



Organización
Internacional
del Trabajo

► **Análisis de Evaluabilidad del Programa de Trabajo de la OIT en Argentina**

Noviembre 2018

Evaluabilidad del Programa de Trabajo de la OIT en Argentina (prueba piloto)

Noviembre 2018



Índice

Introducción.....	4
Contexto país.....	5
Metodología	7
Componente 1 - Vinculación entre el PTDP y los ODS	10
Componente 2 - Capacidad y preparación del Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación (SNME) para evaluar los ODS y los aspectos relevantes para la Agenda de Trabajo Decente	19
Componente 2A - Capacidad actual del Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación (SNME) del país y su vinculación con los objetivos y metas de los ODS	22
Componente 2B - Capacidad actual del Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación (SNME) del país para adecuarse a la Agenda de Trabajo Decente	30
Componente 3 - La capacidad y las necesidades de capacidad de los mandantes de la OIT para una participación efectiva en el M&E a nivel nacional de los PTDP y los ODS	37
Bibliografía	44
Anexos	46

Introducción

El presente informe es parte de los esfuerzos que desde 2016 la Oficina de Evaluación de la Organización Internacional del Trabajo (EVAL) ha estado realizando para identificar las diversas formas en que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) puede medir su contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Dos documentos principales han resultado de este esfuerzo: "Algunas orientaciones para utilizar la teoría del cambio para apoyar la implementación efectiva de la Agenda ODS / TD (junio de 2016)" y "Las implicaciones de los ODS en el marco de resultados de la OIT: observaciones desde una perspectiva evaluativa"¹.

Asimismo, entendiendo que el trabajo decente es un elemento central de los ODS, el Plan Estratégico de la Organización Internacional del Trabajo para 2018-21, en su apartado 48, sostiene que "la OIT participará en los mecanismos de seguimiento y examen que garantizarán la debida rendición de cuentas en la aplicación de la Agenda 2030". En este sentido, la Oficina de Evaluación de la OIT (EVAL) ha estado desarrollando estrategias para identificar las posibles formas en que puede medir su contribución a los ODS. Uno de los productos diseñados para esta medición es un Instrumento de Diagnóstico (ID) que permitirá conocer la evaluabilidad de la integración de los ODS en tres ejes:

- El vínculo del Plan de Trabajo Decente País de OIT con los ODS.
- Las capacidades actuales del Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación (SNME) para realizar un seguimiento del desarrollo de los ODS y de la Agenda de Trabajo Decente.
- Las brechas en las capacidades para el monitoreo y la evaluación de los mandantes de la OIT.

En este contexto, la Unidad Regional de Evaluación junto con la Oficina de Evaluación y la Unidad de Programación de la Oficina de Buenos Aires de OIT acordaron realizar una prueba piloto en Argentina del Instrumento de Diagnóstico sobre la evaluabilidad del PTDP. La cooperación de CIPPEC en este ejercicio permitirá, a partir de conocer el grado contribución del Programa de Trabajo Decente País de OIT a los ODS desde una mirada integral y la capacidad existente a nivel nacional para monitorearlos y evaluarlos, realizar recomendaciones de política para fortalecer tanto la evaluabilidad de las políticas públicas del sector trabajo como las capacidades del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales (CNCPS).

Este documento sistematiza los hallazgos en la implementación de estos instrumentos junto con la revisión de documentos y literatura que fue considerada de utilidad para aprehender la situación actual del país en las dimensiones mencionadas más arriba. Cabe resaltar que este estudio buscó comprender la situación argentina más allá del desempeño de los indicadores destinados a medir los ODS de los cuales la OIT es custodio, sino que como sostiene Lahey (2016), para analizar los ODS no alcanza sólo con mirar las estadísticas sino que es indispensable contar con un

¹ Los artículos principales de esta publicación se publicaron bajo el título "EVAL, 2016 Think Piece n° 11. Aplicar el pensamiento evaluativo hacia una contribución efectiva de la OIT a la implementación de los ODS". Disponible en <https://goo.gl/G4kv7k>

pensamiento evaluativo para comprender la complejidad de los ODS y poder generar evidencias para la toma de decisiones.

Contexto país

El Programa de Trabajo Decente País

Argentina posee una historia reciente de tres Programas de Trabajo Decente País (PTDP), el primero de ellos se realizó para el periodo 2004-2007, el segundo para el periodo 2008-2011 y el tercero para el periodo 2012-2015². Actualmente un cuarto PTDP se encuentra en una etapa de elaboración. En ese marco, durante el mes de abril se presentó a los mandantes el Programa de Trabajo Decente 2018-2019 de la OIT en Argentina, cuyos principales ejes de trabajo son los siguientes:

- (1) Formalización laboral
- (2) Promoción y sensibilización en materia de protección social
- (3) Fortalecer la capacidad de los mandantes en materia de prevención de riesgos laborales
- (4) Políticas de empleo y empleo juvenil
- (5) Formación profesional
- (6) Futuro del trabajo
- (7) Empleo verde
- (8) Desarrollo productivo
- (9) Trabajo infantil
- (10) Trabajo forzoso
- (11) Discriminación

Cabe señalar que este plan de trabajo aún no fue discutido con los mandantes³ de OIT. El diseño de un PTDP requiere la articulación tripartita entre los mandantes (trabajadores, empleadores y gobierno) como una forma de gobernanza para abordar problemas sociales. Asimismo, los PTDP deben contener referencias a las normas internacionales del trabajo como así también a la igualdad de género y la no-discriminación como valores que deben integrar la acción de la OIT. Además, tal como se indica en la guía práctica, la formulación de los PTDP deben vincularse a la consecución de los ODS "Cuando se prepara un PTDP es importante considerar el rápido proceso de evolución de la planificación de la cooperación para el desarrollo de conformidad con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 ODS. Los ODS, en su conjunto, abordan cada uno de los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente; este último, a su vez, está bien integrado en los ODS" (Oficina Internacional del Trabajo, 2016, pp. 5-6).

² Ver <https://www.ilo.org/buenosaires/programas-trabajo-decente-argentina/lang-es/index.htm>

³ En este trabajo se utilizarán los términos mandantes y constituyentes de manera indistinta.

En este sentido, siguiendo el documento "Diagnostic Instrument and Process to Assess Future DWCP-SDG Evaluability" (2018b) desarrollado por EVAL entiende que cuando un PTDP se encuentra en desarrollo el análisis de evaluabilidad puede tener dos utilidades; en primer lugar, cómo una guía u hoja de ruta para elaborar el plan de trabajo decente y, en segundo lugar, una vez elaborado el PTDP puede constituir una lista de verificación que permita identificar debilidades en la formulación del plan (2018b, p. 6).

La institucionalidad argentina, marchas y contramarchas

La Argentina al suscribir a la Agenda 2030 se comprometió tanto a su implementación como al seguimiento de los progresos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, tal como hizo con los Objetivos de Desarrollo del Milenio. A partir de ello, el gobierno inició la adaptación de las metas de los ODS al contexto nacional designando al Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales (CNCPS), dependiente de Presidencia de la Nación, con la función rectora en la conformación de un dispositivo nacional de implementación y seguimiento de los ODS, que contenga a todos los Ministerios y a otros organismos de la Administración Pública Nacional y que al mismo tiempo articule con los distintos niveles de gobierno.

Actualmente, Argentina cuenta con la definición de todos los indicadores de nivel I con líneas de base, metas intermedias y finales actualizadas. En este sentido se han definido 86 metas con sus correspondientes indicadores y se organizó un sistema de información coordinado por CNCPS. La adaptación de los ODS se realizó a través seis grupos de trabajo temáticos, integrado por los distintos ministerios, las comisiones fueron las siguientes: Educación; Ciencia y Tecnología; Producción Agropecuaria Sostenible; Vivienda, Hábitat, Desarrollo Urbano e Infraestructura; Trabajo y Empleo y Protección Social (Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, 2017, p. 23). El seguimiento también se realiza a través de grupos de trabajo interministerial y en un plenario coordinado por el CNPS. Cabe destacar la vinculación de las metas e indicadores de los ODS con las prioridades de gobierno⁴.

El ejercicio de coordinación que conllevó la adaptación de los ODS y su posterior seguimiento se realizó sin tener consolidado un Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación que ordene la función de monitoreo y evaluación del Estado como tampoco contaba con una normativa capaz de dotar de direccionalidad política a dicha función. Las leyes que existen se enfocan en el control del gasto y no interpelan sistemáticamente los resultados de desarrollo que se logran. Tampoco existe un organismo de evaluación que se responsabilice por el despliegue de la política o el sistema nacional de evaluación. Las capacidades institucionales para diseñar, planificar, implementar, monitorear y evaluar políticas difieren entre ministerios y agencias de gobierno. Por eso, también es heterogénea la calidad de las intervenciones.

En este contexto, la creación de un Gabinete de Desarrollo Humano (GDH) en el marco de la Secretaría de Coordinación Interministerial de la Jefatura de Gabinete de Ministros abrió una ventana de oportunidad para introducir nuevas prácticas en la gestión pública. En particular, en relación al

⁴ <http://www.odsargentina.gob.ar/>

Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales como órgano técnico encargado de monitorear y evaluar los programas sociales implementados por los ministerios que integran el GDH. Esta ventana de oportunidad ha sido reforzada con el Decreto 292/2018 que en su artículo 1 establece que será el CNCPS el encargado de elaborar y ejecutar el Plan Anual de Monitoreo y Evaluación de Políticas y Programas Sociales, el será de cumplimiento obligatorio para los proyectos, programas y políticas sociales que reciban financiamiento del tesoro nacional o de organismos internacionales.

Como se analizará más adelante, contar con un decreto no garantiza la existencia de un Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación. Sin desconocer la importancia de la norma y la designación del CNCPS como órgano de aplicación, la construcción de un sistema requiere tiempo de implementación.

El contexto argentino, actualmente, se encuentra signado por un lado por un esfuerzo de institucionalización en el seno del CNCPS de la coordinación y rectoría de las funciones de monitoreo y evaluación, pero a la vez, por una serie de modificaciones en los ministerios claves que han desestructurado al GDH⁵.

Metodología

La implementación del Instrumento de Diagnostico (ID) se realizó teniendo en cuenta el contexto descripto en el apartado anterior. En este sentido, los pasos seguidos en la implementación del ID tuvo las siguientes etapas: planificación y preparación del trabajo de campo, análisis de documentos y literatura, realización de entrevistas (individuales y colectivas), sistematización y valoración de las dimensiones.

La **planificación del trabajo de campo** se coordinó con la Oficina País de OIT, elaborando de manera conjunta el mapa de actores a entrevistar y las preguntas a realizarles a cada uno de ellos. En el cuadro 1, muestra el mapa de actores elaborado junto con la Oficina País de OIT para cada componente del ID, asimismo también se mencionan las dimensiones que serán consultadas con cada actor.

Cuadro 1 - Mapa de actores definido con la Oficina País de OIT

Componente 1 Instrumento de evaluabilidad del Programas de Trabajo Decente País y su vinculación con los ODS		Dimensiones
OIT Oficina País (Argentina)	Todo el STAFF	Todas las dimensiones
OIT- Ginebra (PROGRAM)	Florencio Gudiño	1, 2, 7

⁵ El Decreto 801/18 modifica la conformación organizativa de la administración pública nacional, modificando el Decreto 174/18 de marzo del corriente año.

OIT Constituyentes (MTEySS)	Graciela Guzmán, Esteban Eseverri, Suyay Cubelli, Graciela Sosa / Gerardo Corres, José de Anchorena, Manuel Mera, Pablo Yanibelli, Juan Carlos Paulucci / Mercedes Bourquin, Marina Platino	3, 4, 5, 6
OIT Constituyentes (Sindicatos)	Marta Pujadas (CGT), Marita González (CGT), Gustavo Gándara (Fundación UOCRA), Andrés Larisgoitia (CTA)	3, 4, 5, 6
OIT Constituyentes (Empresarios)	Diego Coatz (UIA), Pablo Dragun (UIA), Laura Giménez (UIA)	3, 4, 5, 6
Coordinador Residente UNCT	René Mauricio Valdés / Jessica Braver (OCR), Ana de Mendoza / Sebastián Waisgris (UNICEF), Francisco Yofre (FAO), Martín Abeles / Soledad Villafañe (CEPAL)	3, 4, 6
Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC)	Martín Choyo	6

Componente 2 | Capacidad y preparación del Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación (SNME) para evaluar los ODS y los aspectos relevantes para la Agenda de Trabajo Decente

Subcomponente 2a | Capacidad actual del Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación (SNME) del país y su vinculación con los objetivos y metas de los ODS **Dimensiones**

OIT Oficina País (Argentina)	Todo el STAFF	Todas las dimensiones
OIT Oficina Regional (Lima)	María José Chamorro, Claudia Ruiz	Todas las dimensiones
Coordinador Residente UNCT	René Mauricio Valdés / Jessica Braver (OCR), Ana de Mendoza / Sebastián Waisgrais (UNICEF), Francisco Yofre (FAO), Martín Abeles / Soledad Villafañe (CEPAL)	Todas las dimensiones
Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC)	Martín Choyo	4, 5, 6, 7
Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales (CNCPS)	Gabriela Agosto, Soledad Cubas	Todas las dimensiones
Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales (Agenda 2030)	Gabriela Agosto, Luis Di Pietro	3, 6, 7
Académico/a	Oscar Cetrángolo, Luis Beccaria, Roxana Maurizio	Todas las dimensiones

Subcomponente 2b | Capacidad actual del Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación (SNME) del país para adecuarse a la Agenda de Trabajo Decente **Dimensiones**

OIT Oficina País (Argentina)	Todo el STAFF	Todas las dimensiones
OIT- Ginebra (PROGRAM)	Florencio Gudiño	Todas las dimensiones
OIT Constituyentes (MTEySS)	Graciela Muñoz, Esteban Eseverri, Suyay Cubelli, Graciela Sosa / Gerardo Corres	1, 2, 3, 4, 5, 6

Coordinador Residente UNCT	René Mauricio Valdés / Jessica Braver (OCR), Ana de Mendoza / Sebastián Waisgrais (UNICEF), Francisco Yofre (FAO), Martín Abeles / Soledad Villafañe (CEPAL)	Todas las dimensiones
Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC)	Jorge Todesca, Norberto Oneto, Hernán Muñoz	3, 4
Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales (CNCPS)	Gabriela Agosto, Soledad Cubas	Todas las dimensiones
Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales (Agenda 2030)	Gabriela Agosto, Luis Di Pietro	Todas las dimensiones

Componente 3 La capacidad y las necesidades de capacidad de los mandantes de la OIT para una participación efectiva en el M&E a nivel nacional de los PTDP y los ODS		Dimensiones
OIT Oficina País (Argentina)	Todo el STAFF	Todas las dimensiones
OIT Oficina Regional (Lima)	Florencio Gudiño	Todas las dimensiones
OIT Constituyentes (MTEySS)	Ernesto Leguizamón, Graciela Muñoz, Esteban Eseverri, Suyay Cubelli	Todas las dimensiones
OIT Constituyentes (Sindicatos)	Marita González, Marta Pujadas (CGTRA), Andrés Larisgoitia (CTA)	Todas las dimensiones
OIT Constituyentes (Empresarios)	Diego Coatz, Pablo Dragun, Laura Giménez	Todas las dimensiones
Coordinador Residente UNCT	René Mauricio Valdés / Jessica Braver (OCR), Ana de Mendoza / Sebastián Waisgrais (UNICEF), Francisco Yofre (FAO), Martín Abeles / Soledad Villafañe (CEPAL)	Todas las dimensiones
Académico/a	Roxana Maurizio	6, 7, 8

Una vez definido el universo de posibles entrevistados, la Oficina País realizó el primer contacto vía correo electrónico presentando a cada uno de los actores clave el estudio y mencionando el rol de CIPPEC en el mismo. Una vez establecido el primer contacto CIPPEC realizó un seguimiento de cada uno de ellos coordinando las fechas y horarios para las entrevistas.

En paralelo se realizó un **análisis de los documentos** recomendados por la Oficina Regional de Evaluación y la Oficina País, además se agregaron otros que fueron relevados en el transcurso del trabajo de campo. El objetivo de la revisión bibliográfica consistió en poder contextualizar el estudio y comprender con mayor profundidad el Sistema de Naciones Unidas en general y en particular, el de la OIT en el contexto de implementación de los ODS. El listado de documentos y literatura revisadas se encuentran listados en la bibliografía del informe.

El ID posee tres componentes que indagan, como se mencionó en la introducción, sobre tres aspectos claves de la evaluabilidad del PTDP en el contexto de los ODS:

- (1) La vinculación entre el PTDP y los ODS
- (2) Las capacidad actual del Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación

- a. Para monitorear y evaluar a los ODS
- b. Para monitorear y evaluar la Agenda de Trabajo Decente

(3) Las capacidades de los mandantes de la OIT para monitorear y evaluar la Agenda2030

Cada componente posee dimensiones de "preparación" que contienen preguntas que se realizaron a los distintos actores clave. Cada una de estas dimensiones fueron tomadas de diferentes "buenas prácticas" internacionales (International Labour Organization Evaluation Office, 2018b, 2018a). La implementación del ID se realizó a través de entrevistas en profundidad tanto individuales como grupales. El instrumento, además de procurar información acerca de la cercanía o las brechas que posee cada dimensión considerada, muestra los resultados a través de una escala que permite identificar el grado de preparación. El cuadro 2 muestra la escala.

Cuadro 2 - Escala del Instrumento de Diagnóstico.

Códigos	Categorías
1	Bajo nivel de preparación
2	Nivel bajo de preparación actual, pero existen algunas iniciativas
3	Nivel moderado de preparación
4	Fuertemente alineado con las buenas prácticas internacionales

Con esta escala numérica se calificó a cada una de las dimensiones de los tres componentes será calificada. Esta calificación se construyó a partir de las entrevistas, contando con las respuestas que los mismos entrevistados brindaban y ponderando, a partir de la revisión de documentos y la literatura cuál es el nivel de preparación de Argentina en las distintas dimensiones.

Asimismo, algunas situaciones se han presentado ambiguas en el marco del instrumento, en este caso, siguiendo el planteo del informe de país de Sri Lanka se marcan con los dos colores de la escala que representan esa ambigüedad (International Labour Organization Evaluation Office, 2018a).

Finalmente, el reporte de resultados sigue la estructura planteada por el cuadro 10 del manual de uso del ID implementado en Sri Lanka (International Labour Organization Evaluation Office, 2018b). El cuadro muestra, para cada dimensión, el color de la valoración la evaluación realizada sobre ella y un posible curso de acción recomendado para la Oficina País u otro actor relevante dentro del sistema de la Organización Internacional del Trabajo.

Componente 1 - Vinculación entre el PTDP y los ODS

Cómo se mencionó más arriba, Argentina posee una historia reciente virtuosa en materia de PTDP, ya que se registran para los periodos 2004-2007, 2008-2011 y 2012-2015.

Esta práctica, según se releva en las entrevistas constituyó un espacio sumamente valorado por distintos actores. En este sentido, la alta expectativa se traduce en una crítica a la actual situación de ausencia de un PTDP *“...En Argentina, los PTDP han tenido una importancia muy grande en esto específicamente el anterior que tenía uno de los puntos centrales era el seguimiento de los ODS específicamente en relación con trabajo. Y ahí tanto el Ministerio de Trabajo como los sindicatos y como los empresarios tuvieron como un rol importante en el monitoreo. Era sentarse a discutir cuales eran los indicadores que iban a medir eso. Eso es como todo un background enorme que tiene el plan de TD actual respecto a su experiencia previa...”* (Funcionario ONU).

Reforzando esta idea, otra entrevistada sostiene *“...Lo que pasa es que con la historia que venía Argentina de PTDP’s absolutamente discutidos y debatidos punto por punto a esto (...) es un retroceso en términos de participación en políticas públicas...”* (Trabajadores). Alineada con esta idea en la entrevista con representantes de las cámaras empresarias se sostuvo *“...Creo que habría que armar una mesa de seguimiento como la que había antes o retomar esa mesa tripartita que no quede en talleres ahí puntuales sin no que haya una mesa de seguimiento como existía antes (...) nosotros a la larga siempre terminamos teniendo mucha mejor relación y confianza con los sectores sindicales que con el gobierno. Es así como se da en el gobierno anterior, en este. Uno queda y los gobiernos pasan...”* (Empleadores).

En las entrevistas realizadas se destaca una alta valoración del esquema tripartito de gobernanza de la OIT, en ese sentido entienden como un riesgo incorporar nuevos actores al dialogo tripartito, *“...no estoy segura que el dialogo social sea bueno agregarle otros actores que no sean del dialogo social. Una cosa es el dialogo político o el dialogo de la sociedad con la sociedad civil y los trabajos que podamos hacer con dialogo de la sociedad civil y otra cosa es romper el diálogo social. Romper el diálogo social es licuar la voz particularmente de los sindicatos y vas a encontrar mucha oposición también en el sector empresarial. La lógica de representación es muy distintas...”* (Trabajadores).

En términos de los significados usados en las entrevistas, se destacan con mayor presencia los conceptos de indicadores, objetivos y metas por sobre la idea de teoría de cambio. Una de las razones los entrevistados representantes de los constituyentes desconocían el concepto o lo relacionaban con una teoría de cambio político. La figura 1, muestra los términos más utilizados en las respuestas de los entrevistados.

Figura 1 – Nube de palabras del componente 1.



Fuente: CIPPEC, sobre la base de entrevistas realizadas a actores clave.

Con respecto al uso de la teoría de cambio en el diseño del plan de trabajo, algunos funcionarios de otras agencias del Sistema de Naciones Unidas sostienen que “...OIT fuertemente está planteando que en el próximo marco de cooperación que elaboramos hay que tener bien en cuenta para ese análisis [evaluación de la contribución de la ONU a través del Marco de Cooperación a los ODS], la teoría del cambio. Desde lo conceptual lo tienen bien internalizado ya. Gracias a que lo incorporaron en el PTDP...” (Funcionario ONU).

Cabe señalar, llegados a este punto, que actualmente la Oficina País no desarrollará un Programa de Trabajo Decente País, esta situación afecta el ejercicio de evaluabilidad ya que el documento "Diagnostic Instrument and Process to Assess Future DWCP-SDG Evaluability" (2018b, p. 6), plantea que el ejercicio de evaluabilidad puede ser aplicado en tres escenarios de desarrollo de un PTDP:

- (1) Cuando un PTDP se está implementando;
- (2) Cuando el PTDP está aprobado pero aún no se comenzó a implementar; y,
- (3) Cuando el PTDP está en elaboración pero se encuentra avanzado el documento.

En este sentido, la reflexión sobre la evaluabilidad del componente 1 del ID se realizará sobre los CPO buscando construir una mirada panorámica sobre el plan de trabajo de la oficina país. Tratando de ver en términos generales cómo las distintas dimensiones del ID están presentes en cada uno de ellos. El cuadro 3 muestra para cada dimensión del componente 1 del instrumento de diagnóstico el análisis de evaluabilidad y un plan de acción.

Por último, cabe destacar que el Estado argentino junto con las agencias del Sistema de Naciones Unidas (agencias residentes como no residentes) establecieron un marco de entendimiento, Marco Estratégico de Cooperación del Sistema de Naciones Unidas para el Desarrollo (MECNUD) 2016-2020 (Naciones Unidas Argentina & Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, Argentina,

2016). La vinculación entre este marco y el PTDP es un eje central a tener en cuenta, dado que los componentes del MECNUD poseen una vinculación directa con los ODS en su matriz de resultados y, estos deberían estar reflejados en el programa de trabajo de la OIT (tanto en el PTDP como en los CPO). En el anexo 5, se presenta un cuadro comparativo de los CPO, el MECNUD y los ODS.

Cuadro 3 - Análisis del componente 1 del ID

Componente 1 - Evaluabilidad del PTDP y su vinculación con los ODS		
Dimensiones	Evaluación del País	Plan de acción sugerido
1. Comprensión y conocimiento del proceso para vincular los objetivos y metas de los ODS con el desarrollo de los PTDP 	Existe una buena comprensión por parte de la Oficina País del vínculo entre los objetivos y metas de los ODS con los CPO. Sin embargo, al mirar cada uno de ellos se encuentra una gran heterogeneidad. Algunos CPO mencionan solo un ODS, sin mencionar ninguna meta. Otros aluden a metas concretas. Por otro lado, una vez establecidos los vínculos explícitos entre los ODS y los CPO, los indicadores de cada uno de los CPO poseen un gran nivel de generalidad lo cual dificulta construir evidencias sobre la implementación y posibles efectos cada uno de ellos. El puntaje (obviando que no estamos analizando un PTDP) se ubica entre 2/3.	La Oficina País de OIT desarrollará una vinculación más explícita entre los CPO y los ODS (objetivos y metas), incluyendo indicadores que puedan dar cuenta de la contribución de la oficina a la consecución de los objetivos. En este sentido, es deseable ampliar los documentos de consulta para la elaboración de CPO incluyendo documentos de EvalThink o las guías tanto de los PTDP como el UNDAF. Por otro lado, es recomendable revisar las guías del PTDP y Mecanismo de Garantía de la Calidad (QAM, por sus siglas en inglés) para incluir una vinculación más específica entre PTDP y ODS.
2. Comprensión y conocimiento del enfoque para desarrollar una Teoría del Cambio para un PTDP que incorpore los objetivos y metas de los ODS. 	Desde la Oficina Regional han trabajado en la difusión del enfoque metodológico para desarrollar una Teoría de Cambio teniendo a los ODS en el nivel más alto del cambio esperado. El trabajo de formación ha incluido, mayormente, a los funcionarios de programación. Es decir, que este nivel de conocimiento conceptual de las cuestiones metodológicas vinculadas a la Teoría de Cambio es menor entre los especialistas. En este sentido se ha desarrollado una plataforma con una oferta formativa al alcance de los funcionarios: https://www.itcilo.org/en/areas-of-expertise/project-and-programme-cycle-management. Cabe resaltar, que entre los constituyentes existe un gran desconocimiento sobre el lenguaje y los conceptos vinculados a la Teoría de Cambio, Marco Lógico e indicadores. Este es un punto central para accionar en miras de	La Oficina País junto con EVAL y la Oficina Regional desarrollarán un plan de formación continua en gestión de proyectos orientados a resultados. Estos proceso de formación deberán por un lado fortalecer las capacidades en materia de planificación, monitoreo y evaluación a los funcionarios de la Oficina País como así también a los mandantes (con énfasis en los trabajadores y empleadores). Se recomienda desarrollar este plan utilizando las capacidades instaladas en Argentina. Actualmente en el país existe una oferta formativa conformada por maestrías en evaluación (en la Universidad Nacional de San Martín, la Universidad Nacional de Entre Ríos) o la especialización en evaluación (Universidad Nacional de Lanús). Una alternativa posible es implementar de manera conjunta un programa de formación v.g. un diplomado. Este tipo de programas más específicos que una maestría se han

Componente 1 - Evaluabilidad del PTDP y su vinculación con los ODS		
Dimensiones	Evaluación del País	Plan de acción sugerido
	un futuro PTDP. El puntaje para esta dimensión es 2/3.	desarrollado en universidades nacionales como la Universidad Nacional de General Sarmiento que durante el año 2014 desarrollo con fondos del FOPECAP y a pedido de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación la Diplomatura en Gestión Municipal y Presupuesto Participativo. Ambas alternativas presentan fortalezas y debilidades. Por un lado, utilizar la oferta existente, v.g. a través de un programa interno de becas, tiene un costo bajo pero los contenidos pueden no estar directamente vinculados a las necesidades de OIT. Por otro lado, construir en asociación con una universidad o centro de investigación para elaborar una oferta formativa ajustada a las necesidades de contenidos y tiempos de OIT (y quizá a otras agencias del SNU), esta alternativa requiere una evaluación de sus costos. La Oficina País con el apoyo de EVAL, procurará en el proceso de elaboración de los CPO elaborar una teoría de cambio (ya sea por cada uno de ellos, por sectorial o general) que pueda ser el insumo para el desarrollo de una teoría de cambio general que alimente un futuro PDTP.
3. Proceso utilizado para el desarrollo del PTDP 	Los CPO contienen un análisis de riesgos y supuestos, existe un encadenamiento lógico entre actividades y resultados, el vínculo con los ODS y el plan de gobierno está presente. Sin embargo, los supuestos aún son muy generales, en algunos casos la vinculación entre CPO-ODS está muy detallada y en otros es meramente genérica. Finalmente, los indicadores de cada uno de los CPO son muy abstractos y dificulta la medición del desempeño del CPO como así también el vínculo que puede	La Oficina País fortalecerá junto con EVAL, a partir del desarrollo de una estrategia de formación (recomendación realizada más arriba), el desarrollo de distintas herramientas de gestión tales como el análisis de riesgos, la formulación de indicadores y la teoría de cambio, entre otros. Es recomendable incluir, una estrategia de incidencia parlamentaria que pueda mitigar algunos de los riesgos planteados en los CPO.

Componente 1 - Evaluabilidad del PTDP y su vinculación con los ODS		
Dimensiones	Evaluación del País	Plan de acción sugerido
	tener el resultado obtenido con los ODS. La puntuación (aún sin contar con el PTDP) es 2.	
4. Adecuación de la TdC, detallada, para el PTDP 	Los CPO no contenían un documento anexo que lo vinculara a una Teoría de Cambio desarrollada previamente. Asimismo al no estar vigente un PTDP tampoco existe una teoría de cambio que haya sido consensuada con los mandantes de la OIT. Sin embargo, si existe una vinculación lógica entre resultados y actividades, sin embargo hay una carencia de indicadores de proceso, producto, resultado e impacto. Los indicadores de cada CPO son abstractos y poco relacionados con los efectos del programa en Argentina. La vinculación entre los CPO y los ODS no tiene un marco de medición. El puntaje es 2.	La Oficina País y la Oficina Regional de OIT junto con EVAL realizarán una revisión crítica del formulario en que se inscriben los CPO para realizar recomendaciones que puedan adaptar ese modelo a otro que pueda ofrecer una mejor vinculación con una teoría de cambio. Es recomendable que exista un documento anexo a los CPO con una teoría de cambio que les otorgue un sentido lógico.
5. Marco de medición del desempeño 	Los indicadores no son SMART, no hay claridad en el desarrollo de un marco de medición del éxito de las intervenciones. Los indicadores de cada CPO, si bien cumplen con los requerimientos de la Unidad de Programación, son abstractos para la realización de un monitoreo continuo. Realizar un monitoreo regular de los CPO (en este caso) permitirá contar con evidencia que ayude a fijar prioridades para OIT. El puntaje de esta dimensión es 2.	La Oficina País junto con EVAL desarrollará una revisión de los indicadores de los CPO con el objetivo de elaborar indicadores propios del desempeño e impacto de cada uno. La elaboración y uso de indicadores de desempeño e impacto permitirá a la Oficina País poder comunicar resultados de las acciones que lleva adelante en cada CPO tanto para realizar un proceso de rendición de cuentas como para difundir los resultados del trabajo de la OIT en el país.

Componente 1 - Evaluabilidad del PTDP y su vinculación con los ODS		
Dimensiones	Evaluación del País	Plan de acción sugerido
6. Estrategia y plan de monitoreo y evaluación para los PTDP y los ODS	Si bien los CPO poseen evaluaciones como actividades y productos, no hay una estrategia de evaluación de cada uno de ellos o en general. La estrategia de M&E debe estar a nivel de Programa País, más allá de la existencia de un PTDP, y no de CPO. En este sentido, se deben analizar la inclusión de diversos enfoques vinculados a derechos, a la igualdad de género, etc. Por esto no evaluamos esta dimensión.	-
7. Informes sobre el progreso y desempeño del PTDP y ODS 	Argentina deberá presentar el Informe Nacional Voluntario (VNR) durante el próximo año en el que rendirá cuentas sobre la evolución de los indicadores vinculados al ODS 8. Sin embargo, los indicadores de los CPO no permiten la valoración de la incidencia de la acción de la OIT en la consecución de los ODS. El valor para esta dimensión es 1.	La Oficina País desarrollará una matriz de indicadores que faciliten la medición del desempeño de los CPO y su contribución a la consecución de los ODS. Para poder desarrollar esta matriz que contenga indicadores de desempeño e impacto (recomendados más arriba) se considera necesario desarrollar una alianza estratégica con otras agencias del SNU, cómo UNICEF, como así también con actores de la sociedad civil (cómo la plataforma PAMPA2030) y centros de investigación que faciliten tanto la obtención de los indicadores como el análisis de los mismos.

Hallazgos, fortalezas, desafíos y recomendaciones.

En cuanto a las **fortalezas**, se mencionan las siguientes:

- Se valora como una de las fortalezas del caso argentino, el compromiso de la Oficina País en la implementación de este ejercicio.
- Argentina posee una historia reciente de PTDP que es valorada por los mandantes, especialmente los trabajadores y los empleadores.
- Asimismo, la Oficina País es reconocida y valorada por los funcionarios públicos del ex-MTEySS.
- El liderazgo de la Oficina de Programación para impulsar los anteriores PTDP e impulsar un Programa País, más allá de la falta de un PTDP.
- Los CPO abarcan una multiplicidad de temas que se alinean con las prioridades y la agenda de gobierno. En ese contexto, desde la Oficina País se logra incidir en la agenda pública.
- En consonancia con el punto anterior, desde la Oficina País se impulsaron y desarrollaron productos novedosos que lograron ser apropiados y luego implementados por los mandantes. Entre ellos se mencionan los pasaportes de derechos tanto para el sector ladrillero como para trabajadores migrantes y la guía para trabajadoras de casas particulares⁶.

En cuanto a los **desafíos y debilidades**, se mencionan los siguientes:

- La ausencia de desarrollo de un PTDP debilita la participación de la Oficina País al no contar con un compromiso producto del dialogo social.
- La guía para el desarrollo de los PTDP no especifica formas de vinculación entre el PTDP y los ODS. Por ejemplo, se podría anexar una guía metodológica donde se explicita la manera más conveniente de incorporar las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el desarrollo de indicadores asociados a la contribución de OIT a esas metas.
- Se reconoce una limitación vinculada a la coherencia entre las áreas de evaluación y programación y, en este sentido, al modo en que herramientas como la Teoría de Cambio es utilizada por los departamentos técnicos. En este sentido, es importante lograr una mayor coordinación entre estas áreas de trabajo para que los PTDP, CPO o Programas País, logren una mayor vinculación e integralidad con los ODS.
- Algunos CPO incluyen en su análisis de riesgos posibles proyectos de ley. Sin embargo, no hay una estrategia de incidencia parlamentaria que pueda mitigar ese riesgo.

⁶ Estos productos se encuentran en: https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_441509/lang-es/index.htm; https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/econom%C3%ADa-informal/WCMS_614758/lang-es/index.htm; https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_638983/lang-es/index.htm.

- Si bien los indicadores responden a estándares internos de OIT no informan sobre el desempeño y el impacto de los CPO sobre el sector de política pública al cual refieren.

En cuanto a las **recomendaciones**, en complemento de las señaladas en el cuadro 3, se mencionan:

- OIT LAB. La Oficina País y la Oficina Regional junto con EVAL desarrollan una estrategia de planificación participativa para elaborar una teoría de cambio general de la oficina sin perjuicio de que existan otras sectoriales (que obviamente estén vinculadas). En este sentido, se recomiendan utilizar algunas metodologías participativas como por ejemplo, el diseño de mapas mentales, arboles de problemas y objetivos, entre otros. Es decir, las herramientas más conocidas en materia de planificación, como el marco lógico, pueden implementarse de manera participativa y sumarse el enfoque del diseño centrado en usuarios, típico de los laboratorios de innovación (Suárez, Aguilar, & Neira, 2017, p. 222).
- La Oficina País desarrollará una estrategia parlamentaria vinculada a la promoción de las Políticas de Trabajo Decente.

Componente 2 - Capacidad y preparación del Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación (SNME) para evaluar los ODS y los aspectos relevantes para la Agenda de Trabajo Decente

La existencia de organismos de evaluación en toda América Latina demuestra la presencia de una práctica institucionalizada de evaluación liderada desde el nivel estatal. En este contexto, las políticas y los programas estratégicos tienen sistemas de información y estrategias de evaluación elaborados según los lineamientos que provienen desde el Estado. Esto garantiza que cumplan con estándares mínimos para ser evaluados y que sus resultados se aprovechen, en algunos casos, desde el sistema político y otros actores interesados.

Algunos elementos pueden mencionarse como indicadores del grado de avance de la institucionalización de la evaluación en un país. Algunos de ellos incluyen: incorporar a la evaluación como práctica que se aplica en diversas áreas de política pública; la existencia de evaluadores que se especializan en diversos métodos y estrategias técnicas y la presencia de la profesión de evaluador con sus respectivas sociedades profesionales. Otro factor de gran relevancia en este sentido es el establecimiento de mecanismos institucionales que se anclan en el poder legislativo a partir de los cuales se realizan y/o diseminan resultados de evaluación.

La Argentina avanzó sobre todo a partir de 2010, al menos en forma incipiente, en varios de estos puntos. En diversas áreas de política pública nacional y subnacional se incluyen estrategias de monitoreo y/o evaluación de programas, del gasto público o del desempeño institucional. Además, cuenta con al menos una sociedad profesional en la temática conformada por profesionales de

perfiles diversos y se están desarrollando carreras de posgrado en evaluación de políticas públicas en distintas jurisdicciones.

También en los últimos años, el Congreso Nacional produjo por lo menos cinco proyectos de ley (dos en diputados y tres en senadores) para crear una Agencia Nacional de Evaluación de Políticas Públicas que no llegaron a ser tratados con profundidad. Desde CIPPEC se pensó que la creación de un organismo de evaluación en Argentina podría: i) generar mayor conocimiento y aprendizajes sobre las políticas públicas que permitan a los funcionarios tomar mejores decisiones; ii) garantizar procesos transparentes de producción y difusión de información, contribuyendo a aumentar la transparencia de la función pública; iii) mejorar los mecanismos de rendición de cuentas, como el Informe sobre el Estado de la Nación o el Informe mensual sobre la marcha del Gobierno que realiza el Jefe de Gabinete.

Sin embargo, desde un punto de vista sistémico, Argentina no cuenta con una política que ordene la función de monitoreo y evaluación de las acciones del Estado nacional. Las leyes que existen se enfocan en el control del gasto y no definen mandatos ni lineamientos para el monitoreo y evaluación de los resultados de desarrollo que se logran. Sin embargo, algunas leyes constituyen aspectos de un potencial sistema nacional de evaluación: la Ley 24.156 de Administración Financiera y Sistemas de Control, la Ley 24.354 del Sistema Nacional de Inversiones Públicas y la Ley 25.152 del Programa de Evaluación de Calidad del Gasto (Amaya, Lacueva Barragán y Aquilino, 2015).

En primer lugar, la Ley 24.156 de Administración Financiera y Sistemas de Control (1992) establece el sistema de seguimiento físico financiero. A través de la Oficina Nacional de Presupuesto (ONP) se realiza un seguimiento trimestral de metas físicas y financieras vinculadas con la provisión de bienes y servicios de los programas presupuestarios. Toda la información que produce la ONP está relativamente actualizada y disponible en internet.

En segundo lugar, el Sistema Nacional de Inversiones Públicas (Ley 24.354 de 1994) formula y gestiona anualmente el plan de inversiones públicas, y actualiza el inventario de proyectos de inversión pública nacional. La Dirección Nacional de Inversión Pública del Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, como órgano responsable del sistema, elabora indicadores pertinentes y criterios de decisión para formular y evaluar los programas y proyectos de inversión pública, entre otras acciones. Además, controla el cumplimiento de las metodologías, pautas y procedimientos establecidos para formular y evaluar los proyectos de inversión en las diferentes jurisdicciones.

En tercer lugar, a través del Programa de Evaluación de Calidad del Gasto (Ley 25.152 de 1999) se realizan evaluaciones de los costos de los servicios a cargo del Estado en relación con sus resultados, para diseñar estándares de calidad.

Además, se realiza el seguimiento de la ejecución de los acuerdos-programa. Estos últimos son acuerdos que se celebran entre el jefe de Gabinete de Ministros y los máximos responsables de los ministerios, organismos descentralizados e Instituciones de la Seguridad Social orientados a: desarrollar capacidades para incrementar la producción de los organismos públicos a través de compromisos medibles y cuantificables respecto a la producción de bienes y servicios; y cumplir,

dentro de parámetros de eficiencia, economicidad y eficacia, las metas físicas asignadas a los programas presupuestarios (Decreto 103/2001 - Plan Nacional de Modernización).

La ley de acceso a la información pública sancionada en 2016 abre nuevas posibilidades para mejorar la gestión de los datos públicos en general.

La Jefatura de Gabinete de Ministros (JGM) tiene, desde la reforma constitucional de 1994, la facultad de coordinar, monitorear y evaluar las políticas públicas. Para ello, desarrolla con distinto grado de continuidad y profundidad acciones relacionados con el marco de gestión para resultados entre los que se destacan: el Programa Carta Compromiso con el Ciudadano (Decreto 229/2000); el Plan Nacional de Modernización (Decreto 103/2001) y el Programa de Evaluación de Políticas Públicas (Resolución N° 416/2003) entre otras acciones.

El Programa de Evaluación de Políticas Públicas creado en 2013 fue una de las iniciativas focalizadas destinadas a abordar la evaluación de políticas públicas en conjunto. Estuvo dedicado a fortalecer las capacidades técnicas, políticas y administrativas del Estado en materia de evaluación; a mejorar la adecuación entre objetivos, recursos y productos de la política pública, y entre resultados, objetivos e impactos sobre el conjunto de la sociedad, y a contribuir a institucionalizar la evaluación en la Administración Pública.

Sin embargo, el cambio de gestión en la JGM ocurrido en 2013 modificó ese foco hacia la definición de un Plan de Metas Estratégicas sectoriales para 2014 que carecía, a su vez, de una estrategia de monitoreo y evaluación útil para rendir cuentas sobre el plan de gestión (CIPPEC: 2014). El 98% de las 272 metas establecidas en ese momento no tenía líneas de base o punto de partida para la futura medición de avances. Por otro lado, ni los objetivos ni las metas fueron acompañados por indicadores de avance para medir progreso. Hasta donde fue de acceso público, las metas carecían de una estrategia de recolección de datos que identifique la fuente de información que será base de la medición, la periodicidad con la que se realizará el seguimiento y los responsables de recopilar y verificar los datos que se presentan.

Desde inicios de 2018, el decreto 292/2018 del Presidente de la Nación asigna la función de monitoreo y evaluación de las políticas sociales a Consejo Nacional de Coordinación de las Políticas Sociales (CNCPS) a través del Sistema de Evaluación y Monitoreo de Programas Sociales (SIEMPRO). El actual proceso de reglamentación de sus funciones es una oportunidad para empoderar una agencia rectora que puede conducir la evaluación de la política social.

Con el cambio de gobierno y la asunción en 2015 del Presidente Mauricio Macri, la nueva gestión modificó la estructura de la Jefatura separando las funciones de evaluación en dos unidades diferentes, coordinación de políticas y coordinación interministerial, pero manteniendo las subsecretarías, evaluación del presupuesto y de proyecto con financiamiento externo, como unidades autónomas y diferenciados entre sí.

A nivel de los ministerios sectoriales, las capacidades institucionales para diseñar, planificar, implementar, monitorear y evaluar políticas difieren entre ministerios y agencias de gobierno. En la mayoría de los casos, las políticas públicas producen escasa información para medir su impacto

social, los datos no están sistematizados por el nivel central y su producción depende de la voluntad de los líderes políticos o técnicos. Las estrategias de monitoreo y evaluación desarrolladas son por lo general experiencias aisladas que no cuentan con un marco integral que las articule como partes de un sistema coherente y que les otorgue sentido estratégico. Además, la evaluación aparece escasamente vinculada con el proceso de planificación, lugar natural para pensarla y ponerla en marcha.

En definitiva, el Estado argentino no avanzó de forma sustancial en la producción, gestión y difusión de información de calidad sobre las políticas públicas que implementa, tanto para la gestión interna, el aprendizaje o la rendición de cuentas.

Componente 2A - Capacidad actual del Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación (SNME) del país y su vinculación con los objetivos y metas de los ODS

Como se menciona más arriba, el decreto presidencial 292/2018 constituye un hito importante en la construcción de un Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación, sin embargo no representa el punto de llegada. Por el contrario, es el inicio de una serie de esfuerzos para dar coherencia a un sistema disperso, heterogéneo. En este sentido, uno de los entrevistados sostuvo que *"...Esta el CNCPS que es el coordina y monitorea los ODS en coordinación con los ministerios (...) Piden información al ministerio. Con lo cual ahí si veo que hay una coordinación. Lo que veo fallas es en los mismos ministerios que no veo que tengan equipos para monitorear y evaluar los ODS o son muy flojos. Ahí si veo debilidades..."* y agregar *"...No creo que el gobierno tenga la capacidad de medir (...) me pasa con el ODS 12.3 sobre perdida y desperdicio de alimentos. El Ministerio de Agroindustria no tiene capacidad para medir como llegar acá al 2030 a reducir la perdida y desperdicio a un 50%..."* (Funcionario ONU).

Asimismo, a pesar de la rectoría que el decreto le otorga al CNCPS para algunos actores aún existe un desconocimiento de su rol *"...En principio esa función le correspondía a Jefatura de Gabinete o ahora Modernización. Siempre está en una cosa ahí medio intermedia. Pero normalmente, por mi conocimiento, las evaluaciones de los programas son básicamente muy escasas por un lado y cuando se hicieron esfuerzos para evaluar y de manera más sistemática, fueron muy específicas (...) Siempre hubo esfuerzos para tratar de coordinar todo eso. Tengo entendido que la idea ahora es hacerlo en una agencia central. En modernización específicamente. Me parece que puede llegar a tener muchas limitaciones..."* (Funcionario ONU).

La figura 2, muestra las palabras más utilizadas en las respuestas que se han brindado en este componente, en este sentido podemos encontrar una mayor dispersión que en la figura 1, **los conceptos clave que utilizaron en las respuestas fueron, además de obviamente ODS, información, ministerios, INDEC, indicadores y metas. Es interesante señalar que los ministerios y el instituto de estadísticas y Censos tuvieron un mayor peso en las respuestas que el CNPCS que es el órgano rector en el monitoreo y la evaluación de los ODS.**

Figura 2 - Nube de palabras del componente 2A.



Fuente: CIPPEC, sobre la base de entrevistas realizadas a actores clave.

El cuadro 4 muestra las dimensiones de preparación del componente 2A del ID. Este componente se centra en la capacidad del Sistema de Monitoreo y Evaluación para implementar esta función sobre los ODS.

En este sentido, el análisis de cada dimensión refuerza la idea de dispersión de la función de monitoreo y evaluación, la heterogeneidad en las capacidades y la necesidad de incorporar al sistema una mayor desagregación de la información.

Cuadro 4 - Análisis del componente 2A del ID

Componente 2 A - Capacidad actual del Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación (SNME) del país y su vinculación con los objetivos y metas de los ODS		
Dimensiones	Evaluación del País	Plan de acción sugerido
1. Infraestructura para respaldar tanto la demanda como la oferta de información de Monitoreo (M) y Evaluación (E) 	Argentina este año instrumentó formalmente, a través de un decreto, la implementación de un Plan Nacional de Monitoreo y Evaluación con una unidad de aplicación claramente definida. Sin embargo, la dispersión de las distintas agencias ministeriales que realizan tareas de evaluación aún se mantiene requiere una mayor acción de coordinación. Se han realizado evaluaciones y existe en Jefatura de Gabinete de Ministros un tablero de control. Aunque no hay ninguna exigencia para que los ministerios realicen evaluación y/o monitoreo de sus políticas. El valor de este componente es 2/3	La Oficina País colaborará junto con otras agencias del Sistema de Naciones Unidas en la construcción de espacios que favorezcan la cooperación interjurisdiccional dentro del Estado Nacional. La Oficina País colaborará junto con otras agencias del Sistema de Naciones Unidas en la implementación de una estrategia de formación de funcionarios en herramientas de monitoreo y evaluación. La Oficina País colaborará junto con otras agencias del Sistema de Naciones Unidas en el fortalecimiento de las capacidades para la realización de encuestas que puedan captar a la población rural. Se debe fortalecer también el nivel local de desagregación de datos.
2. Preparación institucional para llevar a cabo el Monitoreo y Evaluación 	El CNCPS realiza el proceso de adaptación y monitoreo de la Agenda 2030 coordinando con cada ministerio responsable las metas e indicadores. Este proceso es reconocido por todos los actores entrevistados, sin embargo se resaltaba la necesidad de fortalecer las capacidades de los ministerios para brindar información. Adicionalmente, las reformas institucionales del gabinete del gobierno nacional abren un riesgo para la sustentabilidad de este sistema de seguimiento. Este componente fue valorado ambiguamente entre 2/3.	La Oficina País junto con las otras agencias del SNU colaborará en el desarrollo de capacidades de monitoreo y evaluación a los ministerios. responsables de los indicadores y metas de los ODS La Oficina País, en el marco del Programa de Trabajo Decente Provincial (Santa Fe) fortalecerá la adaptación de la Agenda 2030. En ese sentido, se podrán desarrollar seminarios y/o estudios vinculados a la localización de los ODS a nivel subnacional o local. La Oficina País solicitará a EVAL información sobre buenas prácticas en monitoreo y evaluación de ODS realizada por otros países.

Componente 2 A - Capacidad actual del Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación (SNME) del país y su vinculación con los objetivos y metas de los ODS		
Dimensiones	Evaluación del País	Plan de acción sugerido
3. Capacidad de recursos humanos del país para suministrar información de monitoreo y evaluación	El Estado cuenta con recursos humanos para suministrar información para el monitoreo y la evaluación, insuficientes o dispersos. Sin embargo, existe fuera del Estado una gran capacidad disponible en centros de investigación, universidades, organizaciones de la sociedad civil y en el sector privado. En paralelo Argentina cuenta con una buena oferta de cursos y posgrados en materia de evaluación de políticas públicas. La valoración de esta dimensión es 3.	La Oficina País junto con EVAL procurarán fortalecer las capacidades en monitoreo y evaluación de los ODS a organizaciones de la sociedad civil. La Oficina País junto con EVAL apoyarán la realización de esfuerzos subnacionales para la implementación de agencias de monitoreo y evaluación. También se apoyará la formación tanto de funcionarios públicos como de los mandantes en materia de monitoreo y evaluación.
4. Datos y preparación estadística	La actual administración decretó la emergencia del Sistema Estadístico Nacional (Decreto 55/2016) y se estableció una auditoria sobre los datos producidos por el Instituto de Estadísticas y Censos durante el periodo 2008-2015. Más allá de esta situación, el Sistema Estadístico Nacional cuyo centro es el INDEC, no posee un Plan de Desarrollo de Datos a nivel del sistema estadístico sino que cuenta con un plan de trabajo a nivel instituto. Se continúan con operativos, pero la desagregación solo llega a nivel de aglomerados urbanos y no a nivel local ni al área rural. Algunos entrevistados señalan la necesidad de mejorar algunos operativos de recolección de datos y construir mejores matrices de insumo-producto. Paralelamente, el ex MTEySS produce datos estadísticos a partir de la realización de encuestas como la Encuesta de Protección y Seguridad Social y Encuesta de actividades de niñas, niños y adolescentes como también de datos de registro obtenidos a partir del SIPA. La valoración es 3	La Oficina País coordinará con las otras agencias de Naciones Unidas para abordar cuestiones de desarrollo de datos, especialmente a nivel subnacional, local y/o en áreas rurales que produzcan evidencia para diseñar, monitorear o evaluar políticas con un enfoque de derechos.

Componente 2 A - Capacidad actual del Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación (SNME) del país y su vinculación con los objetivos y metas de los ODS		
Dimensiones	Evaluación del País	Plan de acción sugerido
5. Capacidad y disposición para usar la información de Monitoreo y Evaluación 	Argentina cuenta con una ley de acceso a la información pública que obliga a todos los poderes y a organizaciones que reciben financiamiento público a brindar información cuando será requerida. Como antecedente a esta ley, el Poder Ejecutivo Nacional dictó en el año 2003 el decreto 1172/03 en el que estableció los procedimientos y sujetos obligados para rendir información pública. Durante un periodo el país no contó con información estadística fiable. En cuanto a información de resultados, los informes de gobierno aún contienen pocos indicadores de resultados. Sin embargo, varios entrevistados señalan la existencia de evaluaciones y resultados de monitoreos que no adquirieron aún estado público. La valoración es 3.	Desarrollar la capacidad para exigir y utilizar evaluaciones requiere una comprensión de las diversas formas en que se puede utilizar la información de las mismas, así como los mecanismos existentes para institucionalizar este uso. La Oficina País trabajará con el Coordinador Residente para incorporar esto en la estrategia del UNDAF/MECNUD. La Oficina País en articulación con otras agencias del Sistema de Naciones Unidas colaborará en el fortalecimiento del INDEC como centro rector del Sistema Estadístico Nacional, para la formulación de nuevos indicadores vinculados a la Agenda 2030.
6. Claridad sobre el monitoreo, la evaluación y la presentación de informes de los ODS, y el enlace de M&E con el SNME 	El CNCPS es el organismo rector de la adaptación, seguimiento y evaluación de los ODS. Prepara los informes para remitir al Foro Político de Alto Nivel. Sistematiza la información recibida de los ministerios responsables de metas e indicadores. La dispersión de las agencias ministeriales atenta contra el sistema de sistematización de información. Se avanza en etapas con el monitoreo de los ODS. El valor es 3.	La Oficina País, en articulación con otras agencias del Sistema de Naciones Unidas, fortalecerán algunos organismos del gobierno nacional que cuentan con menos capacidad para mostrar reportes de avances en materia de ODS, particularmente al número 8.
7. Preparación institucional de los ministerios y otras partes interesadas para supervisar, evaluar e informar sobre el progreso de los ODS  	Aún es incipiente la adaptación a los ODS por los gobiernos subnacionales, en este sentido hay situaciones heterogéneas, provincias más avanzadas que otras. La heterogeneidad aumenta a nivel local. La valoración es 2/3.	El grado de avance a nivel nacional es importante, se recomienda centrar esfuerzos en fortalecer las capacidades de los gobiernos subnacionales y locales. En este sentido, la vinculación con el CNCPS para acercar a las agencias de SNU con

Componente 2 A - Capacidad actual del Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación (SNME) del país y su vinculación con los objetivos y metas de los ODS		
Dimensiones	Evaluación del País	Plan de acción sugerido
		distintos gobiernos locales y subnacionales puede ser de gran utilidad.

Hallazgos, fortalezas, desafíos y recomendaciones.

En cuanto a las **fortalezas**, se mencionan las siguientes:

- Argentina estableció una normativa que faculta a CNPS, por un lado, como organismo responsable de coordinar las acciones para la implementación de la Agenda 2030⁷ y por otro lado, a través del mencionado Decreto 292/18 como rector del Plan Anual de Monitoreo y Evaluación a través SIEMPRO. En este sentido, se abre una ventana de oportunidad para fortalecer un organismo que posee funciones críticas para la consecución de los ODS y la construcción de un Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación.
- Argentina cuenta con importantes capacidades de monitoreo y evaluación, junto con una oferta formativa en esos temas, vinculada a centros de investigación, universidades y organizaciones de la sociedad civil. Además cuenta con una asociación profesional de evaluadores.
- Argentina, luego de la emergencia estadística, logró contar con estadísticas fiables y un instituto reconocido. Este es el primer paso para modernizar y fortalecer el Sistema Nacional de Estadística.
- El sistema de adaptación y seguimiento de los ODS, coordinado por el CNCPS tiene reconocimiento de los funcionarios de los distintos ministerios. Establece un procedimiento con responsables determinados por cada ministerio para la obtención de información que nutran los indicadores establecidos. Argentina presentó un Informe Voluntario al Foro Político de Alto Nivel en 2017 y un Informe País en 2018. Se espera presentar un nuevo informe voluntario en 2019.
- Como se mencionó más arriba, el gobierno argentino junto con las agencias del Sistema de Naciones Unidas (agencias residentes como no residentes) establecieron un marco de entendimiento, Marco Estratégico de Cooperación del Sistema de Naciones Unidas para el Desarrollo (MECNUD) 2016-2020 (Naciones Unidas Argentina & Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, Argentina, 2016) que es la continuación del marco establecido para el periodo 2010-2016. Esta estrategia resalta el acompañamiento al Estado argentino en el alcance de las metas de propuesta para los ODS, resaltando cinco líneas de trabajo importantes: personas, prosperidad, planeta, paz y alianzas (2016, p. 7).
- La Oficina País de la OIT es reconocida entre los actores encargados de monitorear y evaluar el seguimiento de los ODS. La valoración positiva del CNCPS, como de funcionarios de otras agencias del Sistema de Naciones Unidas y del ex-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social representan una ventana de oportunidad para liderar algunas acciones de fortalecimiento institucional.

⁷ Decreto 499/17

En cuanto a los **desafíos y debilidades**, se mencionan los siguientes:

- El CNCPS posee una reglamentación habilitante para la implementación de un Plan Nacional de Monitoreo y Evaluación de políticas públicas. Sin embargo, la regla es muy reciente y aún persiste una gran dispersión de la función de monitoreo y evaluación en el Estado nacional. El SIEMPRO aún tiene poca visibilidad.
- Además, la vinculación y coordinación entre la unidad responsable de la Agenda 2030 y el SIEMPRO dentro del CNCPS no es evidente. Esto puede dificultar una mirada integrada e integral de agenda que son complementarias.
- El Estado nacional no cuenta con capacidades homogéneas y suficientes en materia de monitoreo y evaluación. Si bien hay ministerios que han formado esas capacidades (Educación, Salud y Trabajo), otros carecen de capacidades. El rol del CNCPS/SIEMPRO en la formación de capacidades en funcionarios de los ministerios aún es insuficiente.
- Asimismo, la ausencia de un presupuesto definido que sustente las acciones nacionales de M&E pone en riesgo la concreción de las actividades del Plan Anual de M&E.
- Las capacidades en los gobiernos subnacionales y locales también es heterogénea. Fundamentalmente a nivel provincial donde hay provincias que poseen un stock de prácticas en monitoreo y evaluación, en cambio otras están más relegadas. A nivel local la situación empeora, los municipios o departamentos carecen de capacidades para el monitoreo, la evaluación, e incluso la adaptación de los ODS. Los esfuerzos de las entidades nacionales para equilibrar estas situaciones aún es deficitaria.
- Si bien Argentina ha recuperado institucionalmente el Instituto de Estadísticas y Censos- INDEC, el Sistema Nacional de Estadística aún no tiene un plan de desarrollo de datos. Los relevamientos regulares como la Encuesta Permanente de Hogares reporta información desagregada solo a nivel de aglomerados urbanos, quedando ausente la población rural y el nivel de desagregación local. Además, la falta de estadísticas fiables en su momento, coadyuvó a que distintos organismos encargaran relevamientos para tener distintas evidencias, esta tendencia aumentó la dispersión de la información estadística.
- Aún hay un déficit de uso y de publicidad de la información proveniente de procesos de monitoreo y evaluación de políticas.

En cuanto a las **recomendaciones**, en complemento de las señaladas en el cuadro 3, se mencionan:

- La Oficina País de OIT junto con otras agencias del Sistema de Naciones Unidas llevarán a cabo acciones de fortalecimiento institucional del Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación en los tres niveles jurisdiccionales reforzando su importancia político-técnica para avanzar en la Agenda 2030.

- La Oficina País de OIT, en coordinación con las agencias del SNU, apoyará el desarrollo de capacidades técnicas e instrumentales de monitoreo y evaluación en funcionarios de distintos ministerios sectoriales, el CNCPS/SIEMPRO, los estados subnacionales y los y las legisladores.
- La Oficina País de OIT junto con otras agencias del Sistema de Naciones Unidas (especialmente FAO y UNICEF) apoyarán al INDEC en el desarrollo de relevamientos destinados a la población rural y en el sector urbano, con un nivel de desagregación a nivel del régimen municipal.
- La Oficina País de OIT junto con la Oficina Regional podrán comprometerse en la realización de instancias de formación para organizaciones de empleadores y trabajadores en temas de monitoreo, evaluación y reporte de ODS.

Componente 2B - Capacidad actual del Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación (SNME) del país para adecuarse a la Agenda de Trabajo Decente

Si bien Argentina no cuenta con un Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación consolidado y con un Plan de Desarrollo, sí cuenta con una institucionalidad laboral⁸ y relevamientos consolidados. En este sentido, los puntos de la agenda de trabajo decente se encuentran presentes en las mediciones regulares que realizan tanto el INDEC cómo el ex-MTEySS.

En las entrevistas, la palabra "adecuación" generó controversias ya que no hubo una adecuación de una agenda a otra "... El sistema de monitoreo no se modificó de ninguna manera para monitorear la agenda de trabajo decente, lo que si hay que ver es en qué medida los indicadores disponibles permiten monitorear la agenda (...) Durante muchos años el MTEySS hizo enormes esfuerzos por crear un sistema de indicadores de trabajo decente y definió, construyó, indicadores que le permitían monitorear la contribución, el avance, etc. su intención fue que fuera tripartito y ahí fue donde quedó (...) pero el ministerio sí tenía ese sistema o sea, indicadores hay. No se desarrolló ninguna encuesta nueva, ningún modulo nuevo, para que se adecuara a la agenda de trabajo decente..." (Funcionario ONU).

Asimismo, cabe destacar que el ex-MTEySS tenía la función de monitoreo y evaluación fragmentada (como se menciona en el cuadro 3), una de las razones se debía a la extensión del ministerio⁹. Por otro lado, una limitación es que Argentina no tiene formulada una política nacional de empleo que englobe las distintas acciones que se llevan adelante en el MTEySS.

En este sentido, se observa que hay una estructura para medir datos que alimenten indicadores, y que la Agenda de Trabajo Decente de la OIT está contemplada en las prioridades de gobierno. En este sentido, fortalecer la elaboración de una política nacional de empleo puede producir una mejora en la articulación de la información existente.

⁸ Como se mencionó más arriba, la reciente reforma ministerial, altera el diseño de la institucionalidad de la política laboral, abriendo el interrogante acerca de cómo se estructurará en el futuro.

⁹ "...Cada secretaría es un ministerio en sí mismo..." (Funcionaria ONU).

En la figura 3, se puede observar las palabras más mencionadas en las respuestas y entre ellas sobresalen, INDEC, EPH y encuestas. La razón para ello es que el instituto de estadísticas tiene un peso importante en el ecosistema de producción de datos, pero a diferencia de otros países, produce información, realiza informes descriptivos pero los análisis de la información corresponden a los ministerios temáticos.

Figura 3 – Nube de palabras del componente 2B.



Fuente: CIPPEC, sobre la base de entrevistas realizadas a actores clave.

El cuadro 5 muestra para cada dimensión del componente 2B del instrumento de diagnóstico, la evaluación resultante de las entrevistas, revisión bibliográfica y documental. Se asignó, al igual que en el resto de los cuadros una puntuación que es indicada según los colores que establecidos en el cuadro 2. Asimismo, cuenta con recomendaciones de acciones a seguir.

Cuadro 5 - Análisis del componente 2B del ID

Componente 2 B - Capacidad actual del SNME del país para adecuarse a la Agenda de Trabajo Decente		
Dimensiones	Evaluación del País	Plan de acción sugerido
1. Incorporación de elementos de la Agenda de Trabajo Decente-TD en la estrategia nacional de desarrollo 	Los elementos de la Agenda de TD parecerían estar incorporados en los ocho objetivos y 100 prioridades de gobierno (cada CPO indica con prioridad está vinculado). Cabe señalar que el gobierno argentino no tiene formulado un plan de gobierno con metas e indicadores sino solamente una enunciación de objetivos y prioridades. Argentina incorporó temas del futuro del trabajo en la agenda del G20 sin embargo la reciente des-jerarquización del Ministerio de Trabajo al rango de Secretaría, pone en cuestión la efectiva prioridad de esta agenda en el futuro. El valor es 3.	La Oficina País junto con otras agencias del Sistema de Naciones Unidas (especialmente FAO y UNICEF) trabajarán para garantizar que temas vinculados a la agenda de trabajo decente (formalidad, trabajo infantil, etc.) estén presentes en la planificación nacional La Oficina País fortalecerá a las secretarías que reemplazarán al ministerio de trabajo.
2. Institucionalización de Monitoreo y Evaluación dentro del Ministerio de Trabajo (MT)  	El ex-MTEySS contaba con una subsecretaría encargada de monitoreo y evaluación junto con el desarrollo de estudios especiales. Con la reforma institucional realizada en marzo del corriente año (Decreto 174/18), esta subsecretaría fue disuelta y cada dirección pasó a una secretaría distinta. Es decir, el know how continua pero la función de M&E se fragmentó. Se realizan evaluaciones pero no de manera sistemática. Queda pendiente evaluar cuál es la institucionalización del M&E con la disolución ya del Ministerio de Trabajo. El valor oscila entre 2/3.	La Oficina País colaborará con el resto de las agencias de las Naciones Unidas en el país para centrarse en la institucionalización de la evaluación en los ministerios y en el CNCPS. La Oficina País trabajará para ayudar a desarrollar la capacidad de evaluación, incluida una cultura de evaluación, dentro de la estructura que reemplaza al Ministerio de Trabajo. Esto puede ser parte de una iniciativa más amplia del coordinador regional. Oficina País debe buscar información de Oficina Regional y EVAL sobre buenas prácticas/experiencia de otros países que re-institucionalicen la evaluación y no posean Ministerio de Trabajo.

Componente 2 B - Capacidad actual del SNME del país para adecuarse a la Agenda de Trabajo Decente		
Dimensiones	Evaluación del País	Plan de acción sugerido
3. Estudios sistemáticos de TD en el país	Se realizan estudios sobre TD en el país. El Ministerio de Trabajo lideraba esos temas. El Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil es la institución para el dialogo social tripartito donde estos temas pueden discutirse. El valor es 3.	La Oficina País favorecerá la realización de evaluaciones de impacto de políticas laborales en los temas de la agenda de Trabajo Decente. Para ello brindará apoyo técnico y financiero. La Oficina País colaborará con el Coordinador Residente para dar prioridad al apoyo de estudios sistemáticos de los ODS relacionados con el trabajo decente, el género y la equidad. La Oficina País junto con EVAL promoverán el uso de información proveniente de procesos de monitoreo y evaluación en materia de política laboral.
4. Datos relevantes sobre TD en el país	Argentina posee en materia de trabajo decente un importante repositorio de datos. El INDEC recopila trimestralmente en la EPH datos vinculados al mercado de trabajo y las condiciones de vida, paralelamente, el ex-Ministerio de Trabajo desarrollo dos ondas de la ENAPROSS (Encuesta Nacional de Protección y Seguridad Social) que abarca aspectos complementarios a la EPH, además de contar con datos del registro del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). En paralelo a ello, existen datos de registro de todos los destinatarios de los programas del ex-ministerio. El valor es 3.	La Oficina País apoyará la realización de relevamientos específicos sobre temas de la agenda de trabajo decente, entre ellos, se destaca un nuevo relevamiento, el tercero, de la ENAPROSS. La Oficina País colaborará con el resto de las agencias del Sistema de Naciones Unidas en el país para impulsar su estrategia de desarrollo de datos, con énfasis en los indicadores de los cuales la OIT es custodio.
5. Enlace de los ítems de la Agenda de TD a la implementación en el país de los planes de implementación, MyE para los ODS	Los puntos de la Agenda de TD están integrados en un Plan de Implementación de los ODS. El ex-ministerio de trabajo informaba sobre el avance de estos indicadores al CNCPS. En este sentido, los cambios recientes plantean interrogantes acerca de la sostenibilidad del monitoreo. Sin	En el contexto de reforma de la institucionalidad laboral, es recomendable para la Oficina País que fortalezca los vínculos con el CNCPS para el monitoreo de los indicadores de trabajo decente incluidos en los ODS.

Componente 2 B - Capacidad actual del SNME del país para adecuarse a la Agenda de Trabajo Decente		
Dimensiones	Evaluación del País	Plan de acción sugerido
	embargo, hay escasos espacios de participación institucional para los mandantes de la OIT. El valor es 3	
6. Experiencia de país con seguimiento y revisión de ODS para Foro Político de Alto Nivel hasta la fecha 	Argentina presentó un informe voluntario al Foro Político de Alto Nivel (2017) y realizó un Informe País (2018). En ellos se informó sobre el avance de los distintos indicadores pero el proceso de elaboración fue realizado por el Estado Nacional, no incluyó a los mandantes de la OIT (el Ministerio de Trabajo sólo participó brindando la información para los indicadores). Sin embargo, más allá del déficit participativo, hay una experiencia reciente en informar el avance hacia la consecución de los ODS. El valor es 3.	La Oficina País deberá coordinar con el CNPCPS la inclusión de metas y objetivos relacionados con trabajo decente en el próximo Informe Voluntario Nacional. La Oficina País consultará a la Oficina Regional sobre buenas prácticas internacionales en materia inclusión en el Informe Voluntario Nacional.
7. Coordinación de apoyo en MyE informes y desarrollo de datos entre agencias de la ONU y otros socios internacionales 	La coordinación de las agencias del Sistema de Naciones Unidas entiende el monitoreo y la evaluación como una prioridad. Se ha generado una red entre todas las agencias y existen grupos por resultados de acuerdo al plan de trabajo. Sin embargo, en alguna entrevista se desprende que el trabajo bilateral entre agencias aún genera un mayor flujo de información. El valor es 3.	Sin perjuicio del trabajo bilateral entre agencias, la Oficina País fortalecerá los distintos espacios de trabajo y de cooperación inter-agencial. En este sentido, se recomienda la vinculación con el Grupo de Evaluación de Naciones Unidas (UNEG por sus siglas en inglés).

Hallazgos, fortalezas, desafíos y recomendaciones.

En cuanto a las **fortalezas**, se mencionan las siguientes:

- El reconocimiento de los funcionarios gubernamentales de la importancia de los ítems de la Agenda de Trabajo Decente y su inclusión en los objetivos y prioridades de gobierno.
- La existencia de un sistema de medición de indicadores vinculados a la Agenda de Trabajo Decente de OIT.
- Más allá de la fragmentación, la presencia en funcionarios del ex-MTEySS de capacidades vinculadas a la producción de evidencia, indicadores, monitoreo y evaluación.
- La existencia de relevamientos sistemáticos como la EPH, información de registro como el SIPA, encuestas especiales como la ENAPROSS o la EANNA.
- Los avances de Argentina en materia de seguimiento de los ODS abre una ventana de oportunidad para mejorar la planificación gubernamental para el desarrollo.

En cuanto a los **desafíos y debilidades**, se mencionan los siguientes:

- Las reformas a la institucionalidad laboral, como se mencionó más arriba, abre interrogantes sobre las capacidades institucionales de la nueva Secretaría de Trabajo y la relevancia que tendrá la Agenda de Trabajo Decente en la nueva arquitectura de la política laboral. Aún se debe responder quién será el centro de gobierno para los temas de trabajo decente.
- Contar con un sistema de indicadores y relevamientos que solo se desagregan a nivel de aglomerados urbanos. Esto dificulta poder realizar análisis a nivel sub-nacional y local. Por otro lado, hay una ausencia de relevamientos en zonas rurales.
- En un contexto de reducción del gasto público, existe el riesgo de que los relevamientos mencionados más arriba puedan discontinuarse.
- Ausencia de planes nacionales de desarrollo, de empleo y producción. Existen políticas y acciones estatales pero no hay una planificación nacional que las enmarque.
- Si bien se realizan evaluaciones y se monitorean algunas políticas, aún no se verifica claridad en el uso de esta evidencia para la toma de decisiones o para informar el diseño de nuevos programas.

En cuanto a las **recomendaciones**, en complemento de las señaladas en el cuadro 4, se mencionan:

- La Oficina País de OIT junto con la Oficina Regional podrían construir información comparada sobre la formulación de políticas públicas en el sector trabajo, en países federales sin Ministerio de Trabajo, y establecer un diagnóstico institucional sobre la nueva arquitectura de la política laboral argentina.

- La Oficina País junto con EVAL o la Oficina Regional podría fortalecer las capacidades de planificación, monitoreo y evaluación del CNCPS, las secretarías que formen parte de la arquitectura de la política laboral, vinculado al seguimiento de los ODS.
- La Oficina País de OIT junto con otras agencias del Sistema de Naciones Unidas, podría fortalecer, a través del apoyo financiero y técnico, la producción de información en áreas rurales, y también con un nivel de desagregación provincial y local.
- La Oficina País de OIT junto con otras agencias del Sistema de Naciones Unidas podría realizar diferentes acciones de sensibilización sobre el uso de evidencia en la toma de decisiones para la alta dirección pública.

Recomendaciones generales del componente 2 (A y B).

En este contexto, es clave fortalecer institucionalidad de la función de monitoreo y evaluación de políticas públicas. Esto requiere un trabajo desafiante en términos de consensos políticos y desarrollo de capacidades sobre diversos aspectos.

En primer lugar, es necesario desarrollar normativas orientadas a la planificación de calidad de las políticas prioritarias en todos los sectores que definan estándares y lineamientos comunes para su diseño. Las políticas pueden ser evaluadas más fácilmente en la medida en que cuentan con planificación de objetivos, metas, indicadores, sistemas de registro e información, estrategias de evaluación de calidad y un presupuesto suficiente para gestionar el monitoreo y la evaluación.

En segundo lugar, se requiere un plan anual de evaluación (como el establecido por el decreto 292/2018) que defina las políticas estratégicas a ser evaluadas y asigne recursos suficientes para su correcta implementación. Dado que la evaluación y el monitoreo de las políticas tiene costos en términos de tiempo y recursos económicos y que no es posible evaluar toda las políticas, es necesario establecer criterios claros y transparentes para identificar cuáles políticas son prioritarias al momento de conocer su impacto. El decreto focaliza el Plan Anual de Monitoreo y Evaluación en las políticas prioritarias que conduce el Gabinete de Desarrollo Humano.

Un tercer aspecto a trabajar es la creación y/o fortalecimiento de áreas centrales y sectoriales de monitoreo y evaluación con capacidad de establecer lineamientos generales y diseñar e implementar evaluaciones. La ausencia de unidades rectoras deja a la voluntad de decisores y gestores o a las condiciones que establecen los organismos de cooperación internacional el necesario seguimiento de la acción estatal.

Por otra parte, es necesario fortalecer y legitimar los sistemas que proveen de manera sistemática información actualizada y fácilmente disponible sobre la acción estatal. Si bien en los últimos años ha habido iniciativas para mejorar el acceso y difusión de la información pública (como por ejemplo el Plan de Gobierno Abierto), la información sobre la acción estatal no siempre es de fácil acceso y la vinculación de los datos abiertos con la efectividad de planes y programas no es evidente.

Finalmente, institucionalizar la evaluación y monitoreo de las políticas públicas exige promover el uso intensivo de la evidencia recolectada tanto por los ciudadanos como hacia el interior de la gestión. Fortalecer la demanda de datos públicos sobre resultados de parte de actores no gubernamentales es tan importante como mejorar la oferta de evaluación y evidencia sobre lo que funciona y lo que no de la gestión estatal.

Componente 3 - La capacidad y las necesidades de capacidad de los mandantes de la OIT para una participación efectiva en el M&E a nivel nacional de los PTDP y los ODS

La heterogeneidad es el concepto que define las capacidades de los mandantes de la OIT en lo referido a los conceptos de monitoreo y evaluación. Obviamente, como se desarrolló en el apartado anterior el ex-MTEySS posee capacidades instaladas en monitoreo y evaluación, aunque queda el interrogante hacia el futuro.

Asimismo, entre los empleadores y trabajadores también hay capacidades distintas. Mientras las asociaciones de trabajadores (CGT y CTA) elaboraron un documento con su postura y construyeron una plataforma crítica de seguimiento de la implementación de los ODS; los empleadores (UIA) aún no han avanzado en iniciativas de características similares. En este sentido, se abre una posibilidad de contribuir al desarrollo de mayores capacidades de monitoreo y evaluación desde el sector privado.

Ambos mandantes coinciden críticamente en la forma en que el gobierno nacional incorpora a la sociedad civil en el proceso de monitoreo, evaluación y reporte de los avances en los ODS *"...sobre el informe que hizo argentina hace poco. Y tal vez no están tan considerados los sectores más importantes y más representativos. Sino otras instituciones tal vez de menor relevancia sobre lo que es el PBI..."* (Empleadores). *"No fuimos convocados, fuimos 3 días antes de la primera asamblea de Naciones Unidas en 2017 que es el que Argentina informaba (...) La verdad es que nos convocaron a último momento para decirnos que este era el informe (...) no puede hacer una reunión el gobierno una semana antes y decir, y por Sociedad Civil va a X y estábamos el resto de la Sociedad Civil (...) Yo no puedo aceptar. Es el método, la forma..."* (Trabajadores).

La extensión territorial de las asociaciones empresarias y de trabajadores abre la posibilidad de poder fortalecer capacidades a nivel subnacional y local en materia de monitoreo y evaluación de ODS *"...queremos ir también a las provincias, pero en esta oportunidad no lo queremos hacer como movimiento sindical, tenemos que ampliar si podemos. Porque si esto, hasta donde podemos, hasta donde las condiciones den nos gustaría hacerlo con otras organizaciones. Sobre todo me parece que la participación de Organismos de Derechos Humanos es fundamental..."* (Representante de Trabajadores)

La figura 4, muestra los conceptos más utilizados en las respuestas en las dimensiones abarcada por el componente 3 del instrumento de diagnóstico. Si bien no está entre los más nombrados, aparece el concepto de recursos, que en las entrevistas está vinculado a la necesidad de fortalecer capacidades técnicas en empleadores y trabajadores.

Figura 4 – Nube de palabras del componente 3.



Fuente: CIPPEC, sobre la base de entrevistas realizadas a actores clave.

El cuadro 6 muestra para cada dimensión del componente 3 del instrumento de diagnóstico, la evaluación resultante de las entrevistas, revisión bibliográfica y documental. Se asignó, al igual que en el resto de los cuadros una puntuación que es indicada según los colores que establecidos en el cuadro 2. Asimismo, cuenta con recomendaciones de acciones a seguir.

Cuadro 6 - Análisis del componente 3 del ID

Componente 3 - Instrumento de diagnóstico para evaluar la capacidad y necesidades de los mandantes de la OIT para una participación efectiva en el seguimiento a nivel nacional y la evaluación de los ODS		
Dimensiones	Evaluación del País	Plan de acción sugerido
1. Comprensión de los mandantes de la OIT los conceptos y el uso del seguimiento (M) y la evaluación (E). 	Existen comprensión entre los mandantes de la OIT sobre los conceptos de monitoreo y evaluación. Esta comprensión es desigual tanto entre los mandantes como dentro de cada mandante. En las entrevistas se remarcó que había un trabajo de formación desarrollado por la Central de Trabajadores, como producto de esto se publicó un libro "La perspectiva sindical sobre los Objetivos de Desarrollo Sustentable. Argentina en la Agenda 2030". El valor es 3.	La Oficina País fortalecerá las capacidades de los mandantes, con énfasis en los empleadores y trabajadores en materia de monitoreo y evaluación. Para ello, se podrán diferentes estrategias basadas en experiencias previas tales como la realización de talleres, seminarios y el desarrollo de material de difusión.
2. Comprensión de los mandantes de la OIT sobre la estrategia y el plan de los ODS a nivel país y posibles vínculos de los objetivos / metas de los ODS con los PTDP.  	Existe un entendimiento desigual entre los mandantes de la OIT y, dentro de ellos, sobre el plan de implementación de los ODS y la importancia del monitoreo y la evaluación en él. Tanto desde la CGT, la CTA y desde la UIA se manifestaron críticas sobre su ausencia en la discusión sobre los informes de avance en la consecución de los ODS que realiza el gobierno. El valor es 2/3.	La Oficina País junto con la Oficina Regional fortalecerá el vínculo entre los mandantes y el CNCPS con el objetivo de ampliar el conocimiento de los primeros de las estrategias de implementación de los ODS en Argentina.

Componente 3 - Instrumento de diagnóstico para evaluar la capacidad y necesidades de los mandantes de la OIT para una participación efectiva en el seguimiento a nivel nacional y la evaluación de los ODS		
Dimensiones	Evaluación del País	Plan de acción sugerido
3. Percepción del papel de los mandantes de la OIT en el seguimiento, la evaluación y la presentación de informes sobre el progreso de los ODS. 	Los mandantes de la OIT, específicamente los trabajadores y empleadores, tienen poca participación en el seguimiento, evaluación y elaboración de informes. En este sentido, más allá de los espacios de diálogo tripartito que patrocina la OIT y de aquellos que implementa el ex-MTEySS, el CNCPS no realiza encuentros donde estos actores formen parte. Fueron notificados del Informe Voluntario tres días antes de su presentación. El valor es 2/3.	La Oficina País fortalecerá los espacios de diálogo sobre los ODS, vinculando a los mandantes en reuniones con el CNCPS. La Oficina País junto con la Oficina Regional procurarán brindar información sobre la experiencia internacional en materia de seguimiento y elaboración de informes que incluyan el diálogo social tripartito. La Oficina País junto con las otras agencias del Sistema de Naciones Unidas fortalecerán la iniciativa PAMPA2030 y procurarán el vínculo entre esta plataforma y el CNCPS.
4. Inclusión del Ministerio de Trabajo (MT) dentro de cualquier foro interinstitucional de los ODS. 	El ex MTEySS participó de los grupos de trabajo que implementó el CNCPS para la adaptación y, luego, seguimiento de los ODS. En paralelo participa junto al INDEC del Comité Estadístico Laboral. El valor es 3.	La Oficina País podrá fortalecer las áreas que continúen en representación del MTEySS en los grupos de seguimiento de los ODS.

Componente 3 - Instrumento de diagnóstico para evaluar la capacidad y necesidades de los mandantes de la OIT para una participación efectiva en el seguimiento a nivel nacional y la evaluación de los ODS		
Dimensiones	Evaluación del País	Plan de acción sugerido
5. La claridad del Ministerio de Trabajo para la implementación, seguimiento, evaluación e informes sobre los ODS. 	El ex MTEySS informa sobre indicadores de la agenda de trabajo decente. Pero quién tiene el mandato institucional de informar sobre estos es el CNCPS. Sin embargo el MTEySS requiere mayor cantidad de recursos para formular algunos indicadores que aún no están diseñados, especialmente aquellos vinculados al trabajo forzoso. Para los mandantes el ex-MTEySS no tiene planes para monitorear y evaluar los ODS y a la vez, los cambios institucionales (en referencia a las modificaciones ocurridas en el mes de abril) atentaron contra las capacidades ya instaladas en el ministerio al cambiar funcionarios que tenían experiencia en temas vinculados a los ODS y conocían a los actores. El valor es 2.	La Oficina País trabajará con el Coordinador Residente en una iniciativa de fortalecimiento de capacidades de monitoreo y evaluación dirigida a ministerios gubernamentales clave, con enfoque puesto en garantizar que las cuestiones temáticas generales de ODS como trabajo decente, equidad y género sean evaluadas e informadas en el futuro, y la importancia de incluir a la sociedad civil en los reportes.
6. Compromiso de la Asociación de Empleadores con asuntos nacionales, incluidos los ODS, y M y E.  	La UIA tiene una participación activa que mantiene vínculos y reuniones con diferentes áreas de gobierno. Posee un área de estudios importante. Sin embargo plantean la necesidad de contar con mayor recursos técnicos para realizar instancias de monitoreo y evaluación de los ODS. La valoración es 3/4	La Oficina País alentará y guiará a la UIA a convertirse en un agente importante para ayudar a impulsar la Agenda de Trabajo Decente y los ODS en el país, utilizando a los representantes de los empleadores en el Grupo de Trabajo sobre PTDP como una caja de resonancia. La Oficina País fortalecerá las capacidades técnicas en monitoreo y evaluación de la asociación empresaria para lograr una mayor eficiencia en el seguimiento de los ODS.

Componente 3 - Instrumento de diagnóstico para evaluar la capacidad y necesidades de los mandantes de la OIT para una participación efectiva en el seguimiento a nivel nacional y la evaluación de los ODS		
Dimensiones	Evaluación del País	Plan de acción sugerido
7. Compromiso de la Asociación de Trabajadores con asuntos nacionales, incluidos los ODS, y M y E. 	Las asociaciones de trabajadores (CGT y CTA) participan activamente en los asuntos nacionales, han desarrollado investigaciones y producido una publicación sobre su mirada sobre los ODS. De todos modos requieren asistencia técnica para poder fortalecer sus capacidades en las provincias. La valoración es 3/4.	La Oficina País alentará y guiará a las asociaciones de trabajadores a convertirse en un agente importante para ayudar a impulsar la Agenda de Trabajo Decente y los ODS en el país, utilizando la plataforma de Pampa2030. La Oficina País fortalecerá las capacidades técnicas en monitoreo y evaluación de la asociación de trabajadores para lograr una mayor eficiencia en el seguimiento de los ODS.
8. Compromiso de la sociedad civil, los líderes elegidos, las ONG o la asociación nacional de evaluación (VOPE) dentro de cualquier órgano consultivo de los ODS. 	Entre los entrevistados dan cuenta de la presencia de actores de la sociedad civil sin embargo, en las entrevistas aparece la idea de la discrecionalidad por parte del gobierno para elegir aquellos representantes de la sociedad civil que participarán en algún órgano consultivo. Esta idea de discrecionalidad, presente tanto en empleadores como trabajadores muestra la baja institucionalidad que tienen los consejos consultivos de la sociedad que implementa el Estado. La valoración es 3.	La Oficina País junto con la Oficina Regional/EVAL podría desarrollar actividades de fortalecimiento de Pampa2030, la plataforma que reúne a organizaciones de la sociedad civil, universidades (UMET, FLACSO, Facultad de Ciencias Sociales de la UBA).

Hallazgos, fortalezas, desafíos y recomendaciones.

En cuanto a las **fortalezas**, se mencionan las siguientes:

- La experiencia acumulada en las asociaciones de empleadores y trabajadores a partir de participar en distintas instancias de diálogo social tripartito (PTDP, Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil, etc.) constituye un activo importante para incorporarlos en las acciones de monitoreo y evaluación de los ODS.
- Las organizaciones de trabajadores han desarrollado instancias de diálogo con distintas organizaciones de la sociedad civil, más allá de los tradicionales beneficiarios de la OIT. Construyendo la plataforma PAMPA 2030 que monitorea el avance en la consecución de los ODS, han generado un informe paralelo.
- La Oficina de la OIT es percibida en las entrevistas cómo un actor que facilita el diálogo entre actores.

En cuanto a los **desafíos y debilidades**, se mencionan los siguientes:

- No haber elaborado un PTDP es percibido como un límite para las asociaciones de trabajadores que entienden el espacio de diálogo tripartito como un espacio de incidencia con el gobierno.
- Las asociaciones de empleadores poseen capacidades técnicas a nivel sectorial pero deben fortalecer aspectos conceptuales vinculados al monitoreo y la evaluación.
- Las asociaciones de trabajadores poseen capacidades heterogéneas (y desiguales) en cuanto a las capacidades para monitorear y evaluar los ODS.
- La conceptualización de la Sociedad Civil que tiene el CNCPS no coincide con esquema de diálogo social tripartito de la OIT. Asimismo, el ex-MTEySS parece no tener suficiente influencia para sumarlos.
- Entre los entrevistados hay un gran desconocimiento de la asociación profesional de evaluadores, lo que puede entenderse como consecuencia de su baja institucionalización.

En cuanto a las **recomendaciones**, en complemento de las señaladas en el cuadro 5, se mencionan:

- La Oficina País de la OIT podría retomar el diálogo tripartito avanzando en la elaboración de un nuevo PTDP, utilizando el borrador y los CPO ya desarrollados.
- La Oficina País de la OIT junto con la Oficina Regional/EVAL fortalecerá las capacidades de los mandantes en monitoreo y evaluación de la agenda 2030 incluyendo un enfoque federal que permita mitigar las diferentes capacidades dentro de cada actor y favorezca el principio de localización de los ODS.
- Para mitigar las desiguales capacidades dentro de cada mandante e incluir otros actores de la sociedad civil, la Oficina País de la OIT junto con las otras agencias del Sistema de Naciones Unidas podrían fortalecer las capacidades en monitoreo y evaluación de la plataforma Pampa 2030.
- La Oficina País junto con las otras agencias del Sistema de Naciones Unidas procurará espacios de encuentro entre las distintas organizaciones de la sociedad civil y el CNCPS con el objetivo de ampliar la base de participantes en los foros institucionales vinculados a los ODS.

Bibliografía

- Aquilino, N., Arias, E., Estévez, S., & Suaya, A. (2015). Hacia un análisis de evaluabilidad de planes y programas sociales: un estudio sobre 33 iniciativas implementadas en Argentina. *Studia Politicae*, 0(34), 37-72.
- Aquilino, N., Ballescá, M., Potenza, F., & Rubio, J. (2017). Documento de Trabajo N° 159 ¿Todos los caminos conducen a Roma? Análisis comparado en la institucionalización de la evaluación. CIPPEC. Recuperado de <http://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/06/159-DT-MyE-todos-los-caminos-conducen-a-Roma-analisis-comparado-en-la-institucionalizacion-de-la-evaluacion.pdf>
- Aquilino, N., Frasccheri, F., Arias, E., Suaya, A., & Estévez, S. (2016). Documento de Políticas Públicas N° 164 Agencia Nacional de Evaluación: Un diseño posible. CIPPEC. Recuperado de <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1073.pdf>
- Boletín Oficial de la República Argentina. Decreto 292/2018, 11/04/2018 N° 23640/18 §.
- Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales. (2017). Informe Voluntario Nacional. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/objetivos-de-desarrollo-sostenible-ods/nacion>
- ILO Country Office for Argentina. (2013). *Tercer Programa de Trabajo Decente por País para Argentina: período 2012 a 2015*. Buenos Aires: OIT.
- International Labour Office, & ILO Office in Buenos Aires. (2009). *Decent work country programme Argentina 2008-2011 = Programa trabajo decent por país Argentina 2008-2011*. Buenos Aires: OIT.
- International Labour Organization Evaluation Office. (2018a). A Diagnostic Instrument to Assess Future DWCP-SDG Evaluability. Country Report for Sri Lanka.

- International Labour Organization Evaluation Office. (2018b). Diagnostic Instrument and Process to Assess Future DWCP-SDG Evaluability.
- Lahey, R. (2016). Applying evaluative thinking towards an effective ILO contribution to the implementation of the SDGs, 21.
- Martínez, G., Baradel, R., Aguirre, A., Micheli, P., Báez Mosqueira, V., Valdés, R. M., ... Furtado de Oliveira, P. A. (Eds.). (2018). *La perspectiva sindical sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Argentina en la Agenda 2030*. Buenos Aires: Aulas y Andamios.
- Naciones Unidas Argentina, & Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, Argentina. (2016). MARCO ESTRATÉGICO DE COOPERACIÓN DEL SISTEMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO, 54.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2016). Programa de trabajo decente por país de la OIT: una guía práctica, versión 4. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_561028.pdf
- Suárez, M. T., Aguilar, J. J., & Neira, C. (2017). Los métodos más característicos del diseño centrado en el usuario -DCU-, adaptados para el desarrollo de productos materiales. *Iconofacto*, 12(19), 215–236. <https://doi.org/10.18566/iconofact.v12.n19.a09>

Anexos

Anexo 1 - Entrevistas realizadas

Actor	Institución
Soledad Villafañe	CEPAL
Marita Gózales	CGT
Guillermo Zuccotti	UOCRA
Pablo Dragún	UIA
Luis Di Pietro	CNCPS
Soledad Conde	CNCPS
Francisco Yofre	FAO
Martín Chojo	INDEC
Mercedes Bourquin	MTEySS
Manuel Mera	MTEySS
Marina Platino	MTEySS
Suyay Cubelli	MTEySS
Daniel Contartese	MTEySS
Jessica Braver	OCR/PNUD
Cybele Burga Solís	OIT EVAL Lima
Alejandra Pángaro	OIT
Javier Ciccario	OIT
Gustavo Ponce	OIT
Christoph Ernst	OIT
Elva López Mourelo	OIT
Florencio Gudiño	OIT Program Ginebra

Anexo 2 - ID | Componente 1: Evaluabilidad del PTDP (Programas de Trabajo Decente País) y su vinculación con los ODS

Dimensiones de preparación	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking de puntuaciones (del 1 al 4)
1. Comprensión y conocimiento del proceso para vincular los objetivos y metas de los ODS con el desarrollo de los PTDP	1.1. ¿En qué medida hay claridad en la comprensión del proceso que deberían utilizar las Oficinas país de la OIT para vincular los ODS con los PTDP? 1.2. ¿La Guía de PTDPs brinda suficiente claridad sobre cómo alinear los ODS con el proceso de desarrollo del PTDP? ¿La Lista de verificación del “<i>Quality Appraisal Mechanism (QAM)</i>”, en la Guía del PTDP, brinda "criterios de verificación" adecuados de los elementos a considerar respecto a los ODS en los PTDP? 1.3. ¿En qué medida la Guía del UNDAF es utilizada por los funcionarios para desarrollar el PTDP? Si se utiliza, ¿proporciona esto una orientación adecuada sobre cómo vincular los ODS al proceso de desarrollo del PTDP? 1.4. ¿Ha habido comunicación clara, específica y adecuada sobre el proceso de desarrollo de PTDP y cómo se deben vincular con los ODS?, ¿Esta comunicación se ha dado desde la Sede a las con suficiente grado de detalle y utilidad? ¿Y de las Regiones a las oficinas de los países? (4 preguntas grandes + preguntas de seguimiento / 4 criterios de cumplimiento)	1 - Poco o nada de comprensión o conocimiento del proceso que se debe utilizar para vincular los objetivos y metas de los ODS con el desarrollo de los PTDP. 2 - A pesar de cierto nivel de comprensión del vínculo genérico entre los ODS y la Agenda de Trabajo Decente (TD) (por ejemplo, la Meta n. ° 8), hay disponible una guía limitada sobre cómo integrar los ODS en el proceso de desarrollo de los PTDP. 3 - Un nivel desigual de entendimiento en toda la OIT sobre el proceso que deberían utilizar las oficinas país para vincular los ODS con el desarrollo de los PTDP: hay un trabajo en marcha para proporcionar claridad a nivel operacional. 4 - Existe en general un entendimiento bueno y consistente por parte de los funcionarios de la Oficina país y la región sobre el proceso que debe seguirse para vincular los ODS al desarrollo de los PTDP.
2. Comprensión y conocimiento del	2.1 ¿En qué medida hay claridad en la comprensión del enfoque que las Oficinas de País de la OIT deberían utilizar	1 - Poco o nada de comprensión o conocimiento sobre la necesidad de

Dimensiones de preparación	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking de puntuaciones (del 1 al 4)
enfoque para desarrollar una Teoría del Cambio para un PTDP que incorpore los objetivos y metas de los ODS.	para desarrollar una Teoría del Cambio (TdC) para un PTDP que también refleje la inclusión de los objetivos y metas relevantes de los ODS? 2.2 ¿En qué medida son adecuadas las instrucciones y las comunicaciones sobre esto? ¿Hay suficiente claridad en la Guía de DWCP? 2.3 ¿Algún personal de la oficina en el país responsable del desarrollo de los PTDP ha participado en alguna capacitación en los últimos dos años relacionada con el desarrollo de una Teoría del Cambio? <i>(3 preguntas grandes + preguntas de seguimiento / 4 criterios de cumplimiento)</i>	vincular los ODS al proceso de TdC para desarrollar un PTDP. 2 -Algunos niveles de comprensión y conocimiento de la importancia de vincular los ODS al proceso TdC para el desarrollo de un PTDP, pero no existe claridad sobre cómo hacerlo. 3 - Una comprensión general y un conocimiento de la importancia de vincular los objetivos y metas de los ODS con el proceso de TdC para el desarrollo de un PTDP. Aunque todavía hay una falta de claridad para muchas personas sobre los aspectos técnicos de cómo hacer esta vinculación, se está trabajando para proporcionar claridad a nivel operacional. 4 - En general, los funcionarios entienden bien la necesidad de vincular los ODS con el proceso de TdC para el desarrollo de un PTDP, así como los detalles técnicos sobre cómo hacer que esto suceda.
3. Proceso utilizado para el desarrollo del PTDP	<i>3.1 ¿En qué medida durante el proceso para desarrollar el PTDP (o el Programa de Trabajo de la OIT en el País) se ha reflexionado y discutido sobre los siguientes aspectos vinculados a la relación del PTDP con los ODS?:</i>	1 - El proceso de desarrollo de los PTDP no involucra ninguna discusión o análisis sobre cómo los ODS podrían afectar el PTDP, como ampliar el alcance de la OIT más allá de las líneas tradicionales; vincular el PTDP a la

Dimensiones de preparación	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking de puntuaciones (del 1 al 4)
	3.1.1 ¿Dónde y cómo los ODS podrían estar afectando el trabajo de la OIT y la Agenda sobre el TD? 3.1.2 ¿Cómo el PTDP (mediano plazo) se ajusta con la Agenda 2030 (de más largo plazo)? 3.1.3 ¿En qué medida el desarrollo de los PTDP implica la discusión y el análisis de las implicaciones operativas de la integración de los ODS en el PTDP - en particular, las implicaciones para el diseño; proceso de entrega; y el alcance previsto para los beneficiarios en el país? ¿En qué medida las conclusiones de las discusiones se reflejan en el diseño del PTDP? 3.1.4 ¿Cómo se debería modificar la medición del "éxito", con los ODS incluidos en el PTDP? ¿Ha habido una reunión de seguimiento sobre las implicaciones para los datos: brechas y desarrollo de datos? ¿En qué medida las conclusiones de las discusiones se capturan en el PTDP? 3.2 ¿En qué medida se ha examinado el potencial de que los ODS pertinentes, y que están vinculados al PTDP, puedan llegar más allá de los beneficiarios tradicionales de la OIT? 3.3 ¿En qué medida incluye el proceso un examen de la posibilidad de que otros organismos de las Naciones Unidas / nuevos socios internacionales estén implicados en el éxito de los objetivos de los PTDP, dado el vínculo con los ODS?	visión 2030; examinar nuevas medidas de "éxito" y asociadas al monitoreo (M) y evaluación (E) y necesidades de información y reporte asociadas; etc. 2-El desarrollo del PTDP está incorporando el ODS # 8 en las discusiones de desarrollo de PTDP, pero aún se está aproximando al proceso de desarrollo de PTDP de forma tradicional; es decir, en general no se aborda la gama de cuestiones / consideraciones por las cuales los ODS podrían alterar el PTDP, incluida la medición, el monitoreo y la presentación de informes sobre el "éxito". 3 - El proceso de desarrollo del PTDP incorpora algunos elementos innovadores que reflejan los ODS (por ejemplo, vinculando el desarrollo de PTDP dentro del marco de referencia más largo de la Agenda 2030), pero existe una discusión y análisis limitados sobre cómo los ODS pueden estar alterando los supuestos, riesgos subyacentes y un entorno propicio dentro del cual opera el PTDP. 4 - El proceso de desarrollo de los PTDP se está desvinculando del enfoque tradicional al introducir la discusión y el

Dimensiones de preparación	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking de puntuaciones (del 1 al 4)
	3.4 ¿En qué medida el proceso incluye un examen del potencial de nuevas suposiciones / riesgos que se deben tener en cuenta con respecto al "entorno propicio" para el PTDP que ahora pueden ser relevantes para el éxito del PTDP, dado el vínculo con los ODS?? 3.5 ¿En qué medida el trabajo preparatorio para el PTDP incluye un "análisis de necesidades" asociado con la implementación, monitoreo, evaluación e información de los ODS? <i>(5 preguntas grandes + preguntas de seguimiento / 4 criterios de cumplimiento)</i>	análisis de preguntas clave que sustentan la vinculación de los ODS con el quehacer del PTDP, lo que se refleja en el nuevo PTDP
4 Adecuación de la TdC, detallada, para el PTDP	4.1 ¿En qué medida el proceso de desarrollo del PTDP incluye el detalle de una Teoría del cambio (TdC) para el PTDP? 4.2 ¿Incluye la TdC... 4.2.1 ...Un modelo lógico que muestre los vínculos entre las actividades del PTDP y los productos y resultados esperados que resultarán en el corto / inmediato, mediano y largo plazo? 4.2.2 ...Una articulación de los eventos y condiciones que generalmente tendrían que ocurrir para que el vínculo causal específico funcione? 4.3 ¿En qué medida la TdC... 4.3.1 ...Captura/refleja adecuadamente la alineación de los ODS con el PTDP a fin de permitir la identificación de	1.-El proceso de desarrollo de los PTDP no incluye el detalle de una TdC para el PTDP, ni siquiera un modelo lógico que vincule las actividades del PTDP con los productos y resultados esperados. 2 -El desarrollo del PTDP incluye la identificación de los "resultados" esperados, pero dista mucho de ser un modelo lógico o TdC adecuado (por ejemplo, actividades no vinculadas a productos y resultados, supuestos / riesgos críticos no identificados). Además, no abordan en su desarrollo los problemas por los cuales los ODS

Dimensiones de preparación	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking de puntuaciones (del 1 al 4)
	las actividades de la OIT que, por cada CPO, están destinadas a contribuir al desempeño de los ODS? 4.3.2 ...Alinea adecuadamente el marco de tiempo de mediano plazo del PTDP con los objetivos y metas a largo plazo de los ODS? 4.3.3 incluye una identificación de otras partes interesadas e interventores (incluidas otras agencias de la ONU) que ahora pueden estar implicados en el éxito del PTDP, dado el vínculo con los ODS? 4.4 En comparación con el PTDP anterior, ¿en qué medida la vinculación de los ODS al proceso de desarrollo de los PTDP genera cambios en las actividades, los beneficiarios y las expectativas de la OIT en cuanto a los productos y los resultados? 4.5 ¿Hasta qué punto hay consenso / acuerdo entre las partes interesadas: 4.5.1 Sobre el PTDP, tal como se refleja en la TdC, que es: comprensible? ¿Lógico? ¿Bien definido? ¿Exhaustivo? Inequívoco? 4.5.2 De que las actividades y productos del PTDP son proporcionales a los resultados esperados, como se refleja en el TdC? 4.5.3 De que la entrega de los compromisos de los ODS, tal como se refleja en el TdC, es plausible? <i>(5 grandes preguntas + preguntas de seguimiento / 4 criterios de cumplimiento de las preguntas)</i>	podrían alterar el PTDP, incluidos M, E y los informes de desempeño. 3 - El desarrollo de los PTDP incluyen un modelo lógico y una TdC que vincula las actividades a los "resultados", así como la articulación de suposiciones / riesgos clave. En su desarrollo, no aborda la gama completa de cuestiones o consideraciones sobre cómo los ODS podrían afectar al PTDP. 4 - El proceso de desarrollo de los PTDP incluye una TdC orientada a los resultados, desarrollado con partes interesadas clave y que refleja dónde y cómo los ODS se alinean e impactan en los PTDP.
5 Marco de medición del desempeño	5.1 ¿La ToC ilustra claramente la vinculación esperada de las actividades del PTDP-CPO con los objetivos / metas	1 - No, o en el mejor de los casos, se ha desarrollado un Marco de medición del

Dimensiones de preparación	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking de puntuaciones (del 1 al 4)
	específicos de los ODS, como se refleja en los resultados esperados del PTDP? 5.2 ¿En qué medida hay acuerdo sobre qué 'resultados' (es decir, productos y resultados) medir? ¿Cómo se está determinando qué 'resultados' medir? 5.3 ¿Se están definiendo indicadores que se utilizarían en la medición del progreso y el rendimiento de los ODS? 5.4 ¿Existe un acuerdo en que los indicadores utilizados para medir el desempeño y el "éxito" del PTDP son apropiados?, 5.5 ¿En qué medida son los indicadores SMART?, 5.6 ¿Se identifican indicadores tanto cualitativos como cuantitativos como medidas de rendimiento?, 5.7 ¿En qué medida se identifica el nivel apropiado de desagregación (temporal, geográfica, y según otros criterios) para la medición de las metas de indicadores? <i>(7 grandes preguntas / 4 criterios de cumplimiento de las preguntas)</i>	desempeño (MMD) mal concebido para el PTDP. 2 - Si bien se identificaron varios indicadores dentro de un MMD, existe confusión con el MMD en términos de productos y resultados, muchos de los indicadores son problemáticos (no SMART), y la referencia a los ODS es generalmente inexistente. 3 - Se identifican medidas de rendimiento orientadas a resultados, con la expectativa de un monitoreo continuo. Sin embargo, existe una integración limitada de los ODS y una capacidad para medir y monitorear el progreso de los ODS y la contribución de la OIT al desempeño de los ODS. 4 - El MMD refleja las necesidades de medición y presentación de informes de los PTDP y los ODS, e incluye una gama de indicadores cuantitativos y cualitativos factibles.
6 Estrategia y plan de monitoreo y evaluación para los PTDP y los ODS	6.1 ¿En qué medida hay datos disponibles (o que deben recopilarse) para completar los indicadores que se definen a través del proceso de la TdC? ¿Existen datos disponibles para establecer líneas de base adecuadas? 6.2 ¿En qué medida la introducción de los ODS en el proceso de PTDP da lugar a la necesidad de una nueva	1. No se articula una Estrategia de medición del desempeño (PMS) ni un Plan de M&E para el PTDP que identifique hitos clave, roles, responsabilidades y responsabilidades para medir y reportar.

Dimensiones de preparación	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking de puntuaciones (del 1 al 4)
	recopilación de datos e información? ¿Con qué facilidad se trata esto? Tiene la OIT alguna función, si corresponde? 6.3 ¿En qué medida son los datos usados para completar los indicadores considerados válidos? ¿De confianza? Consistente en calidad y accesibilidad a nivel subnacional en todo el país (¿Se puede acumular en cifras nacionales creíbles)? 6.4 ¿En qué medida se define una estrategia de medición del desempeño que articula, para cada indicador: fuentes de datos, frecuencia de recopilación de datos; métodos; almacenamiento y accesibilidad de datos; puntos de notificación de datos; y, roles, responsabilidades y responsabilidades relevantes? 6.5 ¿En qué medida se detalla una estrategia de medición del desempeño relevante para los objetivos / metas / indicadores de los ODS, ya sea por sí misma o dentro de una estrategia global de medición del PTDP? De ser así, ¿se está asignando la rendición de cuentas dentro de la Oficina país para garantizar la medición y el informe oportuno de los ODS? 6.6 Cuando se identifica a otros organismos de las Naciones Unidas o socios internacionales que están implicados en ODS dentro del alcance de la OIT, ¿en qué medida se han realizado consultas para lograr un acuerdo sobre cuestiones de datos, monitoreo y evaluación? 6.7 ¿En qué medida el plan de MyE para el PTDP incluye hitos para informar regularmente sobre el progreso de la	2 - Se ha identificado un Plan de MyE, pero no incorpora adecuadamente los requisitos de monitoreo y evaluación para un PTDP, ni tampoco aborda los requisitos de M, E y presentación de informes para los ODS. 3 - Se ha articulado un PMS para el PTDP que identifica el monitoreo, la evaluación y la presentación de informes tradicionalmente utilizados para el PTDP, junto con la claridad sobre los roles, las responsabilidades y las responsabilidades para garantizar su ejecución. Sin embargo, hay poca o ninguna referencia clara sobre cómo se supervisarán o evaluarán los ODS, ni se identificaron recursos para garantizar una evaluación de la contribución de la OIT al progreso de los ODS. 4 - Un PMS bien articulado y un Plan M & E detallado para el PTDP que integra los requisitos de monitoreo, evaluación y presentación de informes relacionados con el PTDP y los ODS.

Dimensiones de preparación	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking de puntuaciones (del 1 al 4)
	implementación de los ODS en el PTDP? ¿Se están asignando recursos y rendición de cuentas dentro de la Oficina país? 6.8 ¿En qué medida el Plan de M & E para el PTDP incluye una evaluación de evaluabilidad? ¿Una evaluación formativa, abordando los temas de gestión de la implementación de la OIT y su contribución al progreso y desempeño de los ODS? ¿Se ha identificado un marco de tiempo? ¿Se están identificando los recursos para llevarlo a cabo? 6.9 ¿En qué medida el Plan de M & E incluye una evaluación sumativa, abordando la eficacia / los resultados logrados y los problemas de impacto de la contribución de la OIT al progreso y el desempeño de los ODS? ¿Se están identificando los recursos y responsabilidades para llevarlo a cabo? 6.10 ¿El Plan de M & E vincula el monitoreo de los indicadores de los ODS y la evaluación de los temas de la contribución de la OIT a los ODS con los requisitos para las Revisiones de Programas de País? ¿Y con la eventual evaluación de PTDP? <i>(10 grandes preguntas / 4 criterios de cumplimiento de las preguntas)</i>	
7 Informes sobre el progreso y desempeño del PTDP y ODS	7.1 ¿En qué medida hay claridad acerca de los informes que se requerirán en los ODS, por ej. alcance y frecuencia de los informes de la OIT; los reportes requeridos para el	1 - Poco o nada de claridad sobre la presentación de informes de progreso y el rendimiento de los PTDP y los ODS.

Dimensiones de preparación	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking de puntuaciones (del 1 al 4)
	UNDAF, ¿y qué conllevaría para las oficinas de los países en lo relativo a reportar sobre los PTDP? 7.2 ¿Hay/ habrá informes anuales de la oficina de país sobre las contribuciones de la OIT a nivel de país a los ODS, identificando las actividades clave impulsadas por la OIT y, en términos cuantitativos y cualitativos, los "resultados" logrados hasta la fecha? 7.3 ¿Hay / habrá algún informe conjunto sobre los ODS con otras agencias de las Naciones Unidas implicadas en los ODS incluidos en el PTDP del país? 7.4 ¿Hay planes para la presentación temprana de informes sobre la implementación de los ODS por parte de la oficina país de la OIT- para compartir con la Oficina Regional? 7.5 ¿El Plan de M & E vincula el monitoreo de los indicadores de los ODS y la evaluación de los temas de la contribución de la OIT a los ODS con los requisitos para las Revisiones Internas de los PTDP (<i>Country Programme Reviews-CPR</i>) o evaluaciones de programas país? De ser así, ¿se asignan recursos adicionales al ejercicio de RCP? <i>(5 grandes preguntas / 4 criterios de cumplimiento de las preguntas)</i>	2 - Mientras se realizan los informes periódicos sobre los PTDP, sigue habiendo incertidumbre sobre cuáles son los requisitos / el enfoque para informar sobre el progreso y el desempeño de los ODS. 3 - Se reconoce que se requerirán informes de progreso y el rendimiento de los PTDP y los SDG, pero también una falta de claridad en torno a estos últimos. Como tal, se está elaborando una orientación para aclarar la naturaleza de la información que se espera de las oficinas en los países sobre los ODS. 4 - Se ha desarrollado o se está elaborando un plan para informar sobre el progreso y el rendimiento de los PTDP y los ODS, incluida la contribución de la OIT a los ODS. Esto se coordinará con los planes y acuerdos de M & E con otras agencias de la ONU, según corresponda.

Anexo 3 - ID | Componente 2: Capacidad y preparación del Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación (SNME) para evaluar los ODS y los aspectos relevantes para la Agenda de Trabajo Decente

Componente 2A: Capacidad actual del Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación (SNME) del país y su vinculación con los objetivos y metas de los ODS

Dimensiones de análisis	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking de puntuaciones
1. Infraestructura para respaldar tanto la demanda como la oferta de información de Monitoreo (M) y Evaluación (E)	1.1. ¿Tiene el país una Política formal de MyE / Evaluación? Si es así, ¿desde cuándo? 1.2. ¿Existe un organismo o ministerio del gobierno central responsable de MyE? ¿Y de creación de capacidad y supervisión en materia de M y E? 1.3. ¿Existe alguna exigencia para que los ministerios realicen MyE a sus programas? 1.4. ¿La evaluación sistemática es parte del SNME? 1.5. ¿Los líderes senior y políticos apoyan y aprecian el papel de M y E en la gobernanza del sector público? 1.6. ¿Hay factores en el país que favorecerán o limitarán el desarrollo de un SNME? <i>6 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	1- No existe NMES o actualmente se está planificando. 2 - Algunos requisitos centrales para el monitoreo, indicadores nacionales y sectoriales. Solo se conduce E internacionalmente. 3 - Políticas de M & E desarrolladas, pero poca o ninguna E hasta la fecha, en parte debido a la falta de \$ y RH. El monitoreo está vinculado a la planificación nacional. Entrenamiento de M & E en curso o planificado. 4 - Política de M & E con una fuerte dirección central, y tanto M como E están siendo llevados a cabo y usados a nivel nacional y en sectores y ministerios.
2. Preparación institucional para llevar a cabo el Monitoreo y Evaluación	2.1. En qué medida algunos / muchos ministerios tienen unidades de MyE? 2.2. ¿En qué medida hay recursos dentro de los ministerios para llevar a cabo las evaluaciones?	1 - Las evaluaciones nunca se llevan a cabo a nivel nacional o dentro de los ministerios. No hay unidades de M & E dentro de los ministerios. 2 - Algunos ministerios clave (por ejemplo, Salud, Educación) tienen unidades de M & E pero pocos o

Dimensiones de análisis	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking de puntuaciones
	2.3. ¿En qué medida se realizan evaluaciones de proyectos, programas o políticas en el país? Si es así, ¿quién lleva a cabo las evaluaciones? <i>3 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	ningún recurso o experiencia para la evaluación. Solo se conduce E internacionalmente. 3 - La mayoría de los ministerios principales tienen unidades de M & E y existe la expectativa de un monitoreo continuo. Se espera que la política de M & E resulte en mayores recursos tanto para M como para E, pero aún hay una capacidad de evaluación limitada en el país. Capacitación/formación en M & E en curso o planificada. 4 - Todos los ministerios principales tienen unidades de MyE con suficientes recursos que llevan a cabo una M constante y llevan a cabo o apoyan sistemáticamente la evaluación de sus proyectos y programas.
3. Capacidad de recursos humanos del país para suministrar información de monitoreo y evaluación	3.1. ¿En qué medida hay una capacidad analítica suficiente centralizada en el país? 3.2. ¿Cuál es la capacidad actual de los evaluadores en el país y dentro del gobierno? De los consultores privados? Dentro de las instituciones académicas? Dentro de la región? ¿Es esto suficiente para satisfacer las necesidades de monitoreo y evaluación de los ODS? 3.3. ¿Existe una red profesional activa para promover / apoyar la capacitación sobre métodos y prácticas de M & E?	1 - Existen pocos, o ningún, evaluador en ejercicio y poca o ninguna capacitación de M & E disponible en el país. Capacidad analítica limitada o deficiente dentro de la Oficina nacional de estadística (ONE). 2 - Algunos focos de capacidad analítica en el país (ONE, instituciones académicas, otras instituciones). Pero existen pocos funcionarios capacitados en conceptos y prácticas de M y E. La

Dimensiones de análisis	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking de puntuaciones
	3.4. ¿La capacitación que necesitan los evaluadores o expertos en M & E está disponible en el país? ¿La región? <i>4 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	red profesional de M & E existe y está promoviendo la capacitación de M & E, aunque los entrenadores locales son pocos y los recursos para capacitación son limitados. 3 - La experiencia en M & E existe centralmente y en los principales ministerios, aunque su experiencia analítica y de evaluación es insuficiente. Existen algunos evaluadores experimentados y una red profesional activa. Hay planes de apoyo del gobierno para capacitación de M & E. Existen instituciones locales y regionales que planifican la capacitación de M & E. 4 - Complemento fuerte de la capacidad de evaluación en los sectores público y privado. Una red profesional fuerte y activa que apoya la capacitación y el desarrollo continuo de M & E. Capacidad nacional y regional para proporcionar capacitación en M & E.
4. Datos y preparación estadística	4.1. ¿Hay una Oficina Nacional de Estadística- ONE (o Agencia responsable)? ¿Cuenta la ONE con recursos humanos y financieros para llevar a cabo sus funciones? 4.2. ¿Tiene el país una estrategia nacional de desarrollo de datos?	1 - Datos generalmente considerados de mala calidad e incompletos. La agencia es responsable de los datos con pocos recursos y sin suficientes habilidades.

Dimensiones de análisis	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking de puntuaciones
	4.3. ¿La calidad y actualización de los datos son aceptables para dotar de información a los indicadores? 4.4. ¿Los datos subnacionales se recopilan regularmente? Cantidad, calidad y utilidad de estos datos? 4.5. ¿En qué medida los datos se analizan adecuadamente y se informan públicamente? <i>5 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	2 - La Oficina Nacional de Estadística (ONE) realiza encuestas periódicas. Pero, la capacidad analítica es limitada y la presentación de informes no son oportunas. Datos subnacionales incompletos y de baja calidad. Reconocimiento de la necesidad de invertir en el desarrollo de datos. 3 - La ONE experimentó con encuestas e informes nacionales, aunque los datos subnacionales se consideran de baja calidad. Los datos se analizan e informan, aunque no siempre son completos ni oportunos en tiempo. Insuficiente capacidad analítica de recursos humanos. Esfuerzos de desarrollo de datos en curso. 4 - La experiencia y la calidad de los datos de la ONE generalmente son consideradas fuertes por la comunidad internacional
5. Capacidad y disposición para usar la información de Monitoreo y Evaluación	5.1. ¿En qué medida existe un monitoreo y una presentación de informes formal y regular sobre los principales indicadores del gobierno? ¿Cómo se usa esta información? 5.2. ¿En qué medida los informes de desempeño del gobierno incluyen informes sobre "resultados"? 5.3. ¿En qué medida existen requisitos/ expectativas de que se utilice la información de M&E para informar para la planificación y desarrollo de programa/proyectos/políticas a nivel ministerial? A nivel nacional?	1 - Poco o ningún gobierno informa sobre los indicadores o resultados de desempeño. No uso aparente de la información de M & E. Poca / ninguna disponibilidad de información de M & E para el público en general (medios de comunicación, sociedad civil). No hay leyes / reglas de "acceso a la información". 2 - Información formal y limitada de la información de M & E para el público

Dimensiones de análisis	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking de puntuaciones
	5.4. ¿En qué medida la sociedad civil y los medios de comunicación tienen acceso a estos informes? están adecuadamente informados sobre los conceptos M y E y el papel que pueden desempeñar? 5.5. ¿Existe una ley formal de "acceso a la información" que aumente la transparencia y el acceso a la información de MyE para los medios, la sociedad civil, etc.? <i>5 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	en general, aunque se alega que la información de M & E se usa dentro del gobierno. No hay leyes de "acceso a la información". 3 - Algunos informes formales (por ejemplo, indicadores nacionales) y uso aparente en el contexto de la planificación nacional o sectorial. Pero, sin verificación externa / supervisión. Y, no hay leyes de "acceso a la información". 4 - Información de rendimiento regularmente reportada al público en general y utilizada en todos los sectores según sea necesario. La ley de 'Acceso a la información' existe y puede ejercerse sin costo o amenaza indebida, etc.
6. Claridad sobre el monitoreo, la evaluación y la presentación de informes de los ODS, y el enlace de M&E con el SNME	6.1. ¿Tiene el país un plan formal para monitorear el progreso hacia la consecución de las ODS, con metas clave identificadas? ¿Y de reportar sobre ello? 6.2. Actualmente, ¿en qué medida hay canales formales de información / comunicación para la presentación de informes sobre los ODS? 6.3. ¿Existe un plan formal para evaluar el desempeño de los ODS? Si es así, quién/cuáles son los impulsores que están creando la demanda para evaluar los ODS? 6.4. ¿Tiene el país la intención de monitorear, evaluar e informar a nivel subnacional?	1 - Poca o ninguna comunicación, comprensión o decisiones sobre ODS, M&E y presentación de informes. 2 - Algunas discusiones sobre la implementación, el monitoreo, la evaluación y la presentación de informes de los ODS, pero aún no hay un consenso, ni un comité coordinador de los ODS ni un plan de implementación. No hay un enfoque real en los ODS M y E, ni una aclaración de los roles y responsabilidades para ODS, M&E y la presentación de informes.

Dimensiones de análisis	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking de puntuaciones
	6.5. ¿Con qué frecuencia informará el país sobre el progreso y el desempeño de los ODS? 6.6. ¿En qué medida el monitoreo y la evaluación de los ODS se construyen dentro de las estructuras y procesos de la SNME? <i>6 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	3 - Creación del comité de coordinación de ODS y desarrollo del plan de implementación de ODS. Todavía existe cierta confusión entre los ministerios de implementación sobre lo que esto podría significar operacionalmente. Falta de claridad sobre los roles, las responsabilidades y la implementación de los aspectos operacionales del monitoreo y la evaluación de los ODS. 4 - Desarrollo del Plan de Implementación de los ODS, así como una estrategia y plan para el monitoreo y la evaluación de los ODS. ODS,M&E construido dentro del SNME.
7. Preparación institucional de los ministerios y otros partes interesadas para supervisar, evaluar e informar sobre el progreso de los ODS	7.1. ¿Existe un plan formal de implementación de ODS a nivel de país con hitos clave? 7.2. ¿El 'líder' y los ministerios clave asociados con la implementación de los ODS tienen las capacidades / capacidades de evaluación necesarias o los recursos para la evaluación? ¿Tales habilidades, capacidades y recursos residen en otros lugares, por ejemplo en institutos de investigación o universidades? 7.3. ¿Se ha iniciado o planificado alguna evaluación de metas / objetivos específicos de los ODS? 7.4. ¿Existe un plan para vincular la evaluación con el ejercicio de "seguimiento y revisión" de los ODS? De ser así, ¿qué agencia coordinaría o tomaría la iniciativa?	1. - Hay poca o ninguna comprensión o planificación sobre cómo supervisar, evaluar e informar sobre el progreso y el rendimiento de los ODS. También, habilidades limitadas de M y E para llevarlo a cabo, incluso si existiera un plan. 2. Existe alguna planificación para el futuro M, E e informes sobre los ODS, pero poca o ninguna capacidad de M y E dentro de las instituciones pertinentes para llevarlo a cabo, tanto a nivel central como dentro de los ministerios. Atención limitada a los datos e informes a nivel subnacional. Y

Dimensiones de análisis	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking de puntuaciones
	7.5. ¿Se han proporcionado recursos / apoyo extra a los ministerios para garantizar la capacidad de monitoreo, evaluación e información de los ODS? 7.6. ¿Qué esfuerzos se han llevado a cabo para desarrollar la capacidad de evaluación a nivel subnacional en relación con el principio de localización de los ODS? 7.7. ¿Qué esfuerzos se han realizado para desarrollar la capacidad de seguimiento y presentación de informes de los ODS a nivel subnacional en relación con el principio de localización de los ODS <i>7 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	no hay planes para incluir una evaluación sistemática en la Revisión Nacional Voluntaria (VNR) del país. 3 - Existe un Plan de Implementación de los ODS y se está considerando la mejor manera de monitorear, evaluar e informar el progreso de los ODS. Se reconoce la importancia de la evaluación como parte de esto y la posible necesidad de desarrollar la capacidad de evaluación para hacerlo, así como para abordar los problemas de datos a nivel subnacional. 4 - Existe un plan para el monitoreo, la evaluación y la presentación de informes de los ODS, que incluye la medición y presentación de informes a nivel subnacional. El plan recibió recursos y se identificaron agencias líderes. Esto se coordinará dentro del VNR del país.

Componente 2B: Capacidad actual del Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación (SNME) del país para adecuarse a la Agenda de Trabajo Decente

Dimensiones	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking scores
1. Incorporación de elementos de la Agenda de Trabajo Decente-TD en la estrategia nacional de desarrollo	1.1. ¿Los puntos de la Agenda de TD están incorporados en la estrategia nacional de desarrollo del país? 1.2. ¿Se considera que algunos aspectos de la Agenda de TD son prioridades de la estrategia nacional de desarrollo? 1.3. ¿Algunos de los ministerios centrales informan con regularidad acerca de los temas de la Agenda de TD, como los ministerios de planificación o finanzas? 1.4. ¿En qué medida la Oficina País de la OIT se pone en contacto con las agencias centrales del país (Ministerio de Planificación, Finanzas, etc.) sobre cuestiones de la agenda de TD? <i>4 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	1 - Los elementos de la Agenda de TD están esencialmente ausentes de la estrategia o plan de desarrollo nacional del gobierno. 2 - Se hace referencia a algunos aspectos de la Agenda de TD en el plan nacional, pero en general no se le da una alta prioridad, 3 - Los elementos de la Agenda de TD parecerían estar incorporados en la estrategia y el plan nacional, aunque hay una falta de claridad en cuanto a su prioridad y recursos. 4 - Se incorporan los puntos de la Agenda de TD y se les da una prioridad adecuada dentro del plan nacional de desarrollo del país.
2. Institucionalización de Monitoreo y Evaluación dentro del Ministerio de Trabajo (MT)	2.1. ¿En qué medida el Ministerio de Trabajo (MT) participa o se relaciona con las acciones los esfuerzos de monitoreo y evaluación del Sistema Nacional de Monitoreo y Evaluación? 2.2. ¿En qué medida MT tiene una unidad de MyE para la supervisión del rendimiento (M) y la evaluación (E)? ¿En qué medida MT tiene recursos dedicados para llevar a cabo estas funciones de evaluación?	1 - No existe unidad de M & E dentro del Ministerio de Trabajo (MOL). 2 - Existe una Unidad de M & E dentro de MOL, pero la experiencia en M & E es limitada y no se lleva a cabo ninguna evaluación. 3 - Una Unidad de M & E dentro de MOL lleva a cabo un monitoreo continuo, pero se limita o no se planifican o llevan a cabo evaluaciones. Un cierto interés en desarrollar capacidad de evaluación dentro de MOL.

Dimensiones	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking scores
	2.3. ¿El Ministerio de Trabajo ha realizado alguna evaluación en los últimos tres años? Si es así, ¿cómo se usó la información? <i>3 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	4 - Existe una Unidad de M & E con recursos adecuados dentro de MOL, lleva a cabo un monitoreo continuo y una evaluación periódica, ya sea con experiencia interna o externa.
3. Estudios sistemáticos de TD en el país	3.1. ¿Ha habido alguna vez una evaluación que aborde cuestiones de "trabajo decente", "equidad" o "desigualdad de género" en el país? 3.2. ¿En qué medida hay mecanismos de retroalimentación en el país donde las opiniones de los mandantes de la OIT (trabajadores, sindicatos, asociaciones de empleadores, sociedad civil en general) sobre la situación del TD en el país se recojan y sistematicen? <i>2 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	1 - Actualmente no existen estudios formales ni mecanismos de retroalimentación sistemática para informar sobre los problemas de TD en el país. 2 - Se han llevado a cabo algunos estudios o encuestas que proporcionan cierta información sobre problemas de TD, pero la confiabilidad de los datos y el análisis es baja, y la información generalmente no se utiliza 3 -Las encuestas regulares incluyen problemas de TD y algunos estudios se han llevado a cabo. Planes establecidos para llevar a cabo encuestas y estudios más sistemáticos y regulares que incluirían cuestiones relevantes para TD. 4 - La información sistemática sobre los puntos de la Agenda de TD, incluidos los comentarios de los mandantes de la OIT, se captura de forma continua y se analiza e informa mediante estudios formales, investigaciones y evaluaciones.
4. Datos relevantes sobre TD en el país	4.1. ¿En qué medida la ONE (o Agencia responsable) actualmente recopila datos relacionados con el trabajo decente y/o reducción de las desigualdades y/o igualdad de género?, ¿analiza y elabora informes sobre estos temas?	1 - Datos limitados o nulos sobre problemas de TD recopilados regularmente en el país. 2 - Se han llevado a cabo algunas encuestas que incluyen problemas de TD, pero la confiabilidad de los sistemas de datos es cuestionable. Además, la cantidad limitada y la baja calidad de los datos subnacionales limitan la disponibilidad de los

Dimensiones	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking scores
	4.2. ¿Existen planes para mejorar los sistemas de datos existentes asociados con informes de trabajo decente y / o introducir nuevos sistemas para capturar mejores datos relacionados con estas variables, por ejemplo, datos a un nivel más desagregado o local? 4.3. ¿En qué medida existen datos a nivel de país para poblar los indicadores de ODS relevantes para los cuales la OIT es "custodio"? ¿Se están recopilando los datos correctos? ¿Los datos son confiables, desagregados, oportunos y accesibles? 4.4. ¿Alguna estrategia de desarrollo de datos (existente o planeada) tiene en cuenta las necesidades de monitoreo, evaluación e informes de los ODS? Por ejemplo, ¿la necesidad de monitorear y evaluar el progreso de los ODS en materia de trabajo decente, equidad e igualdad de género? 4.5. ¿En qué medida la Oficina Nacional de Estadística analiza e informa sobre temas de trabajo decente, equidad o género? <i>5 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	ODS relacionados con la OIT. Aún no hay planes detallados para mejorar la captura de datos y el desarrollo de datos a nivel subnacional. 3-La Agencia Nacional de Estadística recopila regularmente datos relacionados con problemas de TD. Reconocimiento de problemas de datos, particularmente asociados con los ODS, pero existe un plan de desarrollo de datos, y se está trabajando para mejorar la calidad de los datos y desarrollar datos subnacionales. 4 - Los datos sistemáticos y regulares sobre elementos de TD son recopilados por una Oficina Nacional de Estadística creíble, que analiza e informa sobre los hallazgos.
5. Enlace de los ítems de la Agenda de TD a la implementación en el país de los planes de implementación, MyE para los ODS	5.1. ¿Los funcionarios senior del país han reconocido oficialmente la relación entre la Agenda de TD con los objetivos y metas específicos de los ODS en los que el país se está enfocando?	1 - Ningún vínculo aparente de la Agenda de TD los planes que tiene el país para la implementación, el monitoreo, la evaluación o la presentación de informes de los ODS. 2 - Los elementos de la Agenda de TD parecen estar integrados en la estrategia de país y los

Dimensiones	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking scores
	5.2. ¿Se han incorporado elementos de la Agenda de TD a la estrategia y los planes del país para la implementación de los ODS? 5.3. ¿Se han incorporado elementos de la Agenda TD a la estrategia y los planes del país para el monitoreo y evaluación de los ODS? 5.4. ¿En qué medida las principales agencias informantes sobre los ODS están al tanto del rol / rol potencial que deben jugar los mandantes de la OIT en M, E y reportan sobre el progreso de los ODS? <i>4 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	planes para la implementación de los ODS, pero el monitoreo y evaluación de estas áreas es incierto. Tampoco hay claridad sobre si y cómo se informarán los elementos de TD relacionados con los ODS. El papel que los mandantes de la OIT podrían desempeñar en los ODS generalmente no se debate. 3 - Los puntos de la Agenda de TD están claramente integrados en un Plan de Implementación de los ODS. Se están realizando esfuerzos para garantizar que se desarrolle el monitoreo de las áreas relevantes, pero existe una discusión limitada sobre si estas áreas serán sistemáticamente evaluadas. 4- Los ítems de la Agenda de TD se reconocen formalmente como parte de la estrategia y los planes SDG del país para su implementación, monitoreo y evaluación. Para ayudar a poner esto en práctica, se ha identificado a los mandantes de la OIT para un papel que apoye la implementación M y E de los objetivos y metas de los ODS relacionados con el TD.
6. Experiencia de país con seguimiento y revisión de SDG para HLPF hasta la fecha	6.1. ¿Ha realizado el país un seguimiento formal, una revisión y un informe al HLPF hasta la fecha? De ser así, ¿esto incluyó análisis / evaluación sistemáticos? ¿Participaron los miembros de la OIT de alguna manera significativa? 6.2. Si el país participó en una Revisión Nacional Voluntaria (VNR) para los ODS, ¿informó sobre los objetivos / metas de los ODS relacionados con la Agenda de TD?	1. - El país no se ha comprometido hasta la fecha con un VNR, ni tiene planes para hacerlo en este momento. 2 - Cualquier VNR que incluyera informar sobre el progreso de los ODS, no hizo referencia a los objetivos / metas de los ODS relacionados con TD. 3 - Cualquier VNR que incluyera informar sobre el progreso de los ODS hizo referencia a los objetivos / metas de los ODS relacionados con TD, pero no se basó en ninguna evaluación, ni

Dimensiones	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking scores
	<i>2 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	implicó la participación de los mandantes de la OIT de manera significativa. 4 - Se comunicó un VNR al HLPF que incluía una referencia a la evaluación (realizada o por realizar), los objetivos / metas de los ODS relacionados con la Agenda TD y la participación de los mandantes de la OIT.
7. Coordinación de apoyo en MyE informes y desarrollo de datos entre agencias de la ONU y otros socios internacionales	7.1. ¿El desarrollo de datos y el desarrollo de capacidades de M y E son una prioridad para el UNSDF? 7.2. ¿En qué medida hay coordinación en el país sobre cuestiones de desarrollo de datos, MyE y presentación de informes entre el CO de la OIT y otras agencias de las Naciones Unidas cuando están implicados en objetivos y metas de ODS comparables? 7.3. ¿Participa activamente la OP de la OIT en el equipo de las Naciones Unidas en la medida en que se refiere a la creación de capacidad de seguimiento y evaluación de los ODS y el desarrollo de datos nacionales? ¿y en defender los problemas relacionados con el TD? <i>3 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	1 - Existe poca o ninguna coordinación entre las agencias de la ONU y los socios internacionales en el país en el desarrollo de datos, M y E. 2 - El United Nation Country Team (UNCT) proporciona una red para compartir información, pero hay una coordinación limitada y el desarrollo de datos y M y E no se han identificado como prioridades dentro del United National Strategic Development Framework (UNSDF). 3 - El UNCT proporciona una red para compartir información y, aunque la coordinación es limitada hasta la fecha, el UNSDF ha identificado el desarrollo de datos y el M y E como prioridades. 4 - ILO participa activamente en el UNCT, promueve la agenda de TD y coordina con colegas de UNCT en la creación de capacidades M y E, un área prioritaria, junto con el desarrollo de datos, del UNSDF.

Anexo 4 - ID | Componente 3: La capacidad y las necesidades de capacidad de los mandantes de la OIT para una participación efectiva en el M&E a nivel nacional de los PTDP y los ODS

Dimensiones del análisis	Subdimensiones de análisis: preguntas de diagnóstico	Guía de ranking de puntuaciones (1-4)
1. Comprensión de los mandantes de la OIT de los conceptos, el lenguaje y el uso del monitoreo (M) y la evaluación (E).	1.1. ¿En qué medida los mandantes de la OIT en el país (<u>Asociaciones de Trabajadores, Asociaciones de Empleadores y Ministerio de Trabajo</u>¹⁰) comprenden el lenguaje, los conceptos y los potenciales usos y beneficios de las acciones de monitoreo y la evaluación? 1.2. ¿Ha habido alguna capacitación formal u orientación sobre M y E proporcionados a los mandantes de la OIT en los últimos dos años? <i>2 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	1 - Poca o nula comprensión, por parte de los mandantes de la OIT, sobre el lenguaje, los conceptos y usos potenciales del monitoreo y evaluación. 2 - Alguna familiaridad con los conceptos de M y E, pero limitado entendimiento real por los constituyentes de la OIT sobre cómo el M y E se lleva a cabo y es usado. 3 - Una comprensión desigual de M y E en los mandantes de la OIT, algunos mucho más familiarizados con los conceptos que otros. Poca capacitación formal planificada. 4 - Un buen entendimiento por parte de los mandantes de la OIT en general sobre los conceptos, beneficios y usos de M y E.

¹⁰ Una respuesta a esta pregunta por cada tipo de mandante es necesaria

2. Comprensión de los mandantes de la OIT sobre la estrategia y el plan de los ODS a nivel país y posibles vínculos de los objetivos/metas de los ODS con los PTDP.	2.1. ¿En qué medida los mandantes de la OIT en el país tienen conciencia y comprenden la Agenda 2030, los objetivos y metas de los ODS y el plan del país para la implementación de los ODS? 2.2. ¿En qué medida los mandantes de la OIT tienen una comprensión sobre cómo y dónde los objetivos y metas de los ODS pueden estar vinculados con el PTDP? 2.3. ¿En qué medida los mandantes de la OIT tienen conciencia y comprensión de que el progreso y el desempeño de los ODS tienen que ser monitoreados, evaluados e informados Públicamente? ¿Tienen una apreciación de la importancia del M y E para la implementación de los ODS? <i>3 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	1 - Poca o nula comprensión por parte de los mandantes de la OIT de la los planes del país para los ODS, la importancia del M y E para la implementación de los ODS, y cualquier vinculación de los ODS al PTDP. 2 - Cierta familiaridad de los mandantes de la OIT con el lenguaje de los ODS (por ejemplo, el Objetivo N ° 8), pero una comprensión limitada de cómo los ODS podrían apoyarse del M y E, o estar vinculados al PTDP. 3 - Un entendimiento desigual entre los mandantes de la OIT sobre el plan de implementación de los ODS, el rol y la importancia de M y E para los ODS y de cómo todo esto podría vincularse con los PTDP - algunos mucho más conscientes que otros. 4 - Un buen entendimiento por parte de los mandantes de la OIT, en general sobre el plan de implementación de los ODS, y la importancia de este para M y E y el vínculo con el PTDP.
---	--	---

3. Percepción del papel de los mandantes de la OIT en el monitoreo, la evaluación y la presentación de informes sobre el progreso de los ODS.	3.1. ¿Qué rol desempeñan actualmente cada uno de los tres mandantes¹¹ en el monitoreo, evaluación y/o presentación de informes sobre el progreso de los ODS? 3.2. ¿Qué rol consideran los mandantes de la OIT que deben desempeñar en el monitoreo, evaluación y presentación de informes sobre el progreso de los ODS? ¿Se sienten adecuadamente equipados para este rol? 3.3. Las autoridades que lideran el reporte de los ODS, ¿qué rol consideran deben desempeñar cada uno de los mandantes de la OIT en el monitoreo, evaluación y presentación de informes sobre el progreso de los ODS? 3.4. ¿En qué medida los líderes en materia de ODS a nivel país ven al foro tripartito de la OIT como un mecanismo para apoyar la implementación y responsabilidad de los ODS? <i>4 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	1 - Los mandantes de la OIT desempeñan poco o ningún rol en el monitoreo, evaluación o en la presentación de informes del progreso de los ODS, sin expectativas de cambio en los próximos 2 a 3 años. 2 - Los mandantes de la OIT desempeñan poco o ningún rol en el monitoreo, evaluación o presentación de informes del progreso de los ODS, pero con la expectativa de que al menos uno, si no más (por ejemplo, Ministerio de Trabajo) podría estar apoyando en M, E y notificando los esfuerzos del progreso de los ODS. 3 - Algunos mandantes de la OIT desempeñan actualmente un rol limitado en monitoreo, evaluación o presentación de informes del progreso de los ODS, pero con la expectativa entre todos los constituyentes de que esto crecerá con orientación, capacitación y / o experiencia con los ODS. 4- Funciones bien definidas, actuales o planificadas, para todos los mandantes de la OIT en monitoreo, evaluación o el informe del progreso de los ODS, con una buena comprensión común entre los mandantes y los funcionarios de los países que lideran la implementación de los ODS.
---	--	--

¹¹ Una respuesta a esta pregunta por cada tipo de mandante es necesaria

4. Inclusión del Ministerio de Trabajo (MT) dentro de cualquier foro interinstitucional de los ODS.	4.1. ¿Está el Ministerio de Trabajo (MT) incluido en cualquier foro interinstitucional que pueda existir para el intercambio de información y la posible coordinación de los esfuerzos de implementación de los ODS? 4.2. ¿Está el MT incluido en cualquier comité u organismo que sirve para guiar, implementar o supervisar el monitoreo, la evaluación y la presentación de informes sobre ODS? <i>2 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	1 - MT no está incluido en ningún comité interinstitucional que podría estar coordinando, implementando o supervisando el monitoreo, la evaluación o la presentación de informes sobre ODS. 2 - MT no está incluido en ningún comité interinstitucional relacionado a los ODS, pero recibe actualizaciones de los comités que existen. 3 - MT puede buscar representación en comités selectos de varias agencias de ODS de manera puntual, pero no es un miembro principal de tales comités. 4 - MT es un participante activo en los principales comités interinstitucionales de ODS.
5. La claridad de los planes dentro de MOL para la implementación, M, E, y la presentación de informes sobre los ODS	5.1. ¿En qué medida hay planes formalizados dentro del Ministerio de Trabajo para el monitoreo y la evaluación de ODS? 5.2. ¿En qué medida se relacionan el M y el E con los ítems de la Agenda de TD? 5.3. ¿Se le ha otorgado al Ministerio de Trabajo recursos / apoyo adicionales para garantizar el monitoreo, evaluación e informes de los ODS? ¿Es esto necesario para garantizar M y E efectivos? <i>3 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	1 - MT actualmente no tiene ningún plan formal para el monitoreo, la evaluación o la presentación de informes sobre los ODS pertinentes. 2 - MT tiene interés en M, E e informar sobre los ODS, pero tiene experiencia y capacidad insuficiente y no espera recursos o capacitación para apoyar el fortalecimiento de capacidades. 3 - MT tiene planes para M y E e informar sobre ODS relevantes, pero experiencia y capacidad insuficiente. Se han identificado recursos adicionales para capacitación y apoyo. 4 - MT tiene un plan formalizado y los recursos necesarios, capacidad y experiencia para monitorear, evaluar e informar sobre los ODS relevantes para la Agenda TD.

6. Compromiso de la Asociación de Empleadores con asuntos nacionales, incluidos los ODS, y M y E.	6.1. ¿En qué medida las Asociaciones de empleadores están activamente comprometidas con el desarrollo del PTDP?, ¿Todas o algunas de ellas? 6.2. ¿En qué medida las asociaciones de empleadores / el sector privado han sido (o lo serán en el futuro) incluidas en los órganos consultivos establecidos para la implementación de los ODS en el país? 6.3. ¿Algunas Asociaciones de empleadores se han presentado ante el gobierno, la OIT u otros (por ej., socios internacionales) con una posición formal / punto de vista sobre los ODS y su implementación? 6.4. ¿Las Asociaciones de empleadores se involucran activamente con las agencias responsables de la recopilación de datos nacionales, el monitoreo o evaluación de los ODS?, ¿Todas o algunas de ellas? 6.5. ¿En qué medida Las Asociaciones de empleadores se reúnen regularmente (por ejemplo, una vez al año) con funcionarios del gobierno en áreas de interés mutuo? De ser así, ¿qué ministerios – MT, Planificación, Finanzas, Otro? <i>5 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	1 - Ninguna asociación de empleadores participa de manera activa en cuestiones nacionales como los ODS en general o la Agenda TD en especial. 2 - Una asociación de empleadores sí participa en el desarrollo del PTDP, pero en general no se ha inclinado o no ha venido adelante con cualquier posición asociada con la implementación de los ODS, ni el monitoreo o la evaluación de los ODS. 3 - Una asociación de empleadores participa activamente en el desarrollo de los PTDP, y publica periódicamente declaraciones o posiciones sobre varios asuntos generales, incluidos los ODS, pero hay limitaciones en términos de contenido o análisis y, en general, poca o ninguna referencia a M y E. 4 - Hay una asociación activa representativa de empleadores en el país que se reúne periódicamente con funcionarios gubernamentales, participa activamente en el desarrollo de PTDP, y ha desarrollado y adoptado un documento de posición que aborda la implementación de los ODS y la supervisión, evaluación y reporte sobre el progreso.
---	---	--

7. Compromiso de la Asociación de Trabajadores con asuntos nacionales, incluidos los ODS, y M y E.	7.1 ¿En qué medida están las Asociaciones de trabajadores activamente comprometidas con el desarrollo de los PTDP? ¿Todas o algunas de ellas? 7.2 ¿En qué medida se han incluido (o se incluirán en el futuro) las asociaciones de trabajadores en los órganos consultivos establecidos para la implementación de los ODS en el país? 7.3 ¿Alguna Asociación de trabajadores se ha presentado ante el gobierno, la OIT u otros (por ejemplo, socios internacionales) con una posición formal / punto de vista sobre los ODS y su implementación? 7.4 ¿Las Asociaciones de trabajadores se involucran activamente con las agencias responsables de la recolección de datos nacionales, monitoreo o evaluación? ¿Todas o algunas de ellas? 7.5 ¿Las Asociaciones de trabajadores se reúne regularmente (por ejemplo, una vez al año) con funcionarios del gobierno en áreas de interés mutuo? De ser así, ¿qué ministerios - MT, Planificación, Financiar, Otro? <i>5 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	1 - Ninguna asociación de trabajadores participa de manera activa en asuntos nacionales como los ODS en general o la Agenda TD en especial. 2 - Las asociaciones de trabajadores clave sí participan en el desarrollo de los PTDP, pero en general no se han inclinado ni han avanzado en relación con ninguna posición asociada con la implementación de los ODS, ni con el seguimiento o la evaluación de los ODS. Adicionalmente, una voz común en las diferentes asociaciones de trabajadores no siempre es evidente. 3 - La asociación de trabajadores clave está activa en el desarrollo de PTDP, y periódicamente publica declaraciones o posiciones sobre varios temas amplios, incluidos los ODS, pero hay limitaciones en términos de contenido o análisis y generalmente poca o ninguna referencia a M y E. Aunque suele haber una voz común en las diferentes asociaciones de trabajadores. 4 - Hay asociaciones activas de trabajadores en el país que se reúnen regularmente con funcionarios del gobierno, participan activamente en el desarrollo de los PTDP, y han desarrollado y adoptado documentos de posición sobre la implementación de los ODS y el monitoreo, la evaluación y la presentación de informes sobre progreso.
--	--	--

8. Compromiso de la sociedad civil, los líderes elegidos, las ONG o la asociación nacional de evaluación (VOPE) dentro de cualquier órgano consultivo de los ODS.	8.1. ¿En qué medida se ha incluido (o se incluirá en el futuro) a la sociedad civil en los órganos consultivos formales establecidos para la implementación de los ODS, M o E en el país? 8.2. ¿Hay una Organización Voluntaria de Evaluadores Profesionales (VOPE) en el país? De ser así, ¿están activamente comprometidos con la implementación de los ODS, M y E? 8.3. ¿El país ha sido identificado como 'Spotlight' país por EVAL ODS / EvalPartners? <i>3 preguntas + preguntas de seguimiento</i>	1 - No hay una aparente representación por portavoces de la 'sociedad civil' en ningún órgano consultivo puesto en marcha para la planificación o implementación de los ODS. Y, poca o nula consulta con la sociedad civil en general. 2 - La sociedad civil y los portavoces que hablan en nombre de la sociedad civil está siendo consultada sobre la implementación de los ODS, pero no tiene un asiento formal en ningún comité consultivo, de planificación o de toma de decisiones relacionado con el ODS. 3 - La sociedad civil y los portavoces que hablan en nombre de la sociedad civil están siendo consultados sobre la implementación de los ODS. Aunque no tienen un asiento formal en ningún órgano consultivo, a través de la VOPE del país, han habido discusiones formales sobre temas de monitoreo y evaluación de ODS Progreso. 4 - Representantes de la sociedad civil son activos y están comprometidos en cuerpos consultivos asociados con la planificación, implementación, M, E de los ODS e informes sobre el progreso y el rendimiento.
---	---	---

Anexo 5 – Vínculo entre CPO, MECNUD y ODS a nivel de indicadores.

El siguiente cuadro muestra un resumen de los indicadores de la matriz de resultados del MECNUD vinculados al ODS 8, del cual OIT es custodio. Como se puede observar en el cuadro, hay una mayor alineación de los indicadores de los CPO con los ODS que con el MECNUD.

Indicadores		
ODS en CPO	ODS en MECNUD	ODS en MECNUD y CPO
1.3		
5.4		
8.2		
8.3		
8.4	1.3.1a-b $\approx$ 6.5**	
8.5	1.3.1a-b $\approx$ 6.6	
8.6	3.8.1 = 6.2**	1.3.1a-b $\approx$ 6.5**
8.7	6.1.1; 6.2 = 6.4	8.2.1 $\approx$ 1.3
8.8	7.2.1 $\approx$ 1.2	8.3.1 = 1.4**
8.9	8.2.1 $\approx$ 1.3	8.5.1; 8.7 = 2.1**
8.b.1	8.3.1 = 1.4**	8.5.2; 8.6.2 $\approx$ 2.2**
10.4	8.5.1; 8.7 = 2.1**	10.4.1 = 1.6**
11.3	8.5.2; 8.6.2 $\approx$ 2.2**	10.4.2; 8.b.1 $\approx$ 6.7
11.5	10.4.1 = 1.6**	
11.6	10.4.2; 8.b.1 $\approx$ 6.7	
13.1		
13.2		
13.3		

Aclaración:

$\approx$ El indicador no es exactamente el mismo pero miden dimensiones similares.

** El indicador en el MECNUD no tiene metas.