partícipes directos de la ejecución de los componentes correspondientes.

Un importante colaborador de las actividades del proyecto, especialmente en lo tocante al tema de formación de recursos, lo constituye el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín. En cada uno de los tres objetivos del proyecto, y en varias áreas conexas, el CIF OIT podrá aumentar la efectividad de las acciones formativas del proyecto en base a su experiencia y desarrollo metodológico, como se ha mencionado ya arriba.

Agencias de NN.UU. con intereses comunes en las materias del programa, como PNUD, UNICEF, UNFPA, jugarán un papel de asociados en el logro de los resultados establecidos en el UNDAF, ya mencionados anteriormente.

El programa busca también establecer sinergia con redes de coordinación interinstitucional (*Steering Comités*), tales como el Comité de Microempresa y Microfinanzas, instancia consultiva constituida por el gobierno, instituciones privadas proveedoras de servicios microfinancieros y de desarrollo empresarial, organizaciones de micro y pequeñas empresas y la cooperación internacional.

En cuanto a entidades de cooperación técnica internacional, se cuenta con experiencia de trabajo conjunto y se espera desarrollar aún más con:

- COSUDE (Suiza) y Swisscontact (fundación suiza), que apoyan centros de desarrollo empresarial y programas de bonos para microempresarios. En el desarrollo del proyecto PRES, Swiscontact fue contratada por la OIT para el monitoreo de algunas de las actividades en el área de servicios de desarrollo empresarial en Bolivia. Adicionalmente COSUDE viene apoyando programas y acciones importantes relacionados con los derechos de los pueblos indígenas en Bolivia, con los que la OIT ha coordinado en el marco de actividades de lucha contra el trabajo forzoso.
- El Banco Mundial y su IFC (International Finance Corporation) están desarrollando actividades iniciales para crear una "Latin American SME facility", cuya oficina central fue abierta en La Paz en 2003. Esta oficina se dirige más bien a la Pequeña y Mediana Empresa (PyME) formal.
- El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) trabaja en diversas iniciativas, entre ellas programas de bonos para servicios a la MyPE.

## 4.2 Gestión

El programa será dirigido por un Asesor Técnico Principal (ATP), con base en La Paz, y contará con la infraestructura, equipos y personal necesario previstos en el presupuesto del proyecto. Se prevé la contratación de dos coordinadores nacionales, bajo supervisión directa del ATP: uno en derechos fundamentales y un segundo en promoción de empleo y empresas, además de una funcionaria encargada de la gestión administrativa y financiera del Programa.

El ATP trabajará bajo la supervisión de la Dirección de la Oficina Subregional Andina en Lima, considerando el carácter amplio del contenido del proyecto. El Director contará con el concurso de los diferentes especialistas de la OSR que, de acuerdo a las instrucciones, colaborarán directamente con el ATP. Este colectivo constituiría una especie de Comité Directivo del proyecto en el cual, de ser necesario, participarían los coordinadores de cada componente. Se estima que después de su lanzamiento, la Oficina y el proyecto examinarán la conveniencia de establecer un comité de carácter consultivo, que congrege a los socios principales.

El ATP será responsable de la ejecución total del proyecto y sus diferentes componentes. Será el eje de la coordinación externa e interna y responsable de la gestión de la oficina en La Paz. El ATP, conjuntamente con la OSR-Lima, seleccionará el personal del proyecto y montará la oficinas; será responsable por las compras y los subcontratos que el proyecto haga. Seleccionará a los proveedores de servicios de los distintos componentes junto a la coordinación nacional y organizará la capacitación de estos diferentes entes. En general, el ATP será responsable de la adecuada ejecución del programa y su presupuesto.

El ATP mantendrá las relaciones con los actores nacionales e internacionales y coordinará las intervenciones del proyecto con éstos y las contrapartes sociales. Será responsable de las evaluaciones internas del proyecto, del sistema de monitoreo –incluyendo la implementación de la línea de base y los materiales sobre socialización y difusión de conocimientos, así como de los informes y publicaciones que sean hechas por el proyecto

El *backstopping* técnico de este proyecto será realizado por la Oficina Andina de la OIT y sus especialistas, con el apoyo de servicios competentes de Ginebra.

La Oficina Andina cuenta una amplia experiencia de trabajo conjunto con la sede en Ginebra; tanto con DECLARATION como con los Sectores de Empleo y Diálogo se mantiene excelentes vínculos de coordinación; se han desarrollado programas conjuntos con el primer servicio mencionado; con DIALOGUE se ha trabajado estrechamente en varios países andinos, inclusive Bolivia. En materia de microempresas, hay experiencia muy positiva. En el área de empleo, la cooperación sede-terreno se ha visto incrementada en el último año. Con estos antecedentes, es de esperar que la relación técnica se mantenga y desarrolle aún más durante la ejecución del proyecto. Similares afirmaciones se pueden hacer con respecto al Centro de Turín.

## 5. Sostenibilidad

La hipótesis más importante de la estructura lógica del proyecto es que el respeto a los derechos fundamentales del trabajo se convertirá en elemento clave tanto de un desarrollo social pleno como de la lucha contra la pobreza. Este supuesto implica que a través de esfuerzos por extender los derechos fundamentales a más bolivianos, se crearán las condiciones para unas relaciones laborales modernas y justas, que permitan bases menos conflictivas de participación social y laboral en las que el diálogo social prime sobre la confrontación, la explotación o la exclusión. Las reformas normativas esperadas, así como las actividades de fortalecimiento institucional que se indican, que fundamentan los programas de acción, serán los medios de plasmar en intervenciones duraderas estas premisas. Un Ministerio de Trabajo fortalecido, más eficaz y eficiente, y con mayor reconocimiento por parte

de sus interlocutores, facilitará la sostenibilidad de los logros del proyecto. A ello debería sumarse la introducción de una cultura de cooperación interinstitucional en parte del sector público y una cultura de diálogo de y con los interlocutores sociales.

## **6. Monitoreo, Reportes y Evaluación**

El proyecto seguirá las políticas estandarizadas de la OIT en materia de monitoreo, evaluación e informes a lo largo del proyecto. Este proceso incluirá reuniones periódicas de revisión con las agencias involucradas para evaluar el progreso alcanzado, los obstáculos encontrados y definir estrategias de mejoramiento de la ejecución del proyecto.

El ATP del programa informará periódicamente a la Oficina Subregional. Se llevará a cabo una evaluación intermedia y una final antes de terminado el proyecto, en la cual se hará un examen de las actividades, los logros y problemas, preparando propuestas de acciones correctivas. La OIT presentará un informe técnico 90 días después de la finalización del proyecto.

El programa prevé la asignación de recursos financieros para la evaluación

## **7. Difusión del conocimiento**

El programa contará con un componente de Difusión de Conocimientos, con el apoyo de la Sede de OIT. La experiencia exitosa de PRES 2 con este componente facilitó el acercamiento al proyecto de diversos socios institucionales y gremiales. Se intentará seguir trabajando en esta misma línea y buscar co-financiamiento con contrapartes institucionales para una mayor apropiación y sostenibilidad de sus resultados. Se espera desarrollar una estrategia de gestión del conocimiento por cada componente del proyecto, definiendo los objetivos de gestión del conocimiento con cada uno de los actores de la población meta, a través del establecimiento de acciones de facilitación de gestión del conocimiento de trabajo decente para los mandantes OIT.

Se propone realizar estudios para la identificación y ruta de saberes de la población meta y contrapartes para provocar escenarios de intercambio de conocimientos a través de redes que garanticen la sostenibilidad de las iniciativas del proyecto

El programa contribuirá a la visibilidad de la OIT, sus valores y actividades a través de una estrategia de comunicación integral dirigida por el programa en coordinación permanente con la OSRA, de manera que la gestión comunicacional acompañe la aplicación del Plan de Trabajo Decente para Bolivia, la agenda gubernamental, la visión de los trabajadores y de los empleadores de manera coordinada. Así, no sólo se acompañarán las acciones de corto plazo, sino de la gestión que realiza la OIT en Bolivia, incluyendo la elaboración de todos los mecanismos de sistematización de experiencias y difusión.

La estrategia, en particular, estará centrada en los contenidos conceptuales de la misión y visión de la OIT para el país, el significado de Trabajo Decente, incluyendo información de todos los programas, proyectos, instrumentos y metodologías que se desarrollaran en el marco del programa y sus componentes: derechos fundamentales, normativa laboral, diálogo social, trabajo infantil, trabajo forzoso, desarrollo económico local, cultura empresarial, desarrollo de la empresa pequeña y asociativa. Dichas acciones serán desarrolladas a través de talleres de capacitación para periodistas, campañas mediáticas, difusión de videos y medios similares.

## 8. Insumos

Para la dirección y gestión del proyecto, el personal, la infraestructura y logística los insumos necesarios son:

ATP (La Paz) P 5-1	42 m/t
Apoyo Técnico IPEC	42 m/t
Apoyo Administrativo	42 m/t
Apoyo Administrativo-Secretaria	42 m/t

Costos de Viaje

Misiones de monitoreo

Misiones de evaluación

Personal Prof. Nacional 2 N.O.

Consultorías

Subcontratos

Capacitación en Grupo

Becas y Capacitación en Grupo

Equipo

Alquiler

Operación y mantenimiento de equipo

Gastos varios