



Evaluation Summaries

Programa de Apoyo al Trabajo Decente en Bolivia

Datos rápidos

País: Bolivia

Modo de evaluación: Intermedia Independiente

Área técnica: Trabajo Decente

Gestión de la evaluación: OIT - OSRA

Equipo de evaluación: Javier Armando Pineda Duque

Inicio del proyecto: Marzo 2007

Término del proyecto: 2010

Código del proyecto: BOL/06/50M/NET

Donante: Netherlands

Palabras claves: Bolivia; Trabajo Decente

Antecedentes y contexto

Resumen del propósito, lógica y estructura del proyecto

El Programa de Apoyo al Trabajo Decente en Bolivia (PATD-B) constituye una experiencia en programas de apoyo al Trabajo Decente, de suma importancia para este país. Su objetivo central consiste en apoyar la búsqueda del trabajo decente.

El desempeño del Programa ha estado guiado por sus objetivos estratégicos, los cuales son:

1. Al final del Programa se habrá mejorado la aplicación y el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, particularmente aquellos vinculados a la eliminación del trabajo forzoso y la abolición del trabajo infantil.

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

3. Al final del Programa se habrá fortalecido la capacidad institucional de los organismos públicos y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a nivel nacional, departamental y local, en zonas seleccionadas de reintervención, para desarrollar políticas y programas, como las previamente establecidas en el numeral anterior.

Propósito, alcance y clientes de la evaluación

La presente evaluación intermedia busca aportar elementos que contribuyan a un mejor direccionamiento de las actividades del Programa, a su mejor desempeño e implementación, a fin de contribuir con los objetivos de la OIT en la región.

El PATD-B presenta desde su aprobación en marzo de 2007 hasta octubre de 2008, tres claras etapas en su desarrollo. La etapa clave para esta evaluación es la tercera (abril-octubre 2008), en donde el PATD-B inicia un proceso de creación y utilización de sistema de planeación y monitoreo expresado en un Plan

Operativo Anual -POA, que le va permitir contar con una plataforma más clara para guiar sus acciones, las cuales se amplían conforme con su misión. Esta última etapa de implementación del PATD-B va a establecer los elementos para la evaluación intermedia de sus productos y resultados.

Metodología de la evaluación

La primera y principal fuente de información de esta evaluación se basa en las diferentes entrevistas que el evaluador realizó a representantes del gobierno, de los y las trabajadoras y de los empresarios y empresarias. En tal sentido, esta evaluación es eminentemente cualitativa, participativa y con un enfoque basado en los constituyentes de la OIT.

Igualmente se entrevistaron algunas personas de proyectos específicos de capacitación y se realizaron entrevistas grupales a facilitadores de las metodologías OIT.

El otro componente de la evaluación se desarrolla al nivel de la información escrita y se centra, para la evaluación de la efectividad o eficacia del Programa, en los indicadores de monitoreo y evaluación que fueron diseñados por el mismo.

Hallazgos y conclusiones principales

Esta evaluación percibe que, no obstante el poco diagnóstico institucional, el PATD-B presenta logros muy modestos pero significativos en el cambio cultural e institucional de los mandantes, especialmente en el gobierno, en la medida que ha propiciado encuentros y espacios de interacción significativos, consultas y alianzas, con argumentos técnico-políticos. Esto resulta especialmente relevante en un contexto cultural y político marcado por el cambio, por la movilización y por una alta politización de la vida social que se vive hoy en día en Bolivia.

Estos modestos logros del PATD-B tienen que ver, desde el punto de vista del contexto institucional, socio-económico y cultural, con su capacidad de respuesta sustentada en tres elementos: la constitución de un equipo interno con alto nivel de experiencia y compromiso; la adecuación de muchas de sus acciones a las demandas y necesidades de los mandatarios; y, los mecanismos e instrumentos utilizados para facilitar los cambios, esto es, las consultas, los estudios, las alianzas, las metodologías de capacitación y, en general, el respeto y reconocimiento hacia los interlocutores.

Esta evaluación también argumenta que el PATD-B ha avanzado claramente en la planificación y monitoreo por proyectos, actividades e indicadores de producto, pero le resta un esfuerzo importante en evaluación de resultados tanto de productos, pero especialmente de impactos.

Recomendaciones y lecciones aprendidas

Importantes lecciones aprendidas

El PATD-B constituye un Programa sui-géneris de apoyo a la gobernabilidad en el mundo del trabajo y, como tal, sus aprendizajes se pueden colocar en la línea de punta de la cooperación internacional.

No obstante centrar su trabajo en lo institucional, el diseño del PATD-B adoleció de un adecuado diagnóstico institucional en el análisis del problema. La guía en este campo es en gran parte intuitiva y cultural proveniente de la experiencia.

La debilidad institucional en el gobierno, identificada como la principal limitación proveniente del contexto para una adecuada implementación del PATD-B, debe generar estrategias explícitas de intervención. Estas han sido más implícitas y generales, además de no presentar estrategias de resolución que lleven a la inmediata reprogramación de

actividades. Esto es justamente lo que le ha acontecido al PATD-B.

Una de las lecciones aprendidas en este Programa es el papel de la capacitación como estrategia en el fortalecimiento institucional dentro de un contexto de inestabilidad. El apoyo de expertos internacionales de la OIT y de otras organizaciones, puede jugar un papel importante, no sólo en su función de transmisores de conocimiento, discursos y propuestas alternativas, sino también en su papel de mediadores institucionales.

Finalmente, el fortalecimiento de la capacidad institucional, como anteriormente mencionado, pasa por la programación, formulación, implementación y evaluación de las políticas públicas de trabajo decente. Una labor del Programa debe consistir en fortalecer también la capacidad reflexiva y de aprendizaje de las instituciones contrapartes, fortaleciendo su capacidad de evaluación.

Principales recomendaciones y seguimiento

1. El PATD-B debe incorporar en su rediseño estrategias de trabajo más sólidas con las organizaciones constituyentes de trabajadores y empresarios. Esto se debe reflejar en la programación de actividades del 2009, a partir de un apoyo a sus propuestas y planes estratégicos, especialmente, en las acciones que compaginen con los objetivos estratégicos del Programa y que busquen avanzar en las condiciones y propuestas que faciliten el diálogo social.

2. Con el fin de desarrollar una mejor gestión, se recomienda al PATD-B implementar el sistema de monitoreo y evaluación diseñado en abril de 2008, con un claro ejercicio de actualización periódica de definición de indicadores de producto y de resultado. Ello implica avanzar en el diseño y aplicación de procesos de evaluación en todos y cada uno de los proyectos con el involucramiento de las entidades contrapartes.

3. Aunque el Programa cuenta con acciones conjuntas con gobiernos locales, se recomienda retomar la estrategia de desarrollo económico local, planteada en el diseño original del PATD-B, buscando su articulación no sólo con el objetivo de formulación de políticas de empleo, sino también con los objetivos centrales de erradicación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y el fortalecimiento institucional. Igualmente, se recomienda retomar en la agenda con el Ministerio de Trabajo y las entidades públicas locales, el apoyo a las formas asociativas de producción y al sector cooperativo y la formulación de planes estratégicos para el sector, dentro de las políticas de empleo.

4. Como fuente de sostenibilidad de los efectos intangibles del Programa, se recomienda la promoción de publicaciones que busquen visibilizar y dar a conocer los problemas del trabajo forzoso en distintas regiones del país y los estudios que surjan de las encuestas sobre el trabajo infantil.

5. En el campo de la capacitación, se sugiere continuar con los procesos de adecuación metodológica a comunidades indígenas y revisar las metodologías de la OIT, algunas surgidas antes de poner en práctica los principios de multiculturalidad y género, incorporando nuevos desarrollos y conceptos.

6. En la búsqueda del cambio cultural y la equidad de género, se recomienda al Programa fomentar la participación de las mujeres en todas las actividades realizadas, y estudiar sus posibles impactos.