

Oficina
Internacional
Del Trabajo
Ginebra

PROGRAMAS DE TRABAJO DECENTE POR PAÍS DE LA OIT



UNA GUÍA PRÁCTICA

Versión 4

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2016

Primera edición 2005

Segunda edición 2008

Tercera edición 2011

Cuarta edición 2016

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Programa de trabajo decente por país de la OIT: una guía práctica, versión 4

Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2016

ISBN: 978-92-2-331183-4 (web pdf)

Oficina Internacional del Trabajo

trabajo decente / plan de acción / planificación de programas / realización del plan / nivel nacional / guía

13.01.1

Publicado también en inglés: *ILO Decent Work Country Programme: a practical guidebook, version 4* (ISBN: 978- 92- 2-131302-1), Ginebra, 2016; francés: *Programmes par pays de promotion du travail décent de l'OIT: Manuel, version 4* (ISBN 978-92-2-231127-9), Ginebra, 2016

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT se pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, o solicitándolos a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: <http://www.ilo.org/publns> o escribanos a: ilopubs@ilo.org.

Publicado en Suiza

Los PTDP son el marco principal de apoyo de la OIT a sus mandantes en el ámbito nacional. En línea con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, los PTDP incluyen estrategias integradas y equilibradas para alcanzar los objetivos estratégicos de la OIT en relación con las prioridades identificadas por los mandantes nacionales tripartitos, con base en el contexto específico de cada país y en respuesta a los retos actuales.

Esta nueva versión de la Guía de PTDP de la OIT refleja el éxito de la Organización para posicionar el trabajo decente en el centro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y provee orientación para apoyar los objetivos de la Agenda 2030 mediante los PTDP, incluida su integración en una nueva generación de Marcos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas en los países. Cabe recordar que, en su conjunto, las acciones de la OIT para apoyar la Agenda 2030 constituyen la Iniciativa para poner fin a la pobreza.

Como muestra esta Guía, los PTDP son idóneos cuando se basan en un diagnóstico sólido de la situación del país. Asimismo, para que sean implementados de manera exitosa, es necesario contar con alianzas nacionales y planes de financiamiento pertinentes. De esta manera, los PTDP serán herramientas valiosas para promover y comunicar el trabajo de la OIT a una gran variedad de actores.

Para que los PTDP sean medios efectivos para lograr avances en la Agenda 2030, es necesario que aborden las dimensiones social, económica y ambiental del desarrollo. El mandato de la OIT de promover la justicia social nos obliga a garantizar que los PTDP respondan a las necesidades de los más desfavorecidos, los que viven situaciones de pobreza y quienes se ven privados de sus derechos y libertades fundamentales. En relación con la sostenibilidad ambiental, he mencionado en otra oportunidad que la prevención y mitigación del cambio climático, más que ningún otro elemento, distinguirá las futuras responsabilidades y actividades de la OIT de las anteriores. Los PTDP del futuro deberán reflejar esta realidad.

Recomiendo a todos los directores y personal que se remitan a esta guía para desarrollar y ejecutar una nueva generación de PTDP que permitan que los servicios prestados por la OIT sean los pilares para lograr cambios reales y positivos en las vidas laborales de las mujeres y hombres de todo el mundo, y que complementen el conocimiento y experiencia institucionales adquiridos durante casi un siglo.

Agosto de 2016

Guy Ryder

Director General

CONTENIDO

PRÓLOGO.....	ii
CONTENIDO	iii
ABREVIATURAS.....	iv
INTRODUCCIÓN	1
1. EL ENFOQUE DE LOS PTDP PARA LA PROGRAMACIÓN POR PAÍS	3
PRINCIPIOS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA PROGRAMACIÓN POR PAÍS	3
LOS PTDP Y LA PROGRAMACIÓN DE LA OIT	4
IMPLICACIONES DE LA AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE	6
2. EL DOCUMENTO DEL PTDP	9
INTRODUCCIÓN.....	10
DIAGNÓSTICO DE PAÍS	10
PRIORIDADES Y RESULTADOS DEL PROGRAMA POR PAÍS	13
ARREGLOS PARA LA GESTIÓN, LA PLANIFICACIÓN DE LA EJECUCIÓN, EL SEGUIMIENTO, LA PRESENTACIÓN DE INFORMES Y LA EVALUACIÓN	18
PLAN DE FINANCIAMIENTO.....	18
PLAN DE PROMOCIÓN Y COMUNICACIÓN.....	19
3. GOVERNANZA Y SUPERVISIÓN DE LOS PTDP	21
MECANISMO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD	21
APROBACIÓN DE LOS PTDP	22
GOVERNANZA DEL PTDP.....	22
EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y PRESENTACIÓN DE INFORMES	25
EXAMEN Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA	27
ANEXO 1: PLANTILLA PARA EL DOCUMENTO DEL PTDP.....	30
ANEXO 2: PLANTILLA PARA LA MATRIZ DE RESULTADOS DEL PTDP	33
ANEXO 3: MÓDELO DE FORMULARIO PARA EL MdE DEL PTDP	34
ANEXO 4: PLANTILLA PARA EL PLAN DE SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS DEL PTDP	36
ANEXO 5: PLANTILLA PARA EL PLAN DE SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL PTDP.....	37
ANEXO 6: EJEMPLO DE TdR DEL COMITÉ DIRECTIVO TRIPARTITO DE UN PTDP	38
ANEXO 7: LISTA DE VERIFICACIÓN DEL QAM - MECANISMO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD	39
ANEXO 8: LISTA DE VERIFICACIÓN DEL MECANISMO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD.....	41
ANEXO 9: NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO POR OBJETIVO ESTRATÉGICO	45

ABREVIATURAS

ACTEMP	Oficina de Actividades para los Empleadores
ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores
CPO	Resultado del Programa de País (<i>Country Programme Outcome</i>)
CPR	Examen del Programa de Trabajo Decente por País (<i>Country Programme Review</i>)
ETD	Equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente
EVAL	Unidad de Evaluación
GBR	Gestión basada en resultados
GED	Servicio de Género, Igualdad y Diversidad
GNUD	Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo
IGDS	Sistema de Gestión de Documentos de Gobernanza Interna
IRIS	Sistema Integrado de Información sobre los Recursos
JUR	Oficina del Consejero Jurídico
MANUD	Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OP	Oficina de País
PARDEV	Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores
PROGRAM	Departamento de Programación y Gestión Estratégicas
PTDP	Programas de Trabajo Decente por País
QAM	Mecanismo de garantía de la calidad (<i>quality assurance mechanism</i>)
RBSA	Cuenta suplementaria del presupuesto ordinario
SM/IP	Módulo de gestión estratégica/planificación de la ejecución IRIS
UNCT	Equipo de País de las Naciones Unidas
URP	Unidad regional de programación

INTRODUCCIÓN

En 2004 la OIT estableció unos programas de duración determinada y recursos asignados que se denominaron Programas de Trabajo Decente por País (PTDP). Estos programas se basan en los principios y estándares de la OIT, las prioridades de los mandantes de la OIT –de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores– y en los objetivos nacionales de desarrollo. Los PTDP describen el apoyo que requiere un país de la OIT para lograr un avance medible hacia el objetivo de un trabajo decente para todos, tanto para hombres como para mujeres, y reflejan el compromiso de los mandantes para promover dicho objetivo, tanto individualmente como en cooperación mutua, incluso mediante el desarrollo de alianzas. Las Oficinas de País de la OIT son responsables de todas las etapas de los PTDP. Los equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente (ETD) de las diferentes regiones proveen apoyo técnico y asesoramiento sobre políticas, en colaboración con especialistas técnicos de la oficina central, para el diseño y la ejecución de los PTDP de acuerdo con las necesidades de los mandantes. En los equipos, los especialistas técnicos de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACTEMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) lideran la integración de las perspectivas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los PTDP.

Esta es la cuarta edición de la guía para ayudar al personal y a los mandantes de la OIT a desarrollar, aplicar, dar seguimiento y evaluar los PTDP. Se basa en la experiencia de muchas personas de la OIT en relación con los diferentes aspectos del proceso de los PTDP y los mecanismos conexos, así como en las decisiones, informes, evaluaciones pertinentes y revisiones institucionales de la OIT.

Esta versión de la Guía se publica después de la discusión sostenida durante la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2016 sobre la evaluación del impacto de la Declaración de la OIT de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa. La resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente adoptada por la Conferencia en esa oportunidad reafirma las pautas estratégicas establecidas por los miembros de la OIT para alcanzar el máximo potencial de la Declaración, que incluye la necesidad de fortalecer los PTDP.

Con la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) en septiembre de 2015, la preparación y la ejecución de los PTDP pasan a una nueva etapa en la que la acción de la OIT tendrá que ser una parte visible del esfuerzo general de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). La Guía toma en cuenta varias consideraciones y enfoques contenidos en la guía publicada por el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUM) en 2017 para ayudar a los equipos de país de las Naciones Unidas a desarrollar una nueva generación de los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD). Refleja, así, el compromiso de la OIT para asegurar que su labor contribuya con la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, incluso mediante un mejor alineamiento con el sistema de las Naciones Unidas y una mayor colaboración dentro del mismo.

LAS NOVEDADES DE ESTA EDICIÓN

- Orientación para adaptar los PTDP a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, incluyendo su integración a una nueva generación de MANUD.
- Un mecanismo de garantía de la calidad revisado
- Mayor gobernanza y supervisión
- Varias herramientas prácticas y recursos adicionales

El Capítulo 1 de esta Guía describe el enfoque de los PTDP para la programación por país, teniendo en cuenta las implicaciones que surgen de la Agenda 2030. El Capítulo 2 se centra en la estructura del documento del PTDP y el proceso para prepararlo. El Capítulo 3 aborda temas relacionados con la gobernanza y la supervisión de los PTDP. El documento está complementado con información adicional contenida en materiales de referencia, plantillas y herramientas. Esta Guía ha sido concebida para servir como un documento dinámico que se puede actualizar según sea necesario, a partir de las lecciones aprendidas, experiencias e ideas de las Oficinas de País, del personal y de los mandantes de la OIT involucrados en el diseño y ejecución de los PTDP.

1. EL ENFOQUE DE LOS PTDP PARA LA PROGRAMACIÓN POR PAÍS

PRINCIPIOS Y PROCEDIMIENTOS GENERALES DE LA PROGRAMACIÓN POR PAÍS

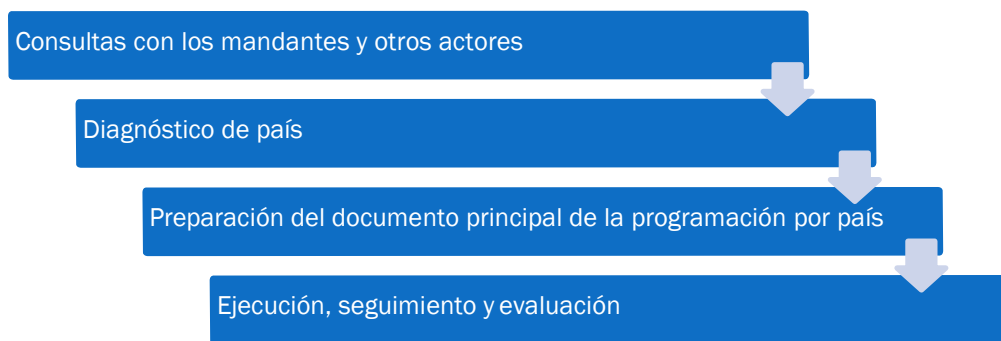
La programación por país es un método que utilizan las Naciones Unidas y las instituciones multilaterales para planificar la cooperación para el desarrollo; algunos de los principales países donantes usan procedimientos similares. La programación por país se basa en varios principios de diseño acordados por consenso internacional sobre las buenas prácticas de la cooperación para el desarrollo. Los principios más comunes son:

- Métodos de programación basada en los resultados con características como indicadores medibles y seguimiento y evaluación sistemáticos.
- Énfasis en el nivel de país, reconociendo que probablemente se requiera un enfoque individualizado de acuerdo con las condiciones y capacidades específicas de cada país.
- Análisis exhaustivo de las características y necesidades de cada país con énfasis en los datos y conocimiento locales.
- Provisión de apoyo en áreas de mayor ventaja comparativa, y reconocimiento de la necesidad de establecer prioridades en lugar de intentar hacerlo todo.
- Promoción de la coherencia de políticas para mejorar la efectividad y la sostenibilidad.
- Integración de temas transversales, como la igualdad de género y la no discriminación, los derechos humanos, la gobernanza y el cambio climático.
- Énfasis en la apropiación nacional de las medidas de establecimiento de prioridades, ejecución y sostenibilidad.
- Consulta con la sociedad civil y otros actores, además de los gobiernos.
- Formación de alianzas para impulsar la acción conjunta y lograr un mayor impacto.
- Apoyo mediante servicios y productos de conocimiento global.

El proceso de desarrollar un documento de programación por país es similar en muchas de estas instituciones. Como se muestra en la Figura 1, la preparación de todos los documentos de programación por país desarrollados por la ONU, incluidos los documentos de programación de agencias específicas, y por instituciones multilaterales, generalmente empieza con consultas preliminares con el gobierno y otros actores. El segundo paso es un proceso de diagnóstico de país que permite establecer las prioridades y que generalmente implica la recopilación y el análisis exhaustivos de datos. El tercer paso es preparar el documento principal sobre la programación por país que incluye –en muchos casos– un resumen del contexto, una lista de las prioridades, la identificación de los principales resultados y su medición, un marco lógico (algunas veces adjunto como anexo) e información sobre el presupuesto.

Por último, los procedimientos de ejecución, seguimiento y evaluación se basan en el documento principal y son una parte esencial de la ejecución de la programación por país y de la compilación de lecciones para los programas futuros.

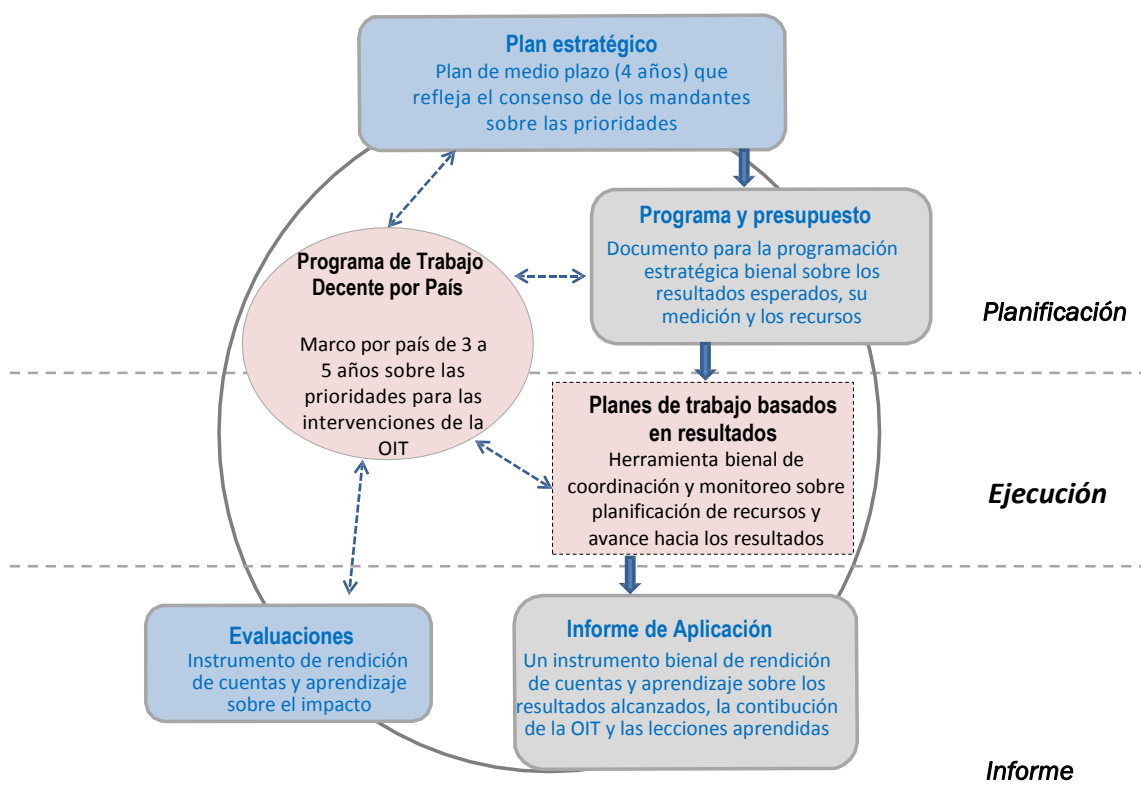
Figura 1: Proceso de la programación por país



LOS PTDP Y LA PROGRAMACIÓN DE LA OIT

Los PTDP cumplen una función especial en la programación de la OIT y en el ciclo presupuestario. El programa y presupuesto bienal de la OIT se enmarca dentro del contexto del Plan Estratégico y se basa, en gran medida, en los resultados establecidos en los PTDP. Asimismo, el logro de los resultados de los PTDP contribuye con el avance hacia el cumplimiento de los resultados globales de la Organización. Por consiguiente, la integración de los PTDP en los procesos de la programación de la OIT es evidente. En la Figura 2 se muestra la relación entre la programación horizontal en el nivel de país y el ciclo general de la programación de la OIT.

Figura 2: El ciclo de programación basado en resultados de la OIT



El principal objetivo de la OIT es promover oportunidades para que las mujeres y hombres tengan un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El Programa de Trabajo Decente con sus cuatro objetivos estratégicos –empleo, seguridad social, dialogo social y principios y derechos fundamentales en el trabajo– provee el marco organizativo para que la OIT apoye a sus Miembros en los países. Tal como se resalta en la [Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa](#) de 2008 (Declaración sobre la justicia social), los cuatro objetivos estratégicos están interrelacionados, son inseparables y se refuerzan mutuamente, con la igualdad de género y la no discriminación como temas transversales. Realizar avances integrados en el programa de trabajo decente a nivel de los países depende de la coherencia de las múltiples políticas y llamados a la acción realizados desde la OIT que promueven el logro de los cuatro objetivos de manera consistente. En la [Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente](#), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2016, los Miembros de la OIT solicitan “asegurar que todos los Programas de Trabajo Decente por País incluyan estrategias integradas y equilibradas para promover todos los objetivos estratégicos y las cuestiones transversales en un conjunto de prioridades identificadas por mandantes tripartitos nacionales [...]”.

Para la OIT, el principio constitucional de la gobernanza tripartita es fundamental. Al ser el único organismo tripartito de las Naciones Unidas, la OIT reúne a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para establecer normas de trabajo, desarrollar políticas y diseñar programas que promuevan el trabajo decente para todos los hombres y mujeres. Esto supone que los mandantes de la OIT participen plenamente en el desarrollo, ejecución, seguimiento y evaluación de los PTDP. También significa que las prioridades y procedimientos de los PTDP deben estar basados en las políticas establecidas por la Organización, incluidas las normas internacionales del trabajo, las resoluciones y las conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, así como las decisiones del Consejo de Administración de la OIT.

Actualmente, los temas transversales que se derivan de los objetivos constitucionales de la OIT y las normas que la Organización tiene por mandato defender y promover deben servir de base para todos los PTDP. Estos son:

1. El tripartismo y el dialogo social

El tripartismo y el dialogo social no sólo son importantes como objetivos en sí, sino que además son un medio de alcanzar todos los objetivos estratégicos de la OIT. Representan el paradigma de gobernanza de la OIT para abordar los problemas sociales, examinar una gran variedad de aspectos laborales sobre los que los interlocutores sociales cumplen una función directa, legítima e irremplazable, y generar consenso, haciendo del dialogo social un elemento central en las sociedades democráticas. La libertad sindical y la negociación colectiva están en el corazón del diálogo social.

2. Las normas internacionales del trabajo

Las normas internacionales del trabajo sientan los principios básicos que dan forma a la labor política y de asesoramiento de la OIT. Además, están enriquecidas por el trabajo y los comentarios de los mecanismos de control de la OIT. La ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo proveen el marco legal básico que es el primer paso para promover los derechos en el trabajo, crear empleos decentes, apoyar a las empresas sostenibles, mejorar las condiciones laborales y ampliar la protección social.

3. La igualdad de género y la no discriminación

La igualdad de género y la no discriminación son elementos clave de la visión de la OIT sobre el trabajo decente y

son componentes básicos de sus esfuerzos para producir equidad y crecimiento. Esto supone prestar asistencia a grupos de trabajadores que son particularmente vulnerables a la discriminación o a la exclusión, incluidos, entre otros, las mujeres, las personas con discapacidades, los trabajadores que viven con el VIH y SIDA, o los miembros de comunidades indígenas o minorías étnicas.

El tripartismo y el diálogo social, las normas internacionales del trabajo y la igualdad de género y la no discriminación son fundamentales en las respuestas de la OIT en todos los países y cruciales para la planificación y la ejecución de un programa coherente e integrado de asistencia para los mandantes. Incorporar estos temas transversales en los PTDP permite tener una base sólida para la consecución integrada de los objetivos estratégicos, asegura una mayor coherencia del trabajo de la OIT y contribuye con el aumento de la visibilidad y valor agregado de la acción de la Organización dentro del esfuerzo general de las Naciones Unidas.

Además, los efectos del cambio climático están modificando las condiciones laborales en todo el mundo; se crean nuevos trabajos mientras que otros son reemplazados o están desapareciendo. Los mandantes de la OIT buscan respuestas cada vez más prácticas para enfrentar el impacto que generan estos cambios en la cantidad y la calidad del empleo. Este impacto y las respuestas políticas conexas afectan la distribución de los ingresos con el riesgo de que haya una mayor desigualdad, una pérdida de empleos y de los medios de vida en una escala sin precedentes, un declive en la productividad de los trabajadores y un retroceso en el avance social y económico logrado durante décadas de esfuerzos. El avance hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con el trabajo decente para todos sólo será posible si las sociedades adoptan patrones de consumo y de producción sostenibles; protegen el ambiente natural en relación con el agua, la energía, el suelo, los materiales y el aire limpio, que representan la base real de los empleos, y se adaptan a los efectos del cambio climático.

El mandato de la OIT de promover la justicia social implica que la Organización preste todo su apoyo a sus mandantes para que puedan responder a estos retos, y el [Acuerdo de París sobre Cambio Climático](#) abre nuevas oportunidades para hacerlo. Incluir en los PTDP consideraciones de sostenibilidad ambiental¹ será un componente importante del enfoque de la OIT para promover estrategias nacionales integradas de desarrollo sostenible y apoyar a los países en el proceso de cumplir con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Al preparar los PTDP, las Oficinas de País deben garantizar que se analicen, aborden y reflejen en el documento los temas transversales mencionados, así como la sostenibilidad ambiental. Todos los PTDP deberán representar una oportunidad para avanzar en estas áreas. Los indicadores y las metas de los resultados de los PTDP deberán permitir que la OIT dé seguimiento a los avances y evalúe su impacto final.

IMPLICACIONES DE LA AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

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

¹ [Carta del Director General de Orientación para el Programa. Elaboración del Plan Estratégico para 2018-2021 y de las propuestas del Programa y Presupuesto para 2018-2019](#), con fecha de 20 de mayo de 2016.

último, a su vez, está bien integrado en los ODS. Por consiguiente, el trabajo decente es tanto un medio como un fin para el desarrollo sostenible.

La OIT y sus Miembros serán llamados a participar plenamente en la implementación de la Agenda. En tal sentido, la [Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente](#) de 2016 exhorta a la OIT a que “apoye a los Miembros para armonizar mejor los Programas de Trabajo Decente por País con las estrategias de desarrollo sostenible nacionales y, cuando proceda, regionales, que integran la Agenda 2030 y sus componentes de trabajo decente, así como con los marcos de planificación de las Naciones Unidas a nivel de los países o, cuando proceda, a nivel regional”.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es universal, integrada y se basa en los derechos y en el reconocimiento de que sus tres dimensiones –económica, ambiental y social– se deben buscar de manera conjunta, con una mayor coherencia de políticas y mediante alianzas entre diferentes actores. Los ODS están interrelacionados.

En este contexto, la nueva guía de los MANUD pone especial énfasis en un enfoque integrado para la programación que reúne los pilares de las Naciones Unidas -desarrollo, ayuda humanitaria, derechos humanos, paz y seguridad-, con base en una estrategia común para lograr un apoyo efectivo y coherente para la implementación de la nueva Agenda, conocida como “integración, aceleración y apoyo a las políticas” (MAPS, por sus siglas en inglés)². MAPS define el compromiso de los Equipos de País de las Naciones Unidas (UNCT, por sus siglas en inglés) con las contrapartes nacionales para alcanzar los ODS, incluido el proceso de apoyo para la planificación nacional de estos objetivos. La guía complementa los Procedimientos Operativos Estandarizados que promueven un enfoque integrado en la programación, las finanzas, el presupuesto, la movilización de recursos, el liderazgo, la comunicación y la promoción (SOPS, por sus siglas en inglés).

Si bien los PTDP pueden tener componentes fuera del área de influencia de los MANUD, se recomienda alinear, en la mayor medida posible, las prioridades de los PTDP con las nuevas prioridades de los MANUD, a fin de:

- Aclarar la relación del trabajo de la OIT con los ODS, que cada vez más serán el marco de referencia para medir toda cooperación para el desarrollo;
- Facilitar la colaboración con las Naciones Unidas y otros interlocutores y, por consiguiente, mejorar la eficiencia y la efectividad; y
- Permitir el acceso a fuentes de financiamiento diferentes de las normalmente disponibles para los mandantes de la OIT.

Al alinear los PTDP y los nuevos MANUD se deberá considerar la obligación de la OIT de apoyar e involucrar a sus mandantes y de responder a las decisiones del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo, así como las obligaciones y los compromisos de los Estados miembros en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo. El personal de la OIT en las regiones generalmente deberá explicar los principios fundacionales y la estructura de la OIT a los Coordinadores Residentes y a los Equipos de País de las Naciones Unidas y convencerlos de la necesidad de prestar atención especial a los mandantes de la OIT, incluida la necesidad de fortalecer las organizaciones de empleadores y de trabajadores para

² <https://undg.org/home/undg-mechanisms/sustainable-development-working-group/country-support/>

que puedan participar plenamente en los procesos de programación de los países.

Reconocer que los ODS están interrelacionados e interconectados refleja la naturaleza inseparable, interrelacionada y mutuamente complementaria de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente. La experiencia de la OIT ha demostrado que puede resultar difícil diseñar programas que consideren la necesidad de coherencia de las políticas. Será incluso mucho más difícil adoptar programas de país coherentes que cubran toda la gama de ODS. Así como la OIT también se está adaptando internamente a la idea de que será cada vez más complicado justificar y financiar proyectos separados e independientes que correspondan al mandato de cada departamento, el sistema de las Naciones Unidas, y en particular los Equipos de País de las Naciones Unidas, se tendrán que adaptar a la decisión de buscar prioridades conjuntas en lugar de prioridades y modalidades de ejecución específicas por agencia. La OIT está bien posicionada para contribuir con toda la gama de los ODS. Muchas de las metas de los ODS contienen elementos del trabajo decente. Por consiguiente, en este nivel es posible identificar y programar mejor las prioridades del trabajo decente. Este punto se explica en mayor detalle en la sección sobre la definición de prioridades del Capítulo 2.

2. EL DOCUMENTO DEL PTDP

Un documento de PTDP típico contendrá los títulos listados en el siguiente cuadro y tendrá, de preferencia, de 15 a 19 páginas, sin contar los anexos. A continuación se indica la extensión y contenido recomendados.

Título		Extensión recomendada	Descripción del contenido
1	Introducción	Menos de 1 página	En esta sección se especifica el periodo cubierto por el PTDP y se indica, según corresponda, la fecha en la que se completó y evaluó el PTDP anterior. Incluye detalles sobre las consultas preliminares con los mandantes y, según convenga, con otros actores, así como sus implicaciones para el proceso y prioridades del PTDP.
2	Contexto de país: diagnóstico y análisis de la situación	4-6 páginas	En esta sección se presenta brevemente: - Un análisis basado en datos de la situación del país que cubra el contexto social, político y económico y cada uno de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT (el empleo, la protección social, el dialogo social y el tripartismo, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo). El análisis integra los temas transversales (las normas internacionales del trabajo, la igualdad de género y la no discriminación y el tripartismo y el dialogo social), la sostenibilidad ambiental y otras áreas pertinentes para lograr los ODS, como la reducción de la pobreza y la desigualdad. - El estatus y la pertinencia de los marcos nacionales de desarrollo y otros marcos de planificación disponibles, como los MANUD y documentos de alianzas con bancos multilaterales de desarrollo. - Lecciones pertinentes aprendidas durante la ejecución de los PTDP anteriores, incluidos las revaloraciones del programa, la evaluación independiente del PTDP y, de ser pertinente, evaluaciones de proyectos. - Ventaja comparativa de la OIT en el país, principalmente en el marco del Equipo de País de las Naciones Unidas y en comparación con otros socios; - Todo riesgo importante para el logro de los objetivos de la OIT, incluidos los riesgos por cambios ambientales o climáticos, según sea pertinente.
3	Prioridades de país y resultados del programa por país (CPO, por sus siglas en inglés)	6-8 páginas	En esta sección se establece el marco de resultados del PTDP y se vincula a los resultados corporativos de la OIT tal como se encuentran en el Plan Estratégico y en el Programa y Presupuesto. Los resultados deberán reflejar la naturaleza mutuamente complementaria e interrelacionada de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Esta sección incluye: - Hasta tres prioridades del PTDP, como máximo, basadas en el diagnóstico de país y alineadas con los resultados de políticas del Plan Estratégico y Programa y Presupuesto de la OIT. - Hasta tres resultados del programa por país (CPO) bajo cada prioridad del PTDP, formulados en un lenguaje conciso y claro. - Para cada CPO, una teoría del cambio clara que explique la lógica y las hipótesis subyacentes sobre cómo y por qué podría darse el cambio como resultado de las intervenciones (es decir, la articulación de la secuencia lógica de los productos a los resultados). - Para cada CPO, de 1 a 3 indicadores para medir el desempeño, cada uno con su línea de base y meta correspondientes (que se deberá incluir en la matriz de resultados adjunta como anexo al documento del PTDP).
4	Modalidades de gestión, ejecución, seguimiento, presentación de informes y evaluación	2 páginas	Breve descripción de las modalidades de gestión relativas a la planificación, el seguimiento y la presentación de los informes sobre la ejecución del PTDP, incluido el establecimiento de un comité directivo tripartito nacional, de un calendario para la revisión del PTDP y de las actividades de evaluación, incluidas las relacionadas con los MANUD o evaluaciones de proyectos pertinentes. Incluye la descripción del análisis de riesgos en el nivel de los resultados y una estrategia para mitigar tales riesgos.

Título		Extensión recomendada	Descripción del contenido
5	Plan de financiamiento	Menos de 1 página	Breve descripción de la estrategia de recursos, incluyendo un plan de movilización de recursos.
6	Plan de promoción y comunicación	Menos de 1 página	Breve descripción del plan de promoción y comunicación.
Anexos (públicos)			Plantilla para la matriz de resultados del PTDP Modelo de Memorandum de Entendimiento del PTDP (no es obligatorio)
Anexos (internos)			Plan de monitoreo de los resultados del PTDP Plan de seguimiento de la ejecución del PTDP Términos de referencia del comité directivo del PTDP

INTRODUCCIÓN

Al inicio del proceso del PTDP es necesario examinar la situación del país y el programa actual de la OIT. Este breve examen deberá involucrar a los mandantes y, de ser pertinente, a otros actores y deberá definir el proceso del PTDP en relación con la situación económica y política general, incluidos los ciclos de elección y de presupuesto. Los resultados de estas consultas permitirán un análisis de diagnóstico más detallado que será parte del documento del PTDP.

En la primera sección del documento se deberá presentar brevemente información básica sobre el periodo cubierto por el PTDP y, según proceda, la fecha en la que se completó y examinó el PTDP anterior, así como información sobre las consultas realizadas durante esta etapa preliminar. Esta parte deberá abarcar menos de una página.

Consultas preliminares

La etapa preliminar es una excelente oportunidad para consultar con el Coordinador Residente de las Naciones Unidas y el Equipo de País de las Naciones Unidas sobre las prioridades conjuntas, las posibles acciones en colaboración y las ventajas comparativas. En el mejor de los casos, el calendario del PTDP y la programación de los MANUD deberán estar alineados y esta etapa preliminar podría ser parte de la preparación de la hoja de ruta de los MANUD. Durante estas consultas preliminares, el personal de la OIT deberá estar preparado para explicar el compromiso de la OIT de apoyar a sus mandantes y las medidas de dialogo social y de tripartismo para asegurar el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y otras normas internacionales del trabajo. Hay varias áreas de intervención en los MANUD en las que las prioridades de cooperación para el desarrollo de la OIT pueden encajar bien. Si estas áreas son identificadas a tiempo, se podrá asegurar que las prioridades de la OIT sean tomadas en cuenta, por ejemplo, mediante la asistencia técnica de la OIT durante la etapa del diagnóstico.

DIAGNÓSTICO DE PAÍS

El propósito del diagnóstico del contexto del país es desarrollar un análisis basado en la evidencia sobre el avance y la situación en relación con áreas críticas del trabajo decente y los retos clave que enfrenta el país es estos temas. Para ello, será necesario realizar una examinación integral de la situación en línea con la [Declaración de la OIT sobre](#)

[la justicia social](#), que cubra los cuatro objetivos estratégicos de la OIT y los temas transversales. El diagnóstico de país también deberá abordar la justicia social en el contexto de la [Agenda 2030](#), con la debida consideración de los temas relacionados con la pobreza y la desigualdad, ya que afectan el mundo del trabajo. Se deberá abordar cualquier riesgo que sea importante para el logro de los objetivos de la OIT, incluidas las implicaciones e impactos ambientales reales o potenciales. También será necesario examinar las lecciones derivadas del trabajo previo o actual de la OIT en el país.

Hay herramientas específicas que es posible emplear para facilitar el diagnóstico del contexto del país, como el documento [Decent Work Country Diagnostic: Technical Guidelines to Draft the Diagnostic Report \(2015\)](#)³. El [Manual de gobernanza interna de cooperación para el desarrollo](#) también es un recurso útil para realizar el diagnóstico de país.

En línea con la naturaleza integrada de los ODS, según se establece en el [preámbulo de la Agenda 2030](#), la promoción del empleo pleno y productivo y del trabajo decente para todos no se puede considerar de manera aislada, sino que más bien debe ser un medio para lograr el desarrollo sostenible en todas sus dimensiones: ambiental, social y económica.

Sin embargo, es importante que el diagnóstico de país se realice de tal manera que sea conveniente y proporcional a la necesidad de desarrollar un análisis breve pero concreto que permita identificar las prioridades y resultados pertinentes. Independientemente de la herramienta que se utilice, la idea principal sigue siendo la misma: la planificación debe estar basada en un análisis basado en la evidencia sobre la situación del país en los diferentes aspectos del trabajo decente.

Desarrollo del diagnóstico de país

Se espera que los mandantes de la OIT participen activamente en todo el proceso de la programación, así como en el diagnóstico de país y en la definición de prioridades. El enfoque de la OIT en relación con la consulta con las partes interesadas, basado en el tripartismo y en el dialogo social, es un poco diferente del enfoque de otras organizaciones internacionales que generalmente cubren una gama más amplia de actores. No obstante, para que el diseño y la ejecución del PTDP sean exitosos y efectivos se tendrá que contar con la participación de otros actores, además de los mandantes⁴.

El diagnóstico de país deberá permitir:

- Identificar las deficiencias en los datos para los indicadores clave del mercado de trabajo y cómo solucionarlas.
- Establecer líneas de base para hacer el seguimiento del avance en relación con las metas.
- Apoyar las decisiones sobre las prioridades de la OIT con base en la identificación de los déficits de trabajo decente, las prioridades de los mandantes y de otros actores y las ventajas comparativas de la OIT.

En la medida de lo posible, el trabajo de diagnóstico debe ser realizado conjuntamente con el Análisis Común de País (CCA, por sus siglas en inglés) dentro del nuevo proceso de los MANUD. Algunos de los beneficios más evidentes

³ Véase también la sección CCA en [2017 UNDAF guidance](#).

⁴ En este sentido, y en relación con la colaboración con los mandantes, cabe resaltar los siguientes lineamientos sobre tripartismo y dialogo social: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-21res.pdf>

de hacerlo son:

- Permite poner en contexto y analizar los temas de desarrollo clave del país, incluidos aquellos vinculados a la acción de la OIT pero que se enmarcan principalmente en el mandato de otras agencias de las Naciones Unidas.
- Un análisis común de país también permite obtener datos e información de carácter más amplio que pueden complementar el diagnóstico del PTDP. En este sentido, también puede resultar útil la colaboración con otras instituciones, como el Banco Mundial.
- Un análisis común de país permite examinar mejor la ventaja comparativa de la OIT, en comparación con un proceso de PTDP independiente. Esto, a su vez, puede llevar a una mejor comprensión de la función de la OIT en la ejecución de los nuevos MANUD. Cuando en el Equipo de País de las Naciones Unidas hay un entendimiento claro de la función de la OIT, es posible movilizar recursos y colaborar con otros programas y agencias de las Naciones Unidas.

El trabajo de diagnóstico del PTDP permite identificar áreas de interés de la OIT dentro de las prioridades más amplias de las Naciones Unidas, identificadas a partir del análisis común de país. En los casos en los que se ha concluido un análisis común de país o no se iniciará pronto, el diagnóstico del PTDP permite establecer un programa de trabajo de la OIT que responde a sus prioridades y que contribuye con objetivos más amplios de cooperación para el desarrollo, principalmente los ODS. Cuando no se pueda realizar el diagnóstico junto con un análisis común de país, es importante consultar los análisis comunes de países realizados previamente y anticipar los futuros, especialmente mediante la consulta con el Equipo de País de las Naciones Unidas.

Fuentes de información para el diagnóstico de país

Para el diagnóstico de país es fundamental contar con datos sobre los indicadores clave del mercado de trabajo, desagregados, en la mayor medida posible, por sexo y otros criterios pertinentes. El diagnóstico deberá cubrir el análisis de los Indicadores de Trabajo Decente⁵ y, como mínimo, incluir los indicadores de los ODS para los que la OIT debe hacer el seguimiento y presentar informes globales⁶. Un buen punto de partida para buscar datos estadísticos nacionales relacionados con los indicadores del mercado de trabajo es la base de datos estadísticos principal de la OIT: [ILOSTAT](https://ilostat.org). Cualquier consulta general sobre los datos de la ILOSTAT podrá ser enviada a: ilostat@ilo.org. Los datos faltantes también pueden ser obtenidos mediante fuentes nacionales y algunas veces pueden ser procesados mediante archivos de microdatos. El repositorio central de microdatos de la OIT ([ILO's central microdata repository](https://ilostat.org/microdata)) almacena conjuntos de datos que generalmente se compran para uso interno del personal de la OIT. En caso de que los archivos de microdatos se obtengan de una oficina nacional de estadística, se pide a las oficinas de la OIT que los provean al Departamento de Estadística (microdata@ilo.org) para que puedan ser puestos a disposición del personal de la OIT y se puedan usar para completar las lagunas existentes.

Los ODS serán monitoreados mediante un marco mundial específico que contiene muchos indicadores directamente relacionados con el Programa de Trabajo Decente de la OIT. Para alguno de ellos, la OIT es el organismo responsable de asegurar la disponibilidad de los datos. El reto es asegurar que los países tengan la capacidad y los recursos para

⁵ El marco para los indicadores del trabajo decente se puede encontrar en [Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators](#)

⁶ Para consultar la lista de estos indicadores, remítase a: [Provisional Proposed Tiers for Global SDG Indicators](#)

producir datos para estos indicadores. El diagnóstico deberá resaltar las áreas donde hay deficiencia de datos y desarrollar una estrategia para completarlos dentro del contexto de un PTDP y de los MANUD. Los ODS ponen un énfasis sin precedentes en la disponibilidad de datos desagregados confiables y en el fortalecimiento de las capacidades nacionales estadísticas de los países en desarrollo y tienen una meta específica para ello.

Al preparar el diagnóstico de país, también se deberá considerar la información sobre las normas internacionales del trabajo, incluidos los comentarios de los órganos de control de la OIT. Para tal fin, se deberá usar la base de datos de la OIT: [NORMLEX](#). Esta base de datos reúne información sobre las normas internacionales del trabajo (ratificaciones, obligación de envío de memorias y comentarios de los órganos de control de la OIT) y sobre la legislación nacional sobre trabajo y seguridad social. También provee perfiles integrales por país que dan acceso a información actualizada periódicamente sobre ratificaciones, comentarios de todos los órganos de control (comentarios pendientes y pasados), legislación nacional sobre el trabajo y perfiles legislativos, obligación de envío de memorias por los Estados miembros, comentarios formulados por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, enlaces a investigaciones legales, así como otros documentos técnicos pertinentes.

PRIORIDADES Y RESULTADOS DEL PROGRAMA POR PAÍS

La formulación de prioridades y resultados se basa en los principios de la gestión basada en resultados (GBR)⁷. Al establecer las prioridades, el personal de la OIT deberá considerar trabajar con los mandantes para lograr un programa coherente que saque el mejor provecho de las ventajas comparativas y recursos de la OIT.

Esta sección del documento PTDP abarca de seis a ocho páginas.

Identificación de prioridades, resultados y productos

Para preparar esta sección, generalmente resulta útil indagar de qué manera las prioridades actuales en el país, principalmente las del gobierno y del sistema de las Naciones Unidas, se pueden adaptar mejor al diagnóstico de la OIT. Por ejemplo, si hay programas del gobierno que promuevan el empleo, será útil preguntar cómo el trabajo que se genera puede ser trabajo decente, reflejando los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Un programa del gobierno para jóvenes quizá podría incluir un componente de la OIT sobre el trabajo decente para jóvenes. Es probable que las iniciativas de derechos humanos incluyan derechos laborales, principalmente los enraizados en las normas internacionales del trabajo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo o aquellos sobre grupos o temas específicos (trabajadores domésticos, trabajadores migrantes, trabajadores con discapacidades o que viven con el VIH/SIDA, o pueblos indígenas y tribales).

Para precisar los resultados del PTDP, o CPO, se recomienda primero identificar tres áreas prioritarias alineadas con los resultados de políticas en el Programa y Presupuesto de la OIT. En relación con el contexto específico de cada país, estas prioridades deberán ser comparadas con los ODS pertinentes, según estén priorizados en los MANUD. Las prioridades se deberán identificar de acuerdo con:

⁷ Para más información sobre la formulación de resultados y productos, véase también: <https://www.ilo.org/intranet/english/bureau/pardev/tcguides/templates.htm>

- La situación del país (en cuanto concierne al mandato de la OIT);
- Las prioridades que comparten los mandantes;
- El diagnóstico de país, y
- La ventaja comparativa de la OIT en el país, incluso en relación con el MANUD.

A diferencia de los CPO, las prioridades no se establecen dentro de un plazo o marco específico de recursos. Se usan para enmarcar los resultados del programa. Es decir, cada CPO deberá estar vinculado a la prioridad con la que más contribuya.

Para cada aspecto prioritario, se identifica un máximo de tres CPO. La GBR es una manera clara y estructurada de definir los resultados específicos que un PTDP busca lograr. Enfatiza claramente los resultados deseados y las estrategias requeridas para lograrlos. Fomenta el aprendizaje y mejora continuos, de modo que las estrategias se desarrollen con base en las lecciones aprendidas y en la información nueva o modificada. La participación y el compromiso de los mandantes son fundamentales para identificar y lograr los resultados.

Los resultados son los cambios que se pretende lograr en las condiciones de desarrollo a partir de las intervenciones. Describen cambios positivos en el grupo beneficiario como consecuencia directa de los bienes y servicios (es decir, los productos) generados por las intervenciones. Al formular los CPO, las Oficinas de País deben asegurarse de que estos:

- Generen aportes medibles para avanzar en el Programa de Trabajo Decente en el país;
- Contribuyan al logro de los resultados globales de la Organización, según se establece en el Programa y Presupuesto, y los ODS correspondientes (véase el documento [ILO Implementation Plan – 2030 Agenda for Sustainable Development](#)), y
- Se formulen a partir de una teoría del cambio clara (véase un ejemplo en la Figura 3).

Todo CPO deberá tener de uno hasta tres indicadores de resultado. Estos indicadores establecen los criterios y los datos que se usarán para verificar o medir el logro del resultado en cuestión. Los indicadores de los resultados:

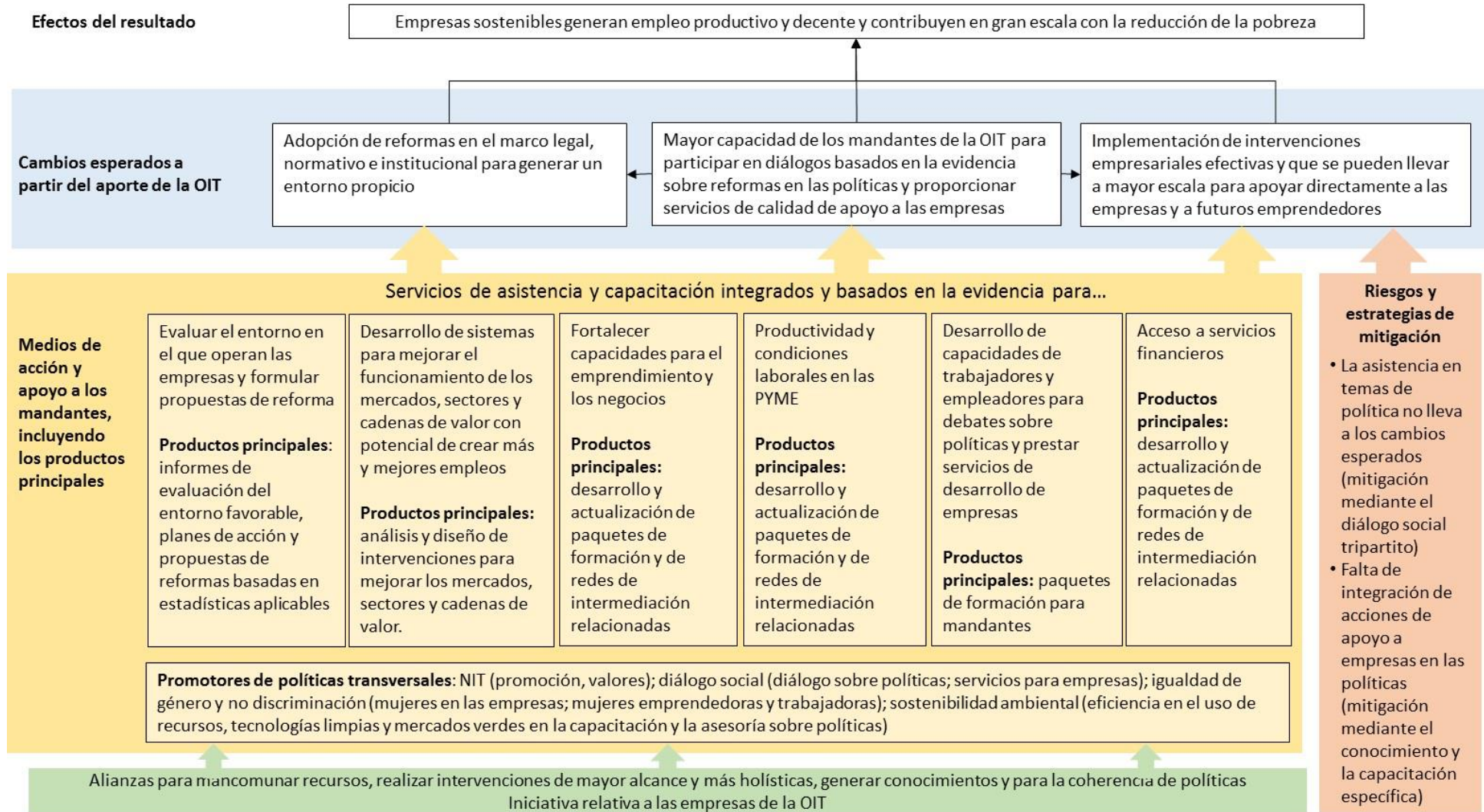
- Proveen un medio simple y confiable de medir el avance hacia el logro de los mismos;
- Tienen que ser específicos, medibles, alcanzables, realistas y con un plazo determinado;
- Deben permitir que la OIT dé seguimiento al avance en relación con los temas transversales: normas internacionales del trabajo, dialogo social, igualdad de género y la no discriminación y sostenibilidad ambiental, según corresponda.

Para que la medición sea efectiva, se deberá establecer una línea de base y una meta para cada indicador.

Una teoría del cambio es una herramienta poderosa para articular el vínculo entre las intervenciones de la OIT y los resultados que se buscan. Incluye tanto el modelo lógico/vínculo causal desde las actividades hacia los productos y los resultados (y finalmente al impacto), como las hipótesis subyacentes que supuestamente deberían ocurrir en las diferentes etapas para que el vínculo causal específico funcione según lo esperado.

Si bien es probable que no todos los elementos de una teoría del cambio se vean reflejados explícitamente en un documento de PTDP (por ejemplo, por lo general en la matriz de resultados del PTDP no se incluyen los productos), éstos deben ser considerados al momento de identificar los resultados. Entre otras cosas, una teoría del cambio permite identificar indicadores y temas pertinentes que se deben monitorear y evaluar a lo largo del tiempo.

Figura 3 – Ejemplo de teoría del cambio



Recuadro 1. Terminología y definiciones seleccionadas

Si bien las siguientes definiciones de trabajo no son completas, representan una terminología clave para el seguimiento y la evaluación a ser utilizada en el contexto del trabajo de la OIT (en paréntesis, al final de cada definición, se añade el término en inglés):

Actividad: acciones en el contexto de programas para movilizar insumos (financieros, humanos, técnicos y materiales) a fin de obtener productos y contribuir con los resultados deseados (*Activity*).

Efecto: un término amplio usado para referirse a los logros de un programa, proyecto o actividades. Los términos “productos”, “resultados” e “impacto” describen de manera más precisa los resultados en diferentes niveles de jerarquía (*Result*).

Impacto: el efecto general y de largo plazo de una intervención. El impacto es el resultado de más largo plazo o resultado final que se atribuye a la intervención para el desarrollo, a diferencia del producto y del resultado, que reflejan resultados más inmediatos. Por ejemplo: estándares de vida más altos, mayor seguridad alimentaria, mayores salarios en los empleos, más ahorros, menor incidencia de accidentes en el lugar de trabajo gracias a mejores normas o aplicación de las mismas, etc. (*Impact*)

Indicador: una variable cuantitativa o cualitativa que provee una manera válida, confiable y simple de medir el logro, evaluar el desempeño o reflejar los cambios relacionados con una intervención. (*Indicator*)

Insumos: recursos aplicados y usados en la producción de productos en un proyecto o programa. Tales recursos incluyen fondos, personal e ítems físicos que se usan en la implementación. (*Inputs*)

Línea de base: datos que describen la situación en el punto de partida para medir el desempeño de un programa o proyecto. Un estudio de línea de base sería el análisis que describe la situación antes de empezar la cooperación para el desarrollo. La línea de base es un punto de referencia importante para medir los resultados obtenidos mediante la cooperación para el desarrollo. (*Baseline*)

Meta: el objetivo para el que está trabajando un programa o intervención, expresado como un valor medible; el valor deseado para un indicador en un determinado punto en el tiempo. (*Target*)

Objetivo: un enunciado amplio de un resultado deseado, generalmente de largo plazo, obtenido mediante un programa o intervención. Los objetivos expresan intenciones generales de programas o intervenciones y permiten orientar el desarrollo de los mismos. Cada objetivo tiene un grupo de objetivos específicos relacionados que, si se cumplen, permitirán lograr el objetivo establecido. (*Goal*)

Producto: producto tangible (incluidos los servicios) de una intervención que se atribuye directamente a la iniciativa. Los productos se relacionan con la conclusión de las actividades y son el tipo de resultado sobre los que los gestores poseen mayor control. Un ejemplo de un producto de un proyecto de gestión sindical puede ser el número de líderes sindicales capacitados. Por lo general, se requieren varios productos para lograr resultados o impactos en el desarrollo. (*Output*)

Resultado: los cambios reales o deseados que se buscan lograr en las condiciones del desarrollo a partir de una intervención o intervenciones mediante la producción y uso de varios productos. Es probable que se requiera el aporte de varios socios para lograr un resultado. Los resultados son de más corto plazo y de menor alcance y vienen después del impacto en la jerarquía de resultados. (*Outcome*)

Teoría del cambio: una descripción integral e ilustración sobre cómo y por qué se espera que suceda un cambio deseado en un contexto específico. Se centra principalmente en identificar o “descifrar” lo que hace un programa o iniciativa de cambio (sus actividades o intervenciones) y cómo lleva a los objetivos deseados y cambios en el desarrollo. Para hacerlo, primero identifica los objetivos deseados de largo plazo y luego a partir de estos identifica todas las condiciones (resultados, productos) que deben existir (y cómo se interrelacionan causalmente) para lograr los objetivos. Las teorías del cambio generalmente se desarrollan en el orden inverso: empiezan en el nivel más alto de la jerarquía del programa, u objetivos e impactos en el desarrollo, para luego pasar a los resultados y productos y, posteriormente, a las actividades e insumos que se requieren para lograrlos. (*Theory of change*)

Antes de finalizar el marco de resultados, es importante verificar que los CPO de los PTDP sean evaluables. Analizar la evaluabilidad de los CPO significa examinar cuán claramente se expresan los resultados y sus marcos lógicos subyacentes, que se hayan desarrollado o estén disponibles métricas confiables (indicadores, líneas de base, hitos y metas) y si existen procesos adecuados para presentar los informes. La determinación de la evaluabilidad también permitirá que la Oficina y el comité directivo tripartito puedan presentar sus informes sobre los logros del PTDP de manera más integral, incrementando su capacidad de generar lecciones aprendidas que se puedan retroalimentar en el PTDP para mejorarlo. La matriz o el marco de resultados del PTDP se deberán preparar a partir de la lista de verificación sobre la evaluabilidad del Anexo 7. Para mayor orientación sobre cómo verificar la evaluabilidad remítase al siguiente documento de EVAL: [Guidance Note 11](#).

Recuadro 2. Formulación de los CPO

Casos buenos

- Las descripciones de los CPO **contienen información sobre el contexto, incluidos datos desagregados y un análisis que considera los aspectos de género** y se pueden usar para establecer la situación antes de la intervención e identificar el problema o asunto que será abordado por el resultado.
- Las descripciones de los resultados presentan la estrategia detallada que se debe seguir **con base en una teoría del cambio exhaustiva** para lograr los resultados buscados.
- Los CPO se han formulado de **manera clara y específica**, con información sobre lo que se hará y quiénes serán los socios.
- La información sobre los indicadores es específica, medible, alcanzable, realista y con un plazo determinado y la información sobre las líneas de base y las metas es completa y pertinente.

Casos malos

- La **información sobre el contexto es limitada o insensible a las diferencias de género**. Es difícil identificar el problema o situación que se pretende abordar.
- Los resultados se formulan de **una manera muy general**, con términos vagos y sin temas o sectores específicos para atender, o sólo enuncian áreas de trabajo generales.
- Las descripciones de los resultados no proveen evidencia de que la estrategia se base en una **teoría del cambio sólida**.
- Los indicadores son **demasiado generales para poder medirlos** y no incluyen plazos o fechas estimadas para lograrlos.
- Las líneas de base no están definidas, ni tampoco existe un plan para establecerlas.
- Las metas son poco realistas, ya sea porque son poco o excesivamente ambiciosas.

El grupo completo de prioridades y CPO, junto con los indicadores, líneas de base, metas y medios de verificación se encuentran en la matriz de resultados del PTDP que se adjuntará como anexo al documento. Esta matriz de resultados también incluye un marco general de recursos estimados, desglosado en: i) costos totales estimados para implementar el PTDP; ii) los recursos que se estima que estarán disponibles para la OIT mediante las diferentes fuentes de financiamiento, y iii) los recursos adicionales que será preciso movilizar.

ARREGLOS PARA LA GESTIÓN, LA PLANIFICACIÓN DE LA EJECUCIÓN, EL SEGUIMIENTO, LA PRESENTACIÓN DE INFORMES Y LA EVALUACIÓN

Una vez que se hayan elaborado las prioridades y los resultados, junto con sus indicadores, líneas de base y metas correspondientes, el documento del PTDP deberá incluir una descripción de los arreglos necesarios para supervisar la ejecución del programa, incluido el establecimiento de un comité directivo tripartito.

En esta sección del documento también se describe cómo se aplicará el programa a lo largo del ciclo de programación, incluidas las coordinaciones para el seguimiento y la evaluación y las sinergias clave y modalidades de colaboración o coordinación con otros socios en el contexto de los MANUD.

Asimismo, se deberá describir toda hipótesis genérica y riesgos inherentes a la implementación exitosa y efectiva del programa (incluidos los riesgos económicos, políticos, sociales y ambientales nacionales y subnacionales). Si bien en un documento de PTDP generalmente no se incluye una descripción detallada de los riesgos e hipótesis en el nivel de cada CPO, es necesario considerarlos en esta etapa del proceso. Para mayor información, remítase a la nota de orientación de PARDEV: [Risk Identification and Management](#).

El término riesgo denota dos aspectos: la incertidumbre sobre su ocurrencia y el impacto generado por su ocurrencia. Desde esta perspectiva, el riesgo se puede definir como la probabilidad de ocurrencia de un evento indeseado que es “externo” al PTDP y que de alguna manera dificultará el logro de sus objetivos. A diferencia de los riesgos, las “hipótesis” son los eventos o situaciones cuya ocurrencia es necesaria para el logro de los resultados del PTDP. Las hipótesis y los riesgos están fuera del control de la Oficina, pero las hipótesis se formulan como condiciones positivas y están directamente relacionadas con el PTDP en sí.

Esta sección generalmente ocupa dos páginas.

PLAN DE FINANCIAMIENTO

El propósito de esta sección del documento del PTDP es explicar brevemente la estrategia de movilización de recursos que se seguirá para financiar la ejecución y la evaluación del PTDP. Esta información se presentará de manera más detallada, y será actualizada y monitoreada durante la implementación del programa. Esto se explica en mayor detalle en la sección sobre ejecución, seguimiento y presentación de informes del Capítulo 3 de esta guía. Esta parte del documento del PTDP generalmente abarca menos de una página.

Financiamiento del proceso del PTDP

El proceso del PTDP abarca desde el diseño hasta la evaluación. El financiamiento de los PTDP, incluida la movilización de los recursos, las alianzas con los socios para el desarrollo y las entidades pertinentes del gobierno, así como los aportes en especie, debe ser considerado desde la primera etapa del proceso de diseño.

Generalmente, se requiere una inversión inicial para apoyar el desarrollo de un PTDP. El personal de la OIT deberá participar en las consultas con los mandantes tripartitos desde la etapa preliminar del proceso. Hacia el final de la fase de diseño del PTDP se realizan diferentes tipos de actividades de sensibilización, desarrollo de capacidades y diálogo sobre políticas. El nivel de inversión de recursos durante esta fase varía de acuerdo con cada país, según las

necesidades y las capacidades de sus mandantes. No obstante, tal inversión es valiosa, ya que permite que el personal de la OIT entienda y responda mejor a las realidades y necesidades de los mandantes. También permite que los mandantes lleguen a un consenso sobre las prioridades y los resultados que desean lograr con el PTDP, lo que, a su vez, puede llevarlos a una mayor apropiación del PTDP y compromiso para producir documentos de calidad.

El desarrollo del plan de ejecución es otra oportunidad para proveer información más detallada sobre los recursos. Tal plan se deberá formular según estimaciones realistas de recursos necesarios. Independientemente de la situación, el personal de la OIT deberá estar preparado para explicar a los mandantes la necesidad de ser realistas sobre los recursos financieros, y también de remitirse a datos de gastos pasados para estimar las futuras necesidades de financiamiento. En las discusiones sobre los posibles CPO y sus estrategias y requisitos de recursos, es necesario considerar todos los recursos que se estén usando actualmente y los que podrían estar disponibles. De esta forma, el análisis incluirá ítems como las actividades actuales y futuras de cooperación para el desarrollo, que deberán llevar al desarrollo una estrategia local de movilización de recursos para el PTDP.

La ejecución de un PTDP generalmente se financia mediante recursos integrados de varias fuentes, incluidos presupuestos nacionales, normalmente con base en acuerdos para compartir los costos con los mandantes. Los proyectos de cooperación para el desarrollo de la OIT muchas veces contribuyen de manera significativa con el logro de los resultados del PTDP, por lo que es importante que estén alineados. En algunos casos, un gobierno o donante podría aceptar financiar una gran parte o incluso la totalidad de un PTDP.

La ejecución de la Agenda 2030 dependerá cada vez más de modalidades de asociación entre múltiples partes interesadas y financiamiento a partir de diferentes fuentes, como se denomina en la Agenda de Acción de Addis Abeba sobre la Financiación para el Desarrollo ([Addis Ababa Action Agenda on Financing for Development](#)), adoptada en julio de 2015. Esto incluirá recursos nacionales públicos, recursos provenientes de la actividad financiera y comercial privada nacional e internacional y cooperación internacional para el desarrollo. Cada vez se recurre más a mecanismos de financiación mancomunada y específica por agencia para financiar los MANUD.

En un contexto de creciente competencia por recursos y de cada vez más asociaciones entre partes interesadas y alianzas temáticas, el personal de la OIT deberá desarrollar un enfoque estratégico para las asociaciones que promueva la consecución integrada de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT en el nivel de país. Un PTDP que esté alineado con los MANUD y otros marcos normativos nacionales es una buena base para construir una estrategia que permita incrementar los compromisos del Equipo de País de las Naciones Unidas y los socios para el desarrollo y así buscar financiamiento para programas más grandes (e integrados).

PLAN DE PROMOCIÓN Y COMUNICACIÓN

Todo PTDP deberá incluir un breve plan para describir los mensajes clave y los grupos destinatarios y los actores clave, con la finalidad de promover y comunicar el Programa de Trabajo Decente en el contexto del programa de país. Esta sección generalmente abarca menos de una página.

El documento del PTDP es una herramienta importante para promover y comunicar el trabajo de la OIT a una gran variedad de actores, incluidos los donantes y los socios para el desarrollo. En la medida de lo posible, debe ser producido en el idioma del país y en un formato atractivo, tanto impreso como virtual. Es fundamental asegurar

que el mayor público posible, incluso las personas con discapacidades, puedan tener acceso al documento –en forma modificada o adaptada, si fuera necesario. El lanzamiento formal de un PTDP generalmente representa una oportunidad para ganar visibilidad y atraer la atención nacional sobre el Programa de Trabajo Decente y la función de los mandantes en relación con el mismo.

Los PTDP son documentos públicos que se divulgan en el sitio web de la OIT (www.ilo.org/dwcp) y en otros sitios web pertinentes de las oficinas en los países. Cuando los materiales de comunicación son desarrollados localmente, las Oficinas de País deberán consultar con los oficiales regionales de comunicación o al Departamento de Comunicación e Información Pública en Ginebra (DCOMM). La plataforma virtual de comunicación sobre trabajo decente de DCOMM proporciona acceso a herramientas y guías para informar sobre el trabajo decente. Para tener acceso a la plataforma, remítase a: <https://papyrus.ilo.org/dcomm>.

3. GOBERNANZA Y SUPERVISIÓN DE LOS PTDP

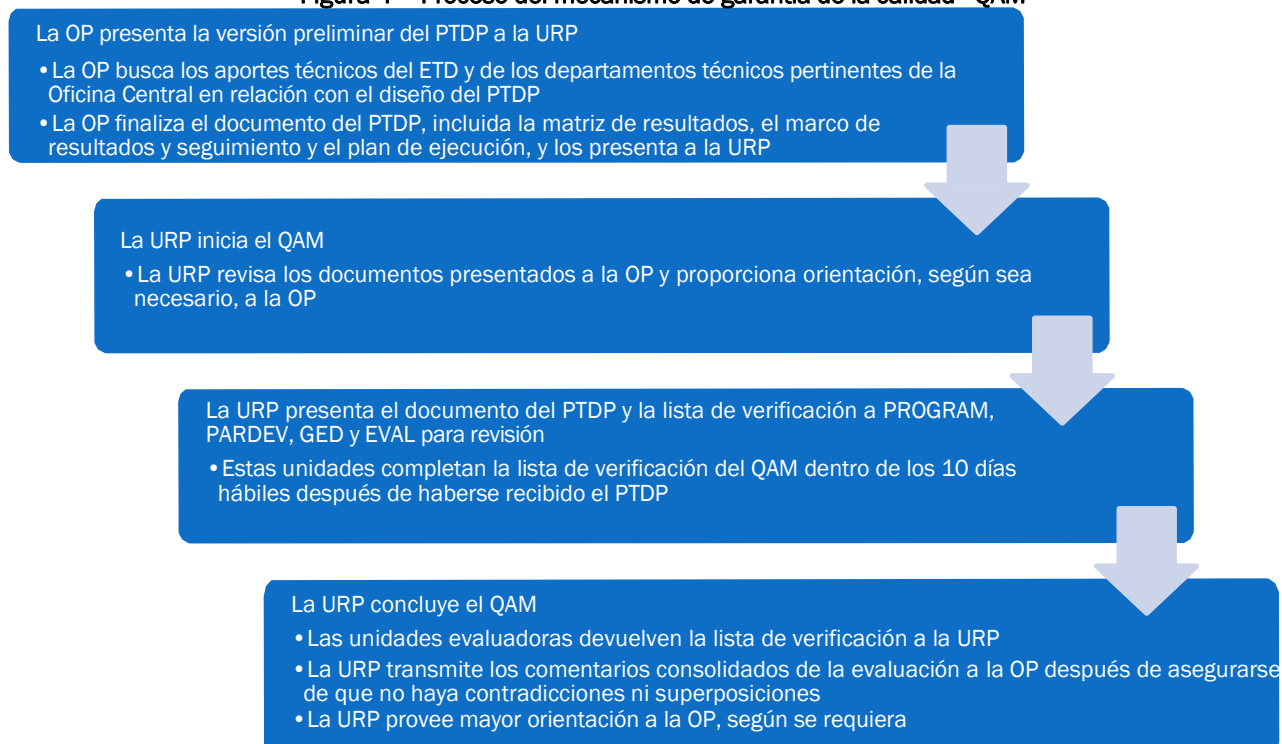
MECANISMO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD

Todos los PTDP pasan por un proceso de garantía de la calidad para asegurar que los documentos cumplan los requisitos y estándares necesarios. El mecanismo de garantía de la calidad (QAM, por su sigla en inglés) es una herramienta que se centra en el proceso que se debe seguir para producir un PTDP de calidad antes de concluirlo –es decir, asegurar que se esté haciendo lo que se debe hacer, de manera correcta.

Como se muestra en la Figura 4, las unidades regionales de programación (URP) inician el proceso del QAM una vez que reciben la versión preliminar del documento del PTDP del Director de la Oficina de País (OP), incluida la correspondiente matriz de resultados. En ese momento se presentan tanto el marco ampliado de resultados y seguimiento como el plan detallado de ejecución, aunque estos documentos serán usados únicamente por la Oficina y el comité directivo tripartito. Las URP se encargan de coordinar los comentarios de la Oficina Regional, incluidos los comentarios sobre el enfoque de la GBR y el vínculo de los PTDP con las prioridades regionales, según hayan sido establecidas en las reuniones regionales de la OIT. Estos comentarios son incluidos en la lista de verificación del mecanismo de garantía de la calidad (*incluida en el Anexo*).

Las URP presentan el documento y la lista de verificación a PROGRAM, PARDEV, GED y EVAL para revisión. Los comentarios de la revisión se devuelven a las URP dentro de los 10 días hábiles siguientes para que sean remitidos a la OP que envió los documentos. Todo comentario que se reciba una vez transcurrido ese periodo no será considerado en la revisión de la versión preliminar del PTDP. Una vez recibidos los comentarios, las URP cierran el proceso del QAM.

Figura 4 – Proceso del mecanismo de garantía de la calidad - QAM



APROBACIÓN DE LOS PTDP

La OP deberá revisar el documento preliminar del PTDP y la matriz de resultados adjunta, el marco de resultados y de seguimiento, así como el plan de ejecución dentro del plazo de un mes de haberse completado el QAM. Cuando se presente la versión preliminar final del documento del PTDP al Director Regional para aprobación, el Director de la OP deberá indicar cómo se han considerado los comentarios recibidos del QAM en tal versión e incluir, si fuera pertinente, explicaciones sobre por qué no ha sido posible atender ciertos comentarios. Una vez que el PTDP es aprobado por el Director Regional, se recomienda preparar un Memorándum de Entendimiento-MdE (véase en el *Anexo 3 un modelo de formulario de MdE para el PTDP*) para que sea firmado por los representantes autorizados de la Oficina y los mandantes.

La URP presenta el PTDP aprobado, incluida la matriz de resultados del PTDP, y el MdE a PROGRAM. Luego, estos documentos se publican en el [sitio web sobre PTDP](#). Las Oficinas de País también deberán publicar el PTDP y el MdE en el sitio web de la Oficina de País.

GOBERNANZA DEL PTDP

La gobernanza del programa se refiere a las prácticas y procesos que se realizan para asegurar que los programas se gestionen de manera efectiva y eficiente. La gobernanza del PTDP implica desarrollar y operar sistemas y métodos mediante acuerdos institucionales convenidos con los mandantes de la OIT. Si bien no hay procedimientos estándares para gobernar un PTDP, existen prácticas estándares para la gestión del programa y nuevas prácticas en la OIT en relación con la gobernanza del PTDP.

Comités directivos tripartitos nacionales

Tal como se indica en la [Resolución de 2016 sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente](#), la gobernanza de un PTDP generalmente se cumple mediante las acciones de un ente tripartito, que tiene la función de supervisar y dirigir la implementación del PTDP, generalmente con el apoyo de la Oficina. Por lo general, estas funciones son ejercidas por un órgano que ya existe en las instituciones nacionales, como el comité tripartito económico y de diálogo social. En los países donde no existe este órgano, normalmente se establecerá un comité directivo tripartito para el PTDP.

Las coordinaciones de gobernanza e institucionales efectivas presentan múltiples beneficios, como:

- Establecer arreglos y acuerdos claros y bien definidos sobre cómo las OP responsables y los mandantes nacionales, así como otros socios pertinentes, según convenga, supervisarán el programa del país y el nivel de autonomía que se dará a los ejecutores del PTDP en la consecución de sus resultados y en la realización de las estrategias para lograrlos;
- Asegurar que las prioridades y resultados del PTDP sigan estando alineados con las prioridades estratégicas del país y de la Organización, las capacidades técnicas y operativas de los mandantes y de la Oficina, y los recursos estimados que se pueden destinar al PTDP;
- Aprobar y permitir la activación de nuevos componentes en el programa, incluidos proyectos de cooperación

para el desarrollo, consultorías e investigación, asesoría de políticas y otras actividades programáticas;

- Establecer un lugar para que los socios ejecutores se comuniquen e intercambien opiniones sobre los riesgos, incertidumbres, cambios y oportunidades que podrían tener un impacto tanto negativo como positivo en el PTDP;
- Abordar los problemas y obstáculos que pudieran surgir durante la ejecución del PTDP;
- Promover revisiones periódicas del avance del PTDP hacia sus resultados de modo que la OIT pueda evaluar su desempeño y definir el nivel de apoyo que se necesita para mejorarlo;
- Proveer una plataforma para supervisar, monitorear y evaluar el trabajo de la OIT en un país;
- Facilitar la participación de los actores del PTDP, además de los mandantes de la OIT, para aumentar los recursos financieros, la competencia técnica y las alianzas.

Es muy importante que un PTDP tenga una estructura de gobernanza efectiva ya que su entorno generalmente se caracteriza por altos niveles de complejidad e incertidumbre, lo que exige una adaptación continua a lo largo de la ejecución del programa para poder responder a situaciones nuevas. Otro motivo para tener estructuras y mecanismos de gobernanza efectivos para el programa es que llevan a una visión tripartita común del PTDP. Esto, a su vez, permite que las prioridades, los resultados y las estrategias del país se alineen de manera más coherente con el contexto y las realidades del mismo. La estructura y los mecanismos de gobernanza también permiten calibrar periódicamente las demandas del PTDP según las capacidades de la OIT y de los mandantes a fin de que estos puedan monitorear las actividades y los proyectos y realizar los cambios necesarios como parte de un PTDP.

Los procesos de gobernanza del PTDP son diferentes de los procesos de gobernanza de los proyectos de cooperación para el desarrollo o de los comités directivos de los proyectos. Los comités directivos de los proyectos se centran más en el control para asegurar que las actividades se ejecuten a partir de las limitaciones identificadas en relación con el alcance, el tiempo y el presupuesto. En cambio, la gobernanza del programa provee medios importantes para buscar la aprobación, apropiación y apoyo para adaptar y cambiar de manera dinámica las estrategias y planes del programa en respuesta a nuevas situaciones, oportunidades y tendencias emergentes.

Las Oficinas de País deberán apoyar el establecimiento de un comité directivo tripartito que participe en el diseño del PTDP y supervise su ejecución y el cierre del programa después de la revisión final. Tales comités directivos tripartitos deberán tener términos de referencia que establezcan claramente su estructura de gobernanza y sus mecanismos. En el anexo 6, se presenta un ejemplo de TdR del comité directivo tripartito que se puede adaptar según se requiera.

Para definir la estructura y los mecanismos de gobernanza del PTDP, será útil indagar los siguientes aspectos:

- Cómo se establecerá el comité directivo tripartito y sus mecanismos;
- Cómo se definirán y asignarán las responsabilidades del comité directivo tripartito;
- Cómo coordinará el comité directivo tripartito con el responsable del PTDP en la Oficina de País;
- Cómo se asignarán funciones individuales a los miembros del comité directivo tripartito;
- Cómo gestionará el comité los componentes del programa, como los proyectos de cooperación para el

desarrollo y otros trabajos relacionados con el PTDP;

- Cómo los miembros del comité y otros actores pertinentes intercambiarán y manejarán la información generada y el conocimiento desarrollado mediante el PTDP, y
- Cómo se desarrollará la capacidad de los miembros del comité directivo.

Es probable que las coordinaciones institucionales se realicen en torno al comité directivo tripartito. Es decir, que el comité deberá asumir responsabilidades para ciertas actividades que son críticas para identificar bien las prioridades y los resultados, elegir las estrategias técnicas pertinentes, la fase de inicio del programa y el seguimiento de la ejecución de los componentes de los programas que están dentro del ámbito del PTDP.

Funciones y responsabilidades en la Oficina

Los PTDP son responsabilidad de toda la oficina. Al mismo tiempo, se definen funciones y responsabilidades específicas para diferentes puestos de gestión, junto con las principales funciones de diferentes unidades de la Oficina⁸.

A continuación se resaltan los elementos clave de los roles, responsabilidades y principales funciones relacionadas con los PTDP.

Los *Directores de las Oficinas de País (OP)* son responsables de todas las etapas del ciclo del PTDP. Aseguran que los mandantes de la OIT reciban servicios de alta calidad, oportunos, bien coordinados e integrados que respondan a sus necesidades y se adecúen a sus realidades. Se encargan de presentar la versión preliminar del PTDP a las URP, quienes inician el proceso de mecanismo de garantía de la calidad. Los Directores de las OP también presentan el PTDP final al Director Regional (DR) para su aprobación. Igualmente, son responsables de presentar los informes anuales de avance al DR.

Los *equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente (ETD)* proveen asistencia técnica y asesoramiento sobre políticas, en colaboración con especialistas técnicos de la oficina central, sobre el diseño y la ejecución de los PTDP de acuerdo con las necesidades de los mandantes de la OIT. En los equipos, los especialistas técnicos de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACTEMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) lideran la función de integrar las perspectivas de las organizaciones de empleadores y trabajadores en los PTDP.

Los *Directores Regionales (DR)* coordinan la dimensión regional de las estrategias de todas las oficinas establecidas en el Plan Estratégico y en el Programa y Presupuesto bienal a fin de asegurar que estén alineadas con los objetivos y prioridades de la OIT identificados en los PTDP y que reciban el apoyo correspondiente. Los DR aprueban los PTDP. Los DR deberán compartir una copia de todos los PTDP nuevos con el Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas (DDG/FOP, por sus siglas en inglés).

Las *Unidades Regionales de Programación (URP)* apoyan a los Directores Regionales en todos los aspectos relacionados con los PTDP. Coordinan la planificación del programa de las OP, que está reflejada principalmente en los PTDP, tiene por finalidad alcanzar resultados en el marco de las prioridades regionales y está vinculada a

⁸ [Director-General's announcement IGDS Number 442 \(Version 2\)](https://www.ilo.org/intranet/english/reform/download/dg-minute-en.pdf): actualización sobre la estructura, la composición y la ubicación geográfica de las oficinas de la OIT, acta del Director General sobre las operaciones en campo. Aclaración sobre las funciones y responsabilidades. <https://www.ilo.org/intranet/english/reform/download/dg-minute-en.pdf>.

los objetivos generales de la OIT. En coordinación con las OP y los ETD, inician el QAM. Una vez aprobados por los DR, y en su representación, las URP presentan los PTDP a PROGRAM. Las URP también proveen orientación general para la formulación, ejecución y seguimiento de los PTDP y para los Exámenes de los Programas por País (CPR, por sus siglas en inglés) e informan sobre la situación del desarrollo del PTDP en cada región. Estos informes son consolidados por PROGRAM y se publican en el sitio web público del PTDP de manera periódica.

Los *Equipos de Coordinación de Resultados* (OCT, por sus siglas en inglés), con la orientación del Equipo Directivo de Gestión (SMT, por sus siglas en inglés), se encargan de proveer apoyo a los directores de los PTDP (Directores de las OP) para lograr los CPO, en el contexto del desarrollo y la ejecución de los planes de trabajo basados en resultados.

PROGRAM se encarga de la política general sobre los PTDP. Provee orientación sobre las diferentes etapas del ciclo de vida del PTDP. Esto incluye apoyo, formación e intercambio de conocimiento sobre temas como el QAM, la coherencia entre los PTDP y el Programa y Presupuesto, el seguimiento de los PTDP en el contexto de exámenes periódicos de los planes de trabajo basados en resultados y los módulos de gestión estratégica del Sistema Integrado de Información sobre los Recursos (IRIS) de la Oficina. Mantiene información sobre el estatus de desarrollo de los PTDP por región y el sitio web del PTDP.

EVAL se encarga de todos los aspectos relacionados con la gestión de evaluaciones independientes de los PTDP y, junto con los funcionarios de evaluación regionales, de proveer orientación sobre los CPR.

PARDEV es un “centro unificado de recursos” para todos los aspectos de la cooperación y alianzas para el desarrollo en apoyo de los PTDP. También se encarga de proveer orientación sobre las políticas y procedimientos de la cooperación para el desarrollo, apoyo y guías sobre las prácticas de gestión del ciclo del proyecto, orientación e información sobre el financiamiento de posibles donantes, criterios de los donantes y estrategias de movilización de recursos.

El *Equipo Directivo Global* (GMT) y el *Equipo Directivo de Gestión* (SMT). Todos los PTDP nuevos se deberán presentar al SMT mediante el DDG/FOP para información. Si fuera pertinente, el SMT proveerá orientación estratégica sobre la ejecución. Mediante el GMT y el SMT, todos los Directores Regionales informan anualmente sobre el desarrollo de los PTDP en sus respectivas regiones. El GMT y el SMT realizan un seguimiento de la implementación de las recomendaciones de las evaluaciones de alto nivel de los PTDP.

Cabe recordar que, según la Política de Igualdad de Género y el Plan de Acción de la OIT, compete a los altos directivos, directores regionales y directores de programa garantizar, junto con los especialistas de género de la OIT y los puntos focales, que se integre de manera exitosa los aspectos relacionados con la igualdad de género.

EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y PRESENTACIÓN DE INFORMES

Durante la etapa de ejecución, se planifican, integran y gestionan los diferentes componentes del programa para lograr los resultados esperados de un PTDP. La OP también desarrolla planes detallados para monitorear los resultados y la ejecución (véase los Anexos 4 y 5). Estos se basan en la matriz de resultados adjunta al documento del PTDP e incluyen información más específica en el nivel de cada resultado.

El Director de la OP y el comité directivo tripartito (si lo hubiera) presta apoyo y supervisa la ejecución para garantizar la coordinación, coherencia, alineación y facilitar la ejecución exitosa del programa. Todo el trabajo de la OIT en el país, incluidos los aportes de los socios, de ser pertinente, deberán –en la medida de lo posible– estar comprendidos bajo el “paraguas” del PTDP para facilitar la gestión y el logro de sus resultados.

En esta etapa del proceso, las principales acciones que se deben implementar incluyen:

- Desarrollar propuestas técnicas completas en línea con la matriz de resultados, con los planes de trabajo y los presupuestos para los componentes del programa, cuando se disponga de los recursos o para movilizarlos;
- Mantener los componentes del programa integrados dentro del PTDP, en línea con las estrategias acordadas para lograr los CPO;
- Ejecutar las actividades de gestión del programa y abordar y mitigar los riesgos;
- Facilitar la interacción y las sinergias entre los componentes del programa para lograr los CPO y posicionar el PTDP para lograr una ejecución exitosa;
- Considerar la incertidumbre y manejar el cambio.

La OP y el comité directivo tripartito tendrán que monitorear y actualizar el marco de resultados y de seguimiento y el plan de ejecución, actualizarlos periódicamente y, de ser necesario, volver a planificar para incluir los ajustes necesarios para el programa. Se deberán centrar en gestionar los diferentes componentes del programa de manera consistente y coordinada, ya que estos no se pueden administrar como iniciativas aisladas y fragmentadas.

Los avances se monitorean mediante el IRIS y los exámenes periódicos de los planes de trabajo basados en resultados. Los resultados que se pueden reportar en el nivel del país sirven de base para el informe bienal sobre la Aplicación del Programa de la OIT, que se presenta al Consejo de Administración y a la Conferencia Internacional del Trabajo en años pares.

Las OP deberán preparar informes de avance anuales sobre la ejecución del PTDP que estén en línea con los requisitos de presentación de informes de los MANUD⁹. El Director de la OP presenta tales informes de avance al Director Regional.

⁹ Para remitirse a la última versión del formato y de la guía:
<https://www.ilo.org/intranet/english/bureau/program/dwcp/download/undaffformat.pdf>

Recuadro 3. Los PTDP e IRIS

La información en el marco de resultados y de seguimiento:

- Refleja la información requerida en el Módulo de Planificación de IRIS (módulo de gestión estratégica/planificación de la ejecución – SM/IP);
- Provee la base para los exámenes periódicos de los planes de trabajo basados en los resultados (OBW);
- Orienta el trabajo del comité directivo tripartito (si lo hubiera);
- Sirve de base para los exámenes del programa por país (CPR), y
- Retroalimenta el Módulo de Presentación de Informes de IRIS (SM/IR), que se usa para preparar el informe bienal sobre la Aplicación del Programa de la OIT.

El [Módulo de gestión estratégica/planificación de la ejecución en IRIS \(SM/IP\)](#) se usa para hacer el seguimiento de los CPO, en parte para los propósitos de los exámenes de los OBW. Los CPO que se ingresan al módulo se deben extraer de un PTDP. Sin embargo, cabe observar que esto no siempre será posible (como cuando no se ha implementado un PTDP o cuando ya no es necesario crear un nuevo resultado de programa por país antes de haberse concluido un PTDP (nuevo).

Los OBW permiten monitorear el avance de los CPO. Al preparar los exámenes de estos planes durante el bienio, se deberán actualizar los resultados y los planes de seguimiento. Esto se refleja en el sistema “semáforo” que se usa en el módulo para monitorear el avance de los resultados buscados del programa por país (y que también debe reflejarse en la plantilla de resultados y de seguimiento). De acuerdo con este sistema, se podrá determinar si el resultado del programa por país es:

- VERDE (avance bien encaminado, con probabilidad de lograr los resultados durante el bienio, según los criterios de medición del Programa y Presupuesto);
- AMARILLO (avance logrado, pero requiere atención, con el riesgo de que no se logren los resultados al final del bienio), o
- ROJO (lejos de alcanzarse; no se ha iniciado el trabajo o está estancado, lo que indica que probablemente no se logren los resultados durante el bienio).

Para mayor información, véase el [Programme Governance Manual](#)

EXAMEN Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Al finalizar el ciclo del PTDP se requiere un cierre formal para reflexionar sobre los logros y las dificultades enfrentadas y para establecer la base para preparar el nuevo PTDP. Tal cierre generalmente se realiza bajo el formato de un examen al final del programa. En algunos casos, la OIT también realizará una evaluación independiente del PTDP. En ambos casos, los mandantes deberán participar plenamente en el proceso.

Examen del Programa por País (CPR)

El CPR es una herramienta participativa que se usa para examinar el diseño de un PTDP, evaluar el desempeño según los resultados esperados, determinar lo que se ha logrado, si los productos han llevado a los resultados esperados, y si las estrategias y alianzas han sido efectivas y eficientes con base en las ventajas comparativas de los diferentes interlocutores. El diseño de un CPR deberá tener los siguientes elementos: los criterios y las preguntas

que se deben abordar, el enfoque o procedimiento que se va a seguir, los requisitos de recopilación de datos o análisis y los entregables, lo cual podría incluir un taller tripartito. Para mayor información sobre los CPR, véase [EVAL Guidance Note 17](#).

Un CPR proporciona evidencia y datos que sirven de base para la toma de decisiones, así como para mejorar el desempeño y la eficiencia. También es un medio útil para que los mandantes y las organizaciones asociadas intercambien comentarios sobre la colaboración y la coherencia en el marco más amplio de la alianza entre diversos organismos. Además, permite que los mandantes y los socios sopesen las estrategias y las acciones que se puedan requerir en el futuro.

Un CPR generalmente se realiza al final de la ejecución del PTDP, pero se podría realizar en cualquier momento de acuerdo con las circunstancias. Por ejemplo, se podría realizar en la mitad del ciclo o debido a desarrollos inesperados en el país que tengan implicaciones importantes para el trabajo de la OIT y que puedan llevar a tener que reformular las prioridades o los resultados.

Funciones y responsabilidades

Se deberá establecer un Grupo de Trabajo para el CPR. Se trata de un equipo informal compuesto por representantes de la Oficina Regional (incluido el Funcionario de Evaluación Regional) y de la Oficina de País. El Grupo de Trabajo deberá consultar estrechamente con el Comité Directivo Tripartito. Las funciones y responsabilidades del Grupo de Trabajo incluyen:

- Designar un punto focal para el trabajo;
- Aprobar los TdR y los consultores;
- Aprobar los informes;
- Presentar los informes finales a EVAL para que sean incluidos en la base de datos “i-track”;
- Hacer el seguimiento de las recomendaciones contenidas en el examen.

Evaluación del programa por país

Las evaluaciones independientes de los PTDP valoran la contribución de la OIT al desarrollo nacional en el marco del Programa de Trabajo Decente y en relación con la agenda más amplia del desarrollo sostenible, según se indica en los MANUD. Las evaluaciones también promueven el aprendizaje conjunto, la apropiación y el compromiso, incluso con respecto a los mandantes. Proveen información transparente sobre los resultados del trabajo de la OIT tanto a los mandantes como a los socios y se espera que sirvan de base para el trabajo futuro de la OIT. Para mayor información, remítase a: [EVAL Guidance Note 1: Monitoring and Evaluation of Decent Work Country Programmes](#).

Funciones y responsabilidades

Las evaluaciones del PTDP son evaluaciones vinculadas con el sistema de gobernanza de la OIT cuya finalidad es entender el desempeño del nivel organizacional en el contexto del sistema de gestión basada en resultados. Los hallazgos de las evaluaciones de alto nivel contribuyen con la toma de decisiones sobre políticas, estrategias y medidas de rendición de cuentas. La alta dirección y el Consejo de Administración de la OIT tienen la responsabilidad de identificar las prioridades para las evaluaciones de alto nivel, así como de determinar los plazos y usos previstos de cada evaluación. EVAL se encarga de gestionar las evaluaciones independientes del PTDP,

confirmar la elección del país, redactar los Términos de Referencia, elegir a los evaluadores y realizar otras tareas pertinentes. Las Oficinas Regionales proveen información sobre el alcance, la metodología y la finalidad de las evaluaciones independientes para los Términos de Referencia.

EVAL informa los resultados de las evaluaciones del PTDP al Consejo de Administración y se encarga de resumir y diseminar a nivel mundial los principales hallazgos y recomendaciones de las evaluaciones independientes (por ejemplo, a través de la discusión de las evaluaciones durante las sesiones con el Consejo de Administración, su informe de evaluación anual y su sitio web). Las Oficinas Regionales se encargan de diseminar los resultados en su región. EVAL también supervisa el seguimiento de las recomendaciones e informa al Comité Consultivo de Evaluación sobre cómo se están abordando. Las OP constituyen la interfaz con los mandantes nacionales para planificar y evaluar los PTDP, incluido su seguimiento. Para mayores detalles sobre el proceso que se debe seguir en las evaluaciones de los PTDP, remítase a [High-level Evaluation Protocol for DWCP Evaluation](#).

Calendario

Se espera que EVAL realice como mínimo una evaluación independiente del PTDP cada año. Desde 2013, EVAL ha ampliado la cobertura de estas evaluaciones al agrupar varios PTDP en una región o subregión. Las evaluaciones independientes generalmente toman de cuatro a seis meses.

Financiamiento

Las evaluaciones del PTDP son financiadas con el presupuesto de EVAL pero se espera que las regiones contribuyan con fondos extrapresupuestarios o con recursos del presupuesto ordinario.

Programa de Trabajo Decente por País

[Año inicio] a [Año finalización]

[Coloque el nombre del país]

[Fecha de publicación]

1. Introducción (menos de 1 página)

 Especifique el periodo cubierto por el PTDP y, según convenga, indique cuándo se completó y evaluó el PTDP anterior.

Describe las consultas preliminares con los mandantes y, de ser pertinente, con otros actores, así como sus implicaciones para el proceso y prioridades del PTDP.

2. Contexto del país: diagnóstico y análisis de la situación (de 4 a 6 páginas)

 Presente un análisis del contexto del país, que incluya lo siguiente:

- Un análisis basado en la evidencia de la situación del país, en el que se aborde: a) el contexto social, político y económico y cada uno de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. El análisis deberá integrar los temas transversales (las normas internacionales del trabajo, la igualdad de género y la no discriminación y el tripartismo y dialogo social), la sostenibilidad ambiental y otras áreas importantes para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como la reducción de la pobreza y la desigualdad.
- La situación y la pertinencia de los marcos nacionales de desarrollo y otros marcos de planificación disponibles, como los MANUD o documentos de alianzas con bancos multilaterales de desarrollo.
- Lecciones aprendidas pertinentes de la ejecución de PTDP anteriores, incluidas las lecciones aprendidas de los CPR y las evaluaciones independientes de los mismos;
- La ventaja comparativa de la OIT en el país, principalmente dentro del Equipo de País de las Naciones Unidas y en relación con otros socios.
- Cualquier riesgo importante para el logro de los objetivos de la OIT, incluidos los riesgos ambientales y derivados del cambio climático cuando sea pertinente.

3. Prioridades del país y resultados del programa por país (de 6 a 8 páginas)

 Describa hasta tres prioridades del PTDP con base en el diagnóstico de país, que estén alineadas con las prioridades u objetivos nacionales de desarrollo, así como con los resultados de políticas del Plan Estratégico de la OIT.

En cada prioridad del PTDP, defina y enumere hasta tres resultados de país (CPO) formulados en un lenguaje claro y preciso. Los resultados deberán reflejar la naturaleza interdependiente, interrelacionada y mutuamente complementaria del Programa de Trabajo Decente.

Para cada resultado:

- Prepare una teoría del cambio clara que explique la lógica y las hipótesis subyacentes sobre cómo y por qué podría darse el cambio como resultado de las intervenciones (es decir, la articulación de la secuencia lógica de los productos a los resultados).
- Defina de uno a tres indicadores para medir el desempeño, con una línea de base y una meta cada uno. Incluya esta información en la matriz de resultados del PTDP adjunta, junto con la información sobre el marco de recursos correspondiente.

4. Arreglos para la gestión, planificación de la ejecución, seguimiento, presentación de informes y evaluación (2 páginas)

- a. Arreglos para la ejecución, seguimiento del desempeño y evaluación, incluidas las funciones de los mandantes de la OIT (1 página)

 Describa brevemente los arreglos de gestión para la planificación, el seguimiento y la

presentación de informes de la ejecución del PTDP, incluido el establecimiento de un comité directivo tripartito, la preparación de un cronograma para los exámenes de los programas por país y cualquier otra actividad de evaluación.

b. Riesgos (1 página)

✎ Incluya una breve descripción de la evaluación de riesgos, con énfasis en los riesgos específicos para el logro de los resultados, así como una estrategia para mitigarlos.

5. Plan de financiamiento (menos de 1 página)

✎ Describa brevemente la estrategia de recursos, que incluya un plan para movilizarlos.

6. Plan de promoción y comunicación (menos de 1 página)

✎ Describa brevemente la estrategia de promoción y comunicación. Esta deberá señalar cómo se comunicará el trabajo planificado y los resultados en el país, así como el trabajo de promoción que se tendrá que realizar con los mandantes y con todos los demás actores.

ANEXO

PÚBLICO	INTERNO
- Plantilla para la matriz de resultados del PTDP - Modelo de formulario del MdE del PTDP	- Plan de seguimiento de los resultados del PTDP - Seguimiento de la ejecución del PTDP - TdR del comité directivo del PTDP

ANEXO 2: PLANTILLA PARA LA MATRIZ DE RESULTADOS DEL PTDP

Prioridad 1 del PTDP:				
Prioridad nacional para el desarrollo o resultado del MANUD correspondiente (según el caso):				
	Resultado 1.1 del PTDP:	Socios:	Marco integrado de recursos	
			Monto disponible estimado	Monto a ser movilizado
			US\$	US\$
	Indicador 1.1.1	Línea de base:	Meta:	
	Indicador 1.1.2	Línea de base:	Meta:	

[Repita para cada prioridad, hasta un máximo de tres prioridades y tres resultados por prioridad]

ANEXO 3: MODELO DE FORMULARIO PARA EL MdE DEL PTDP

Antes de concluir un MdE con este modelo, por favor asegúrese de obtener el visto bueno del Departamento de Servicios Jurídicos (JUR) (JUR@ilo.org)

CONSIDERANDO que el Gobierno de [nombre del país] (en adelante, el “Gobierno”), las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores abajo firmantes, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), representada por la Oficina Internacional del Trabajo (conjuntamente, las “Partes”), desean colaborar para promover y fortalecer el trabajo decente en [nombre del país].

CONSIDERANDO que [en este y otros párrafos se puede hacer referencia a acuerdos o compromisos previos relativos al PTDP del país en cuestión, como el programa o el pacto para el empleo regionales, o a acuerdos relativos a prerrogativas e inmunidades –JUR se encargará de la redacción definitiva de la cláusula]

Las Partes acuerdan lo siguiente:

1. Las Partes afirman su compromiso de colaborar en la ejecución del Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) y convienen que las prioridades de dicho Programa serán las siguientes:

2. La OIT acepta prestar asistencia para la movilización de recursos y proporcionar cooperación técnica para la ejecución del PTDP, de conformidad con sus disposiciones reglamentarias, directivas y procedimientos, y en función de los fondos disponibles y de las condiciones específicas a ser acordadas por escrito.

3. En lo referente a los PTDP y a toda actividad conexas que la OIT lleve a cabo en el país, el Gobierno aplicará las disposiciones de [cláusula sobre las privilegios e inmunidades que JUR se encargará de redactar definitivamente sobre la base del contexto del país] tanto a la Organización como a su personal y a toda persona que esta designe para participar en las actividades de la OIT.

[Establezca, según corresponda, todo compromiso adicional de las Partes. En lo que atañe a cuestiones relativas a la propiedad intelectual, consúltese a JUR para determinar si habrá de introducirse una cláusula pertinente].

4. El presente Memorando de Entendimiento (MdE) podrá ser modificado por acuerdo entre las Partes.

Ninguna disposición del presente MdE o referente a éste podrá interpretarse de manera que suponga una renuncia a los privilegios e inmunidades de la OIT.

Se adjunta el documento del PTDP al presente MdE. En caso de que las cláusulas del documento del PTDP sean incompatibles con las disposiciones del presente MdE, con inclusión de las disposiciones estipuladas en el artículo 3, el MdE regirá y prevalecerá.

El presente MdE fue redactado y firmado en [inglés, francés o español]. De ser traducido a otros idiomas, la versión en [inglés, francés o español] regirá y prevalecerá.

El presente MdE, que sustituye toda comunicación entre las Partes con respecto a la materia objeto del mismo, entrará en vigor y surtirá efecto a partir de la fecha de su firma por los representantes autorizados de las Partes.

En nombre y representación del Gobierno

En nombre y representación de la Oficina Internacional del Trabajo

Representante autorizado

Representante autorizado

[Cargo]

[Director Regional/representante autorizado]

[Lugar]

[Lugar]

[Fecha]

[Fecha]

En nombre y representación de [nombre de la organización de trabajadores/empleadores] _____ Representante autorizado [Cargo] [Lugar] [Fecha]	En nombre y representación de [nombre de la organización de trabajadores/empleadores] _____ Representante autorizado [Cargo] [Lugar] [Fecha]
--	--

ANEXO 4: PLANTILLA PARA EL PLAN DE SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS DEL PTDP

[illegible]

ANEXO 5: PLANTILLA PARA EL PLAN DE SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL PTDP

		Ejecución – planificada/real Nota: ampliar el cronograma según el PTDP										Unidad/funcionario responsable	Marco de recursos (todas las fuentes de fondos)			Indicador de los CPO/ hitos o metas intermedias anuales a los que contribuyen los productos	Observación
		Año 1				Año 2				Disponible			Déficit de recursos (US\$)				
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	Personal (meses de trabajo)	Otros recursos (US\$)						
CPO:																	
Producto 1:	planificado real																
Producto 2:	planificado real																
Producto 3:	planificado real																
(Repetir para cada CPO)																	
Producto 1: _____	planificado real																
Producto 2: _____	planificado real																
Producto 3: _____	planificado real																
Producto 4: _____	planificado real																
Producto 5: _____	planificado real																

ANEXO 6: EJEMPLO DE TdR DEL COMITÉ DIRECTIVO TRIPARTITO DE UN PTDP

PTDP del país X

Antecedentes

El Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) 2016-2019 es una herramienta programática desarrollada a través de una serie de consultas con los mandantes tripartitos y contiene la estrategia para las intervenciones que se planea implementar.

Dentro del tema general del Trabajo Decente para Todos, el PTDP se centrará en los siguientes resultados del programa por país para el periodo 2016-2019:

- (1)
- (2)
- (3)

Para alcanzar los objetivos del PTDP, el Gobierno y los interlocutores sociales decidieron establecer un Comité Directivo para el PTDP 2016-2019.

A. Composición y membresía:

El Comité Directivo para el Programa de Trabajo Decente por País 2017-2019 (en adelante el “Comité Directivo”) estará conformado por siete personas nombradas de la siguiente manera: Gobierno (dos), Organizaciones de Empleadores (dos), Organizaciones de Trabajadores (dos) y OIT (uno).

B. Funciones y responsabilidades:

1. Promover el Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) en todos los ministerios del Gobierno, miembros del Parlamento, los diferentes departamentos del gobierno, organismos e instituciones, miembros de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, otros actores y el público en general para crear mayor concientización, entendimiento y visibilidad y para asegurar que el impacto del Programa tenga el mayor alcance posible;
2. Dar orientación sobre las políticas a la Oficina de la OIT y a los socios ejecutores para asegurar que el PTDP esté alineado con las prioridades nacionales;
3. Asegurar que las prioridades y objetivos establecidos en el PTDP estén integrados en otros esfuerzos nacionales, como la estrategia nacional para el empleo y el desarrollo de los recursos humanos, el programa conjunto de las Naciones Unidas y el Acuerdo de Estabilización y Asociación de la Unión Europea;
4. Hacer el seguimiento periódico de la ejecución del PTDP, según el plan de seguimiento y los marcos de resultados y seguimiento que lo conforman;
5. Asegurar la participación activa de todos los actores clave;
6. Asesorar sobre cualquier ajuste en las áreas de trabajo para facilitar el logro de los resultados;
7. Revisar y evaluar periódicamente las actividades y su impacto en el país.

C. Frecuencia de las reuniones

El Comité Directivo se reunirá periódicamente dos veces al año (en mayo y en noviembre). El Ministerio de Trabajo también puede convocar a reuniones del Comité Directivo, según se requiera, para abordar temas de interés a pedido de la mayoría de los miembros del Comité Directivo.

.

ANEXO 7: LISTA DE VERIFICACIÓN SOBRE LA EVALUABILIDAD DE LOS RESULTADOS Y EL MARCO DE SEGUIMIENTO

La Nota de Orientación 11 de EVAL *Using the Evaluability Assessment Tool* explica cómo utilizar un marco conceptual y un instrumento de evaluabilidad tanto para los PTDP como para los proyectos. Esta herramienta incluye preguntas y elementos a considerar cuando se formula un marco de resultados. El análisis de la evaluabilidad realizado por EVAL en 2013 llevó a proponer cambios en las ponderaciones que se usaban en el instrumento, pero el resto de las preguntas y elementos siguen estando vigentes.

La nota de orientación “Dimensions of the Evaluability Assessment Tool” (Dimensiones de la Herramienta de Análisis de la Evaluabilidad) describe de manera detallada los criterios (dimensiones) de esta herramienta. Esta guía es una herramienta que responde de manera más precisa a los hallazgos del análisis de la evaluabilidad relacionado con la formulación de los resultados, por lo que se recomienda usarla para analizar la evaluabilidad de un resultado del programa por país.

A continuación se presenta una lista de verificación para analizar la evaluabilidad de un resultado de programa por país:

Lista de verificación para un marco de resultados evaluables	
Esta lista de verificación fue desarrollada por EVAL para que fuera usada por PROGRAM durante el proceso de análisis de la evaluabilidad de los CPO.	
1.0 Situación	
☐ 1.1 Se ha identificado claramente el problema/asunto. ☐ 1.2 Se explican las causas del problema. ☐ 1.3 Se ha identificado el grupo beneficiario (individuo, hogar, grupo, comunidad, sociedad en general) afectado por el problema. ☐ 1.4 Se han identificado los actores relacionados con el problema, junto con sus respectivas inquietudes y participación. ☐ 1.5 Se presentan hechos, conocimiento y experiencias pasadas relacionadas con el problema.	
2.0 Objetivos/resultados	
☐ 2.1 Los títulos de los CPO indican las situaciones concretas que se desean lograr. Evitan términos generales (fortalecer, promover, mejorar) y especifican los grupos destinatarios de la intervención. ☐ 2.2 Los resultados descritos en los títulos son fáciles de verificar y de medir. ☐ 2.3 La estrategia presenta las acciones específicas que se van a realizar, los productos que se van a entregar y las condiciones medibles y verificables que se van a lograr después de la intervención. ☐ 2.4 La identificación de los grupos que serán favorecidos por la intervención incluye beneficiarios, sectores y áreas de trabajo o zonas geográficas específicas. ☐ 2.5 Se ha identificado un responsable del logro del resultado. ☐ 2.6 Hay una descripción de las alianzas y de la participación de los socios al interior de la organización y a su exterior. ☐ 2.7 Hay enlaces a los resultados relacionados del PyP y MPE actuales, y a áreas de importancia crítica, según convenga. ☐ 2.8 Se han identificado los resultados relacionados del PTDP o del OBW (planes de trabajo basados en resultados). ☐ 2.9 Se presenta una lista de los proyectos de cooperación para el desarrollo que contribuyen con los CPO.	

3.0 Indicadores	
☐	3.1 Se ha elegido al menos un indicador y no más de tres para cada resultado.
☐	3.2 Los indicadores son específicos: hay una definición clara de lo que se está midiendo.
☐	3.3 Los indicadores son medibles: se pueden contar o cuantificar.
☐	3.4 Los indicadores son alcanzables: se han identificado los objetivos y se pueden lograr dentro del plazo del PTDP o de los planes de trabajo basados en resultados.
☐	3.5 Los indicadores son relevantes: hay una relación entre el indicador y el resultado que se va a medir.
☐	3.6 Los indicadores tienen un tiempo o plazo definido: se ha especificado la fecha en la que se cumplirá la meta.
4.0 Líneas de base	
☐	4.1 Se ha establecido una línea de base para cada indicador.
☐	4.2. La línea de base está relacionada con el contexto en la descripción de los CPO.
☐	4.3. Si no se dispone de la línea de base, hay indicaciones sobre cómo se recopilarán los datos antes de la ejecución.
5.0 Hitos / Metas intermedias	
☐	5.1 Se ha establecido un grupo de hitos o metas intermedias (al menos uno por año) para cada indicador.
☐	5.2 Los hitos / metas intermedias se pueden usar como una herramienta de seguimiento del avance.
☐	5.3 Los hitos / metas intermedias proporcionan un claro sentido del camino que se debe seguir para lograr los resultados.
6.0 Riesgos e hipótesis	
☐	6.1 Se han identificado los riesgos que podrían afectar el logro del resultado.
☐	6.2 Se han cuantificado los riesgos en términos de su probabilidad de ocurrencia e importancia en relación con el logro de los resultados.
☐	6.3 Se han planificado medidas de mitigación para cada riesgo de nivel mediano y alto.
☐	6.4 Se ha preparado una plantilla para el seguimiento, donde se indican las medidas de mitigación para cada riesgo, las condiciones que se pretende lograr, el titular del riesgo y el plazo para implementar las medidas.
7.0 Planes de seguimiento y evaluación	
☐	7.1 Se ha preparado un plan completo de seguimiento y evaluación para cada CPO, con una lista de los respectivos indicadores, medios de verificación, frecuencia de recopilación, línea de base, meta, objetivos intermedios, responsable, beneficiarios y socios y recursos.
☐	7.2 Los medios de verificación presentan fuentes de datos que son conocidas y están claramente especificadas.
☐	7.3 Los datos del seguimiento están disponibles a un costo y esfuerzo razonables.
☐	7.4 Se planea recopilar los datos sobre el seguimiento al menos cada año.
☐	7.5 Se ha identificado al responsable de la recopilación de datos.
☐	7.6 Se ha abordado la participación de beneficiarios, socios y otros actores involucrados en las actividades de seguimiento.
☐	7.7 Se han abordado las implicaciones presupuestarias de la recopilación de datos.

ANEXO 8: LISTA DE VERIFICACIÓN DEL QAM - MECANISMO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD

La principal finalidad de esta lista de verificación es ayudar a los equipos de los países para que formulen PTDP que cumplan los criterios de calidad. Se trata de una herramienta de autoevaluación que se usa durante el *diseño* de un PTDP.

Al completar la lista de verificación del QAM, el Director de la Oficina de País consulta con los especialistas técnicos pertinentes, incluidos los especialistas responsables de las actividades de los empleadores y trabajadores, la igualdad de género y la no discriminación, las normas internacionales del trabajo, la movilización de recursos y la evaluación

País:						
Área de garantía de la calidad	Director de País (como referencia)	Oficina regional	PROGRAM	PARDEV	EVAL	GED
1. Pertinencia y ajuste estratégico	X	X	X		X	
2. Tripartismo y diálogo social	X	X				
3. Enfoque y contenidos sustantivos	X	X	X			X
4. Modelo lógico y evaluabilidad	X	X	X		X	
5. Cooperación para el desarrollo, movilización de recursos y alianzas	X	X		X		
Pregunta de garantía de la calidad	Criterios de calidad					
1. Sobre la pertinencia y el ajuste estratégico						
1.1 ¿Concuerdan las prioridades y los resultados del PTDP con el análisis del contexto del país?	La versión preliminar del PTDP refleja una relación clara entre las prioridades y los resultados definidos y el análisis del contexto del país abordado en el mismo.					
Observaciones de la Oficina de País						
Observaciones de la Oficina Regional						
Observaciones de PROGRAM						
Observaciones de PARDEV						
Observaciones de EVAL						
Observaciones de GED						
(respetar el mismo formato para cada pregunta o criterio)						

1.2 ¿Están las prioridades del PTDP alineadas con los marcos nacionales de desarrollo, incluidos el MANUD y otros planes nacionales de desarrollo?	• El PTDP es coherente con las prioridades nacionales y contribuye con el MANUD en los ámbitos pertinentes al mandato de la OIT. • En la versión preliminar del PTDP se explica cómo encajan los resultados que en él se definen dentro del marco más amplio de asistencia para el desarrollo del país.
1.3 ¿Se basa el PTDP en iniciativas anteriores, o actuales, emprendidas en el país?	• La versión preliminar del PTDP integra el trabajo realizado previamente en el país, incluido el trabajo realizado en el marco de PTDP anteriores, así como el trabajo realizado por otros socios para el desarrollo (como otros organismos de las Naciones Unidas, países donantes, el Banco Mundial, etc.) y aporta una reflexión al respecto.
1.4 ¿Se centra el PTDP en los aspectos prioritarios en los que la OIT tiene una clara ventaja comparativa con respecto a otras agencias de las Naciones Unidas?	• En el PTDP se articulan claramente la capacidad y el mandato de la OIT con respecto a los resultados que figuran en el documento del PTDP.
1.6 ¿En el documento se sigue la metodología establecida en la guía sobre los PTDP?	• El documento es claro, sucinto y completo, y sigue las etapas del ciclo del PTDP, principalmente en materia de diseño (contexto del país, prioridades del programa por país; CPO y las estrategias correspondientes), según lo establecido en la guía.
2. Sobre el tripartismo y el diálogo social	
2.1 ¿Se ha formulado el PTDP con la plena participación de los mandantes tripartitos?	• Existe evidencia de la participación activa de los mandantes en la formulación del PTDP y en el documento se ven reflejadas sus opiniones.
2.2 ¿Se define claramente a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores como interlocutores y beneficiarios principales, incluyendo en relación con las iniciativas de desarrollo de capacidades?	• Se han evaluado las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de cada mandante a fin de identificar las funciones adecuadas y apoyarlas de forma adecuada.
2.3 ¿Tienen los mandantes la capacidad y la voluntad para apoyar en la ejecución y el seguimiento de los PTDP?	• Hay una evidencia clara de la función activa de los mandantes para a) la ejecución y b) el seguimiento del PTDP.
3. Enfoque y contenidos sustantivos	
3.1 ¿Ayudan los resultados del PTDP al logro de los resultados previstos en el Programa y Presupuesto y en el Plan Estratégico, así como de las prioridades regionales?	• Cada resultado del PTDP tiene un vínculo claro con el resultado correspondiente del Programa y Presupuesto, el Plan Estratégico y las prioridades definidas en las conclusiones de las reuniones regionales de la OIT.
3.2 ¿Reflejan los resultados y la teoría del cambio un enfoque integrado para lograr los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente?	• El PTDP muestra que los resultados –y su correspondiente teoría del cambio– se lograrán mediante un enfoque coherente y colaborativo, según se indica en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y la Resolución de 2016 sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente.

3.3 ¿Apoya el PTDP al país para que respete, promueva e implemente todas sus obligaciones de conformidad con las normas internacionales del trabajo, incluidos los aspectos resaltados por los órganos de control de la OIT?	Los aspectos destacados por los órganos de control de la OIT se identifican en la sección de contexto del país y las estrategias incluyen una mejor aplicación de las normas.
3.4 ¿Se atienden los temas relativos a la igualdad de género y la no discriminación a través del PTDP, tanto en el nivel de diagnóstico como mediante medidas que promuevan la igualdad y busquen abordar las desigualdades y las causas subyacentes de la discriminación?	La igualdad de género y la no discriminación están reflejadas en todo el documento, inclusive en las teorías del cambio de los resultados y en los indicadores correspondientes.
3.5 ¿Se basa el PTDP en datos desagregados y evidencia disponible? ¿Incluye intervenciones para abordar las deficiencias en la disponibilidad y capacidad de los datos?	
3.6 ¿Han participado todos los especialistas técnicos pertinentes en el diagnóstico o análisis y formulación de resultados?	Especialistas técnicos pertinentes –ya sea en la OP/ETD o en la sede– han participado en la formulación de prioridades, resultados y teorías del cambio.
4. Sobre el modelo lógico y la evaluabilidad	
4.1 ¿Se expresan todos los resultados en términos de GBR y existe una clara teoría del cambio sobre cómo lograr cada resultado?	Los resultados se expresan en términos de GBR, según las guías de GBR de la OIT. Existe una clara estrategia sobre cómo lograr cada resultado en línea con los principios y metodología de la GBR.
4.2 ¿Existe un vínculo claro y lógico entre el contexto del país y el análisis de la situación (diagnóstico) y las prioridades y resultados identificados?	El diagnóstico técnico ha permitido preparar un grupo de resultados priorizados y específicos y provee un fundamento para los mismos.
4.3 ¿Se ha completado la lista de verificación sobre la evaluabilidad de los resultados y el marco de seguimiento?	Remítase a la plantilla de la Guía del PTDP.
4.4 ¿Se han completado las plantillas para el plan de seguimiento de los resultados y el plan de seguimiento de la ejecución?	Remítase a las plantillas de la Guía del PTDP.
5. Sobre la cooperación técnica, la movilización de recursos y las alianzas	

5.1 ¿Se consideran en el PTDP las iniciativas de cooperación para el desarrollo y asociaciones de otra índole actualmente en curso en el país?	• Los proyectos de cooperación para el desarrollo –tanto en curso como en preparación– forman parte de la estrategia para abordar las prioridades y los resultados definidos en el PTDP. • En el PTDP se consideran las lecciones aprendidas a partir de las intervenciones de los proyectos de cooperación para el desarrollo.
5.2 ¿Existe un vínculo claro y coherente entre los productos provistos mediante los proyectos de cooperación para el desarrollo y los resultados del PTDP en el país?	• Los resultados de los proyectos de cooperación para el desarrollo contribuyen de manera importante al logro de los resultados del PTDP (ya sea como productos, como hitos / metas intermedias o como resultados).
5.3 ¿Se han identificado los ámbitos de colaboración?	• En el documento se hace referencia a la colaboración con socios para el desarrollo (incluidos organismos de las Naciones Unidas, instituciones multilaterales, organismos donantes, organizaciones de la sociedad civil y el sector privado, etc.).

ANEXO 9: NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO POR OBJETIVO ESTRATÉGICO

Toda actividad relacionada con las normas deberá considerar la revisión del cuerpo normativo que actualmente está siendo realizada por el Grupo de Trabajo tripartito sobre el mecanismo de examen de las normas (GTT MEN). El GTT MEN fue establecido para asegurar que la OIT tuviera un cuerpo normativo claro, robusto y actualizado. Con base en sus recomendaciones, el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo decidirán las acciones que se deben tomar en relación con las normas de la OIT, incluido su estatus y la identificación de la necesidad de revisarlas o abordar deficiencias en la cobertura.

El sitio web específico [Standards Review Mechanism Tripartite Working Group](#) provee la última información sobre el avance del proceso de revisión del cuerpo normativo de la OIT.

1. Empleo

1.1. Política del empleo

Convenios de gobernanza (y recomendaciones relacionadas)

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)

Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)

Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)

Otros instrumentos sobre la política del empleo

Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 2)

Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz, 1944 (núm. 71)

Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)

Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 83)

Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96)

Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99)

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)

Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168)

Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (número 181)

Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (número 188)

Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (número 189)

Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (número 193)

Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (número 198)

[Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (número 34)]

1.2. Habilidades

Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes, 1970 (número 136)

Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (número 140)

Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (número 148)

Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (número 142)

Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (número 195)

[Recomendación sobre la formación profesional (agricultura), 1956 (número 101)]

[Recomendación sobre la formación profesional, 1939 (número 57)]

[Recomendación sobre el aprendizaje, 1939 (número 60)]

[Recomendación sobre la orientación profesional, 1949 (número 87)]

[Recomendación sobre la formación profesional (adultos), 1950 (número 88)]

[Recomendación sobre la formación profesional, 1962 (número 117)]

[Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (número 150)]

1.3. Seguridad del empleo

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (número 158)

Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (número 166)

[Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (número 119)]

2. Protección social

2A. Protección social (Seguridad social)

2A.1. Normas de alcance general

Recomendación sobre el seguro social (agricultura), 1921 (núm. 17)

Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67)

Recomendación sobre la seguridad social (fuerzas armadas), 1944 (núm. 68)

Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)

Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)

2A.2. Protección garantizada en las diferentes ramas de la seguridad social

Asistencia médica y prestaciones monetarias por enfermedad

Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24)

Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25)

Recomendación sobre el seguro de enfermedad, 1927 (núm. 29)

Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69)

Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)

Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 134)

Prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivientes

Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)

Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 131)

[Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933 (núm. 35)]

[Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933 (núm. 36)]

[Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933 (núm. 37)]

[Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933 (núm. 38)]

[Convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933 (núm. 39)]

[Convenio sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933 (núm. 40)]

Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)

Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17)

Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18)

Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (importe mínimo), 1925 (núm. 22)

Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (jurisdicción), 1925 (número. 23)

Recomendación sobre las enfermedades profesionales, 1925 (número. 24)

Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (número. 42)

Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (número. 121)

Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (número. 121)

Prestaciones por desempleo

Recomendación sobre el desempleo, 1934 (número. 44)

Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (número. 168)

Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (número. 176)

[Convenio sobre el desempleo, 1934 (número. 44)]

2A.3. Seguridad social para trabajadores migrantes

Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (número. 19)

Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (número. 25)

Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (número. 118)

Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (número. 157)

Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983 (número. 167)

[Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935

(número. 48)]

2B. Protección social (protección en el trabajo)

2B.1. Seguridad y salud en el trabajo

Disposiciones generales

Recomendación sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929 (número. 31)

Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (número. 97)

Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (número. 102)

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (número. 155)

Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (número. 155)

Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (número. 164)

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (número. 161)

Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (número. 171)

Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (número. 194)

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (número. 187)

Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (número. 197)

[Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959 (número. 112)]

Protección contra riesgos particulares

Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (número. 3)

Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919 (número. 4)

Recomendación sobre el fósforo blanco, 1919 (número. 6)

Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (número. 13)

Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (número. 115)

Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (número. 114)

Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (número. 119)

Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963 (número. 118)

Convenio sobre el peso máximo, 1967 (número. 127)

Recomendación sobre el peso máximo, 1967 (número. 128)

Convenio sobre el benceno, 1971 (número. 136)

Recomendación sobre el benceno, 1971 (número. 144)

Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (número. 139)

Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974 (número. 147)

Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (número. 148)

Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (número. 156)

Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)

Recomendación sobre el asbesto, 1986 (núm. 172)

Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)

Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177)

Protección en ciertas ramas de actividad

Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)

Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62)

Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)

Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)

Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)

Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175)

Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)

Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 181)

Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)

Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 183)

Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)

Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192)

[Recomendación sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 53)]

[Recomendación sobre la colaboración para prevenir los accidentes (edificación), 1937 (núm. 55)]

2B.2. Salarios

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)

Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 30)

Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)

Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 84)

Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)

Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85)

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)

Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 89)

Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)

Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135)

Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173)

Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 180)

2B.3. Tiempo de trabajo

Horas de trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas

Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)

Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)

Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)

Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)

Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52)

Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 47)

Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101)

Recomendación sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 93)

Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98)

Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)

Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103)

Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)

Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)

Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153)

Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 161)

Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)

Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182)

[Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934 (núm. 43)]

[Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935 (núm. 49)]

[Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 (núm. 67)]

Trabajo nocturno

Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13)

Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89)

Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89)

Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)

Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178)

[Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4)]

[Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20)]

[Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41)]

2B.4. Protección de la maternidad

Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)

Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)

Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)

[Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95)]

2B.5. Política social

Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82)

Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115)

Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)

[Recomendación sobre las cooperativas (países en vías de desarrollo), 1966 (núm. 127)]

3. Dialogo social y tripartismo

3.1. Consultas tripartitas

Convenio de gobernanza sobre consultas tripartitas (y recomendaciones conexas)

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)

3.2. Administración e inspección del trabajo

Convenios de gobernanza sobre inspección del trabajo (e instrumentos conexos)

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)

Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133)

Otros instrumentos sobre inspección del trabajo

Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20)

Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82)

Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 85)

Administración del trabajo

Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63)

Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)

Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158)

Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160)

Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 170)

3.3. Relaciones de trabajo

Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91)

Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92)

Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94)

Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113)

Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129)

Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130)

4. Principios y derechos fundamentales en el trabajo (e instrumentos conexos)

4.1. Libertad sindical y negociación colectiva

Convenios fundamentales

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Otros instrumentos sobre la libertad sindical y la negociación colectiva

Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)

Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 84)

Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)

Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143)

Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)

Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149)

Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)

Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159)

Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)

Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)

4.2. Trabajo forzoso

Convenios fundamentales sobre trabajo forzoso (y recomendaciones conexas)

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930

Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35)

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)

4.3. Trabajo infantil

Convenios fundamentales sobre trabajo infantil (y recomendaciones conexas)

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190)

Protección de los niños y los menores

Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5)

Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)

Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921 (núm. 10)

Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultura), 1921 (núm. 14)

Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932 (núm. 33)

Recomendación sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932 (núm. 41)

Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937 (núm. 59)

Recomendación sobre la edad mínima (empresas familiares), 1937 (núm. 52)

Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77)

Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)

Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79)

Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79)

Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 80)

Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90)

Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123)

Recomendación sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)

Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)

Recomendación sobre las condiciones de empleo de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 125)

[Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15)]

[Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937 (núm. 60)]

4.4. Igualdad de oportunidades y de trato

Convenios fundamentales (y recomendaciones conexas)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90)

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Trabajadores con responsabilidades familiares

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)

[Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965 (núm. 123)]

Instrumentos que integran objetivos estratégicos y categorías específicas de trabajadores (los objetivos estratégicos conexos aparecen en corchetes)¹⁰

A. Pueblos indígenas y tribales

(1. Empleo; 2A. Protección social – Seguridad social; 2B. Protección social – Protección en el trabajo; 3. Diálogo social; 4. Principios y derechos fundamentales en el trabajo)

Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107)

Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 104)

Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)

[Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936 (núm. 50)]

[Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64)]

[Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 65)]

[Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947 (núm. 86)]

[Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (núm. 104)]

B. Trabajadores migrantes *(1. Empleo; 2B. Protección social – Protección en el trabajo; 4. Principios y derechos fundamentales en el trabajo)*

Recomendación sobre las estadísticas de migraciones, 1922 (núm. 19)

Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)

Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 86)

Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (núm. 100)

Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

¹⁰ Los objetivos estratégicos pertinentes se mencionan como referencia. No se propone ninguna clasificación específica para estos instrumentos.

Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)

[Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21)]

[Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1939 (núm. 61)]

[Recomendación sobre los trabajadores migrantes (colaboración entre Estados), 1939 (núm. 62)]

C. VIH y SIDA

Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200) (1. Empleo; 2A. Protección social – Seguridad social; 2B. Protección social – Protección en el trabajo; 3. Dialogo social; 4. Principios y derechos fundamentales en el trabajo)

D. Territorios no metropolitanos

Convenio sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 83) (2B. Protección social – Protección en el trabajo; 4. Principios y derechos fundamentales en el trabajo)

E. Gente de mar

Convenio consolidado

Convenio sobre el trabajo marítimo, (2006) (1. Empleo; 2A. Protección social– Seguridad social; 3B. Protección social – Protección en el trabajo; 3. Dialogo social; 4. Principios y derechos fundamentales en el trabajo)

Disposiciones generales (1. Empleo; 2A. Protección social – Seguridad social; 2B. Protección social – Protección en el trabajo; 3. Dialogo social; 4. Principios y derechos fundamentales en el trabajo)

* Recomendación sobre los estatutos nacionales de la gente de mar, 1920 (núm. 9)¹¹

* Recomendación sobre el enrolamiento de la gente de mar (buques extranjeros), 1958 (núm. 107)

* Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147)

* Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147)

* Recomendación sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976 (núm. 155)

Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108)

Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185)

[Recomendación sobre la repatriación de capitanes y aprendices, 1926 (núm. 27)]

[Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1926 (núm. 28)]

[Recomendación sobre la formación profesional de la gente de mar, 1946 (núm. 77)]

¹¹ El símbolo * hace referencia a la versión revisada del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006.

[Recomendación sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, 1958 (núm. 109)]

Protección de los niños y los menores (4. Principios y derechos fundamentales en el trabajo)

- * Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7)
- * Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16)
- * Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58)
- * Recomendación sobre la protección de los jóvenes marinos, 1976 (núm. 153)

Habilidades (1. Empleo)

- * Recomendación sobre la formación profesional de la gente de mar, 1946 (núm. 77)
- * Recomendación sobre la formación profesional (gente de mar), 1970 (núm. 137)

Acceso al empleo (1. Empleo)

- * Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9)
- * Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 (núm. 53)
- * Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946 (núm. 69)
- * Convenio sobre el certificado de marinero preferente, 1946 (núm. 74)
- * Recomendación sobre el empleo de la gente de mar (evolución técnica), 1970 (núm. 139)
- * Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 179)
- * Recomendación sobre contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 186)