



PROGRAMA ASISTENCIA
— TÉCNICA TERRITORIAL —



MINTRABAJO



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Política Pública de Empleo y Trabajo Decente, **Responsabilidad de Todos.**



Política Pública
de Empleo



Trabajo Decente



Gobernanza

Territorial
para el empleo



INFORME RESULTADOS PARA MAPEO DE ACTORES LOCALES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN A NIVEL TERRITORIAL EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

DEPARTAMENTO AMAZONAS

MINISTERIO DEL TRABAJO

**GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE ASISTENCIA TÉCNICA TERRITORIAL
-GIATT-**

JULIANA DELGADO PÉREZ

31 de Octubre de 2016

1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
20/05/2016	Mapeo de espacios de discusión activos	Se identifican los espacios de discusión existentes en el departamento mediante documentos elaborados por el GATT en vigencias anteriores. Se analizan las instituciones y personas que ejercen la secretaria técnica. Se elabora cronograma de reuniones para realizar las respectivas entrevistas.	Se identificaron los principales espacios de discusión, y las secretarías técnicas.
02/06/2016	Consulta de la normatividad de constitución de cada espacio.	Mediante la revisión de normatividad, se verifica la naturaleza jurídica de la conformación de cada espacio, objetivos y funciones.	Evaluación del alcance y pertinencia de la participación del PAT.
29/06/2016	Entrevista a Director Territorial del Ministerio de Trabajo – Amazonas	Se realiza la entrevista atendiendo a las directrices establecidas en la metodología, previa contextualización de los objetivos de la misma. La entrevista realizada a Carlos Castañeda tuvo como objetivo conocer los espacios activos de discusión en los que participa el Ministerio de Trabajo y cuál es su impacto en las dinámicas territoriales.	Acercamiento con el director territorial para conocer “ <i>in situ</i> ” la dinámica de los espacios de discusión, la participación de los actores y las actividades desarrolladas desde el mismo.
30/06/2016	Participación en reunión de Consejo de Política económica y social	Asistencia y participación en el Consejo de Política económica y social precedido por la Gobernación de Amazonas y la Procuraduría, en el cual se abordaron temas de interés para el departamento y los municipios de Leticia y Puerto Nariño. En especial, se hizo referencia a la situación de la niñez, infancia y adolescencia en el departamento; en algunas intervenciones, la Gobernación enfatizó en la gestión realizada por el Comité de	Se destaca el liderazgo de la Procuraduría y del Ministerio de Trabajo en estas temáticas, así como el escaso liderazgo y gestión de las entidades territoriales. Se realizó un análisis a las temáticas abordadas en el Consejo de Política Económica y Social y se hizo mención de las dificultades en materia de gobernabilidad del Departamento de Amazonas, así como los grandes retos

adolescencia, infancia y familia, pero dio cuenta muy poco del diagnóstico y el estado actual de esta población, por tal motivo, junto con los informes parciales entregados tanto por la Alcaldía de Leticia y Puerto Nariño, donde se destacan problemáticas relacionadas con prevención de embarazo en adolescentes, maltrato intrafamiliar, prostitución, drogadicción y desnutrición, la Procuraduría solicitó realizar un nuevo Comité el 06 de julio de 2016.

existentes en las temáticas de empleo.

Con relación a los diferentes espacios de discusión y actores clave, en los cuales tiene participación y liderazgo la DT, se realizó una primera aproximación con el fin de establecer a qué actores debía aplicarse la entrevista estructurada por el GATT, con el fin de actualizar dicha información. De allí fue importante establecer la labor de la Caja de Compensación Familiar CAFAMAZ, la Cámara de Comercio, el SENA, el ICBF, el Sindicato del Hospital ANTHOC y el Incoder.

Así mismo, se dialogó sobre las principales actividades desarrolladas por la DT en el marco de los objetivos por el trabajo decente, asociadas a las problemáticas evidenciadas en el departamento. Dentro de las problemáticas destacadas se encuentra: transporte público prestado por “motocarros” y motocicletas, que redundan en situaciones de informalidad; falta de articulación y coordinación con la Gobernación y la Alcaldía de Leticia, por ejemplo, ante la inexistencia de una ordenanza sobre trabajo decente; la inoperancia de algunos espacios de discusión, donde participa la DT (Comité ESNA – Comité de Discapacidad); carencia de agroindustria como fuentes de empleo alternativas; falta de estabilidad en los empleos (en especial, aquellos generados por el sector turismo); déficit de vivienda y las problemáticas asociadas a la situación de zona fronteriza.

17/08/2016	Entrevista Directora Cámara de Comercio de Amazonas	Se realiza la entrevista atendiendo a las directrices establecidas en la metodología, previa contextualización de los objetivos de la misma. En especial en reunión con la Sr. Paola Porras, directora de la Cámara de Comercio, se dialogó sobre la participación de la institución en algunos espacios de discusión, en especial en la Subcomisión de Política Salarial y Laboral y la Red de Emprendimiento.	En la reunión con la Cámara de Comercio fue posible conocer puntos de vista diversos relacionados con las problemáticas como desarticulación institucional, la falta de continuidad en los procesos, debido a la falta de gobernabilidad existente en el departamento, la cual genera desconfianza e incertidumbre. Igualmente, se abordaron temáticas relacionadas con la caracterización de las empresas de Amazonas (97 pequeñas empresas familiares y 11 medianas) que dificultan la movilidad laboral y retardan los procesos de formalización laboral.
18/08/2016	Entrevista Secretaria de Planeación de la Gobernación de Amazonas	Se realizó reunión con la Secretaría de Planeación de la Gobernación (Oscar Celis) con el fin de obtener información sobre la participación en algunos espacios de discusión y su liderazgo en temáticas relacionadas con el trabajo decente. Esta reunión se realizó previamente a la instalación de la Mesa Nacional de Formalización Laboral del Departamento.	Se obtiene información sobre la participación de la Gobernación en los espacios de discusión más importantes del departamento, entre ellos, la CRC, el Consejo Regional de Política Social. En la Secretaría de Planeación se informa que los responsables de las temáticas relacionadas con Empleo en el municipio de Leticia, es la Secretaría de Competitividad, Medio Ambiente y Turismo, encabezada por el Señor Pascual Rabadón Galindo.
07/07/2016	Entrevista Secretaría Técnica CIETI Departamental	Se realiza la entrevista a Carlos Castañeda, Director Territorial del Ministerio de Trabajo y Secretario Técnico del CIETI. Informo el estado del espacio de discusión en donde participan diferentes entidades.	Se evidencia el arduo trabajo con respecto a la búsqueda y gestión de información para el direccionamiento del El Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas, SIRITI

1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Comisión Regional de Competitividad de Amazonas CRC	X	Luis Ernesto Gamboa – Gerente Comisión Regional de Competitividad.
Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral de Amazonas SDCPSL	X	Carlos Castañeda y Francisco Salazar – Ministerio de Trabajo Amazonas y Secretario Técnico SDCPSL Mintrabajo
Comité Técnico Ormet Amazonas	X	Luis Ernesto Gamboa –Gobernación de Amazonas (Coordinador)
Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil CIETI	X	Carlos Castañeda – Mintrabajo DT Amazonas
Consejo de Política Social de Amazonas		Oscar Celis – Secretaria de Planeación de la Gobernación de Amazonas y Carlos Castañeda – Mintrabajo DT Amazonas

1.3 Análisis espacio de discusión

NOMBRE DEL ESPACIO: Comisión Regional de Competitividad de Amazonas CRC	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	La Secretaría técnica de la Comisión Regional de Competitividad la ejerce la Gobernación de Amazonas.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Desde el mes de julio de 2016 la CRC, por mandato legal (Ley del Plan Nacional de Desarrollo) se encuentra en proceso de reestructuración y tiene como finalidad incorporar diferentes sectores económicos (artesanos, pescadores, comerciantes de servicios y productos agrícolas, etc.). Este proceso surge en el marco de las nuevas directrices establecidas por el Sistema Nacional de Competitividad.

NORMATIVIDAD	Decreto Nacional 1500 del 13 de Julio de 2012
OBJETIVO DEL ESPACIO	Desarrollar procesos de articulación entre actores y sectores económicos para promover la competitividad, la investigación, la innovación, el emprendimiento y la generación de ingresos en el Departamento de Amazonas.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades económicas y generación de ingresos para sectores económicos - Educación - Infraestructura - Ambiente - Eficiencia de los mercados - Investigación, Innovación y dinámica empresarial.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<p>Gobernación de Amazonas, Alcaldía de Leticia, Sectores económicos.</p> <p>En la entrevista con la Gobernación, se conoció el proyecto que está en curso en la administración, relacionado con el diseño y estructuración de un Sistema de competitividad e innovación, en el cual, esperan integrar diferentes comités técnicos y espacios de discusión, así como mesas sectoriales que representan actividades económicas en el departamento (Mesa Forestal Regional, Mesa Artesanal, Mesa de Infraestructura, Mesa de Pesca, Red de Turismo, etc.), esto a la luz del Plan Nacional de Desarrollo (ley 1753 de 2015) que plantea que se articulen todas las instancias en torno a las Comisiones o Consejos Regionales de Competitividad.</p>
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<p>Elaboración de diagnósticos e Identificación de las necesidades de los diferentes sectores para procesos de priorización de políticas públicas.</p> <p>Coordinación interinstitucional de los miembros para acceso a recursos y formulación conjunta de proyectos de inversión.</p>
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	Promoción de la coordinación, mayor participación de los actores gubernamentales y recursos para inversión y promoción del desarrollo.

<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Si bien en el espacio de discusión ha aportado al proceso de formulación de los Planes de Desarrollo Departamental y municipal (Leticia y Puerto Nariño), su representatividad y liderazgo es incipiente debido a la intermitencia en la participación de sus representantes.</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>Se han realizado aportes en cuanto a la visibilización de necesidades y carencias de cada uno de los sectores, en especial, la coordinación para la solicitud de recursos de inversión a través de proyectos de inversión dirigidos por el Ministerio de Industria y Comercio. Pese a estos avances, su actual operatividad data de ser incipiente y débil.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p> <p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	A	B	C	D
			X	

NOMBRE DEL ESPACIO: Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Ministerio del Trabajo Secretaría Técnica de la SDCPSL y la DT Amazonas
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	<p>Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Describir: A partir del mes de septiembre, se reactivó este espacio de discusión. A la fecha (noviembre de 2016) no se han realizado sesiones ni se socialización de objetivos y plan de acción. Se preve que inicie su operación con los actores representativos del departamento a partir del mes de diciembre, en el marco de la operación de la Red de Formalización Laboral.</p>
NORMATIVIDAD	Si.
OBJETIVO DEL ESPACIO	Promover estrategias y lineamientos de trabajo Decente, diálogo social, atención de conflictos laborales y negociación colectiva.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<ul style="list-style-type: none"> - Temas de Empleo Decente – Línea estratégica de trabajo decente para entes territoriales. - Formalización Laboral - Conflictos socio laborales - Dialogo social - Erradicación de Trabajo Infantil
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Alcaldía, Gobernación, SENA, Caja de Compensación Familiar CAFAMAZ, Cámara de Comercio, Ministerio del Trabajo, Ormet.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<p>No se ha estructurado un plan de acción concertado con los actores Locales (Se preve hacerlo para el mes de diciembre del año 2016, con vigencia 2017)</p> <p>En el marco del desarrollo del plan de acción de la red de formalización laboral, se espera avanzar en la identificación de actores locales.</p> <p>Se ha avanzado en la identificación de las organizaciones sindicales y sectores con alto grado de informalidad en el departamento.</p> <p>Se espera trabajar coordinadamente con la gobernación en torno al desarrollo de las líneas estratégicas de trabajo decente incluídas en los planes de desarrollo.</p>
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	Mayor participación de los actores locales, delegaciones específicas de los funcionarios y permanencia de la participación.

<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Se preve que una vez esté reactivado el espacio al 100% se desarrollen acciones para el desarrollo de la línea estratégica de trabajo decente en el plan de desarrollo del Departamento y el municipio de Leticia.</p> <p>Una de sus principales tareas será continuar y consolidar el proceso de elaboración y radicación del proyecto de ordenanza de trabajo decente ante la Gobernación de Amazonas.</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>A la fecha (noviembre 2016) el espacio está en proceso de reinstalación/reactivación.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p>	A	B	C	D
<p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>				X

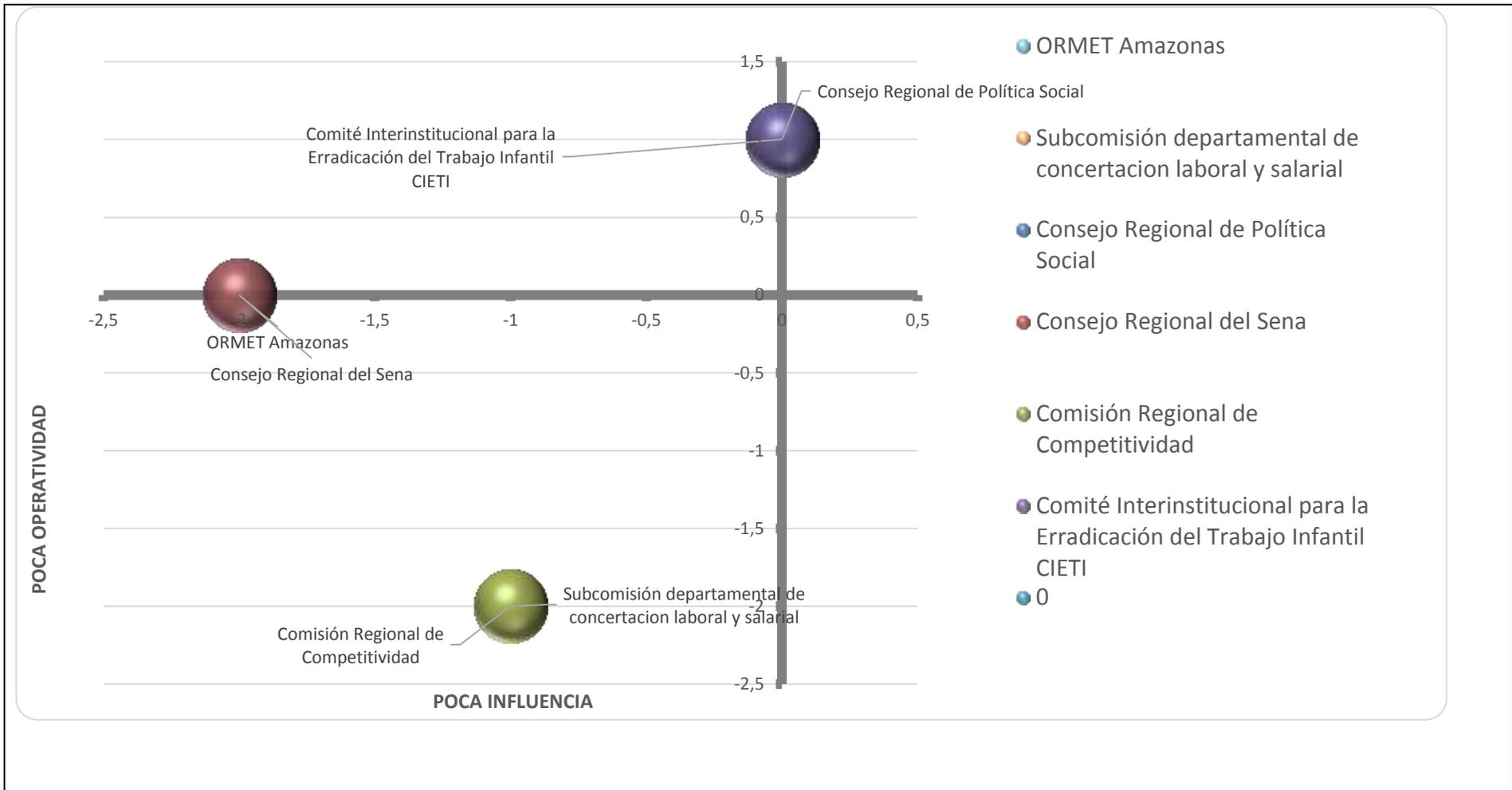
NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil CIETI Amazonas	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Ministerio del Trabajo
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Pese a que el espacio se encuentra activo, en ocasiones, las entidades que participan de este espacio, lo hacen de forma intermitente, de manera tal, que el liderazgo y compromiso está acargo de algunas pocas entidades, retrasando en ocasiones, procesos importantes, debido a la necesidad de recursos y gestión.
NORMATIVIDAD	Ley 704 de 2001
OBJETIVO DEL ESPACIO	Articulación Institucional para la erradicación del trabajo infantil en los Municipios de Amazonas
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia técnica a comités Municipales - Causas y consecuencias de Trabajo infantil - Intermitencia y deserción escolar - Capacitación a padres y madres de niños en TI - Actividades lúdicas - Aprovechamiento de tiempo libre - Estrategia Nacional para la erradicación del Trabajo Infantil - Manejo y operatividad del SIRITI - Estrategia ESNA
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Mintrabajo, gobernación (Secretarías Departamentales de planeación, gobierno, secretaria de Educación y cultura), ICBF, Policía Nacional, SENA, Caja de compensación familiar de Amazonas, Cámara de Comercio de Amazonas, Procuraduría.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar el estado y dinámica de la problemática en el departamento de Amazonas. - Impartir lineamientos a los Municipios con relación al uso de la herramienta SIRITI. - Consolidar información actualizada. - Procesos de restablecimiento de derechos y seguimiento.

<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>Diagnóstico de la problemática en cada Municipio, identificación de las principales causas del trabajo infantil. Medición de impactos. Levantamiento de Línea Base. Asignación de recursos a los Municipios. Compromiso y liderazgo de las entidades participantes, en especial de los sectores económicos. Mayor coordinación y fortalecimiento de los canales de comunicación.</p>			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Participación activa en el Consejo de Política Social del Departamento. Se elaboró y aportó material informativo relacionado con la estrategia Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil, para la formulación de los planes de desarrollo.</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>Existen aportes desde el comité en relación a los direccionamientos para la implementación de políticas públicas de erradicación del trabajo infantil en el Departamento. El espacio es reglamentado mediante un decreto departamental que permite la articulación y vigilancia de las instituciones en el cumplimiento de las directrices impartidas por las autoridades en el tema.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p>	A	B	C	D
<p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	X			

NOMBRE DEL ESPACIO: Observatorio Regional del Mercado de Trabajo- ORMET- Amazonas	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Gobernación de Amazonas
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Reuniones del comité técnico y elaboración de planes de acción, presentación y elaboración de propuestas para la consecución de recursos. Capacitaciones en torno a su fortalecimiento liderado por PNUD.
NORMATIVIDAD	<i>Decreto 1444 de 2014.</i>
OBJETIVO DEL ESPACIO	Unidad técnica dedicada a la consecución de información, análisis, monitoreo y prospectiva de las temáticas que caracterizan los mercados de trabajo en el departamento de Amazonas.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecimiento del Observatorio por medio de la capacitación a sus miembros. - Búsqueda de recursos financieros de inversión para el desarrollo de proyectos de investigación. - Desarrollo de propuesta para la Bolsa concursable. Debido a conflictos internos de los miembros, la operación ejercida por la Caja de Compensación Familiar CAFAMAZ fue interrumpida de manera manifiesta, razón por la cual, dichos recursos no fueron desembolsados.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Gobernación de Amazonas, Alcaldía de Leticia, Alcaldía de Puerto Nariño, SENA regional Amazonas, UNAD, Universidad Antonio Nariño, CAFAMAZ (operador), Asociaciones de comunidades indígenas.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	- Presentación de propuesta para la bolsa concursable de MinTrabajo.
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	Promover la participación de sus miembros, fortalecer la representación institucional (no personal), elaborar plan de acción en tiempos estimados, promover la operatividad y funcionamiento acorde con las necesidades del departamento.
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	No a la fecha.
¿Existen aportes del espacio de discusión en	No a la fecha.

<p>relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>				
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p>	A	B	C	D
<p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>				X

- Anexe la gráfica de evaluación de espacios de discusión “Plano cartesiano”. Que se encuentra en el archivo “Análisis ED”, en la pestaña “ED clave”.



1.4 Análisis espacio de discusión (*Construya la matriz FODA de acuerdo con los resultados obtenidos en la entrevista, los demás sondeos realizados y el análisis complementario de la información realizada por el asesor GATT*).

Comisión Regional de Competitividad de Amazonas CRC

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
Factores internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores externos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de necesidades de los sectores productivos del Departamento de Amazonas. 2. Restructuración interna de la Comisión Regional de Competitividad de Amazonas, en atención a normatividad vigente 3. Acondicionamiento y direccionamiento de estrategias de intervención del Gobierno nacional - territorial. 4. Respaldo normativo 5. Espacio con poder de convocatoria 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inexistencia de plan de acción Regional. 2. Escasa participación, desorganización y descoordinación de sectores representativos de la economía local 3. Participación de actores sin poder de decisión.
OPORTUNIDADES (EXTERNAS)	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Restructuración de las Comisiones Regionales de Competitividad, con enfoque de innovación, coordinación e investigación, según normatividad vigente. 2. Re-enfoque promoción de empleo y generación de ingresos 3. Promoción desde la Nación de la articulación interinstitucional 	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de restructuración, con la identificación de necesidades departamentales y actores clave • Identificar y promover voluntad política como medio para consolidar procesos de forma sostenida y conducentes a fortalecer las relaciones nación - territorio 	<p>Ampliar y fortalecer participación de los miembros a partir de definición de compromisos claros a los cuales se les realice el debido seguimiento</p> <p>Definición de incentivos para la participación</p> <p>Aprobación de actos administrativos que promuevan la importancia del espacio en el territorio.</p>

<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Baja participación y apoyo de la institucionalidad de nivel nacional 2. Escasa visibilidad de territorialización de la política pública liderada por el gobierno nacional 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de planes de acción realistas y acordes con las necesidades del territorio • Identificar canales de comunicación adecuados y permanentes para fortalecer la relación Nación-Territorio 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición de incentivos desde el Gobierno Nacional para establecer procesos de promoción de la participación representativa de los sectores.

Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral de Amazonas SDCPSL

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
<p>Factores internos</p> <hr/> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El espacio cuenta con Secretaría Técnica exclusiva para atender las necesidades del mismo. 2. Capacidad de Gestión a nivel Nacional. 3. Influencia en procesos de construcción de políticas públicas de trabajo decente. 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Limitaciones de recursos financieros para inversión. 2. Falta de permanencia de los funcionarios representantes de las instituciones que conforman el espacio. 3. Falta de participación permanente de los sectores representativos y empresas identificadas 4. Puesta en marcha y operatividad incipiente

<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitudes y requerimientos de instituciones y organizaciones no vinculadas al espacio. 2. Visibilización regional del espacio 3. Espacio de articulación interinstitucional que permite la atención de las necesidades del Territorio en temas laborales y generación de ingresos 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>Posibilidad de elaboración de planes de acción, identificación de estrategias de convocatoria y mecanismos de seguimiento</p> <p>Gestión nacional para fortalecer los procesos de atención a las necesidades territoriales</p>	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <p>Realizar acercamientos con el sector empresarial con el propósito de promover la participación activa en el espacio.</p> <p>Diseño de un plan estratégico de participación sectorial y representativa acorde con los objetivos de los planes de desarrollo</p>
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Baja participación y representación activa y permanente de los actores locales. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <p>Aunar esfuerzos institucionales para el fortalecimiento institucional en materia de política salarial y laboral.</p> <p>Elaboración y trámite del proyecto de ordenanza por el trabajo decente</p> <p>Fortalecimiento técnico para la gestión y operatividad de los procesos de promoción del empleo, la formalización laboral, la erradicación de trabajo infantil, generación de ingresos, etc.</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <p>Elaboración de diagnóstico de necesidades y gestión institucional de recursos que permita la implementación de estrategias de fortalecimiento institucional, que convoque a los actores clave del territorio.</p>

Comité Técnico Ormet Amazonas

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
Factores internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores externos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Articulación institucional a través de un acuerdo de voluntades. 2. Aportes en insumos para la formulación de políticas públicas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Débil compromiso institucional de los aliados para la cofinanciación de estudios e investigaciones. 2. Falta mayor reconocimiento e impacto regional en los alcances del Ormet. 3. Descoordinación interna y conflictos de intereses por falta de representación institucional (predominancia de representaciones unipersonales)
OPORTUNIDADES (EXTERNAS)	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Acompañamiento y direccionamiento desde el Ministerio del Trabajo en los procesos de consolidación del Ormet, con apoyo técnico y recursos financieros. 	<p>Definición de responsabilidades institucionales y definición de un plan de acción acorde con las necesidades territoriales</p> <p>Universidades regionales como un aliadas estratégicas que brindan respaldo técnico a todos los procesos del Ormet</p>	<p>Evidenciar y crear banco de experiencias exitosos que permitan replicar procesos y casos de investigación que generan resultados útiles para la gestión territorial en materia de empleo</p> <p>Realizar una mayor difusión de los estudios e investigaciones realizadas por el Ormet, evidenciando la importancia de la información y de la necesidad de generación de información que aporte insumos para la formulación de políticas públicas.</p>

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Inexistencia de recursos económicos que permita la autosostenibilidad del Ormet. 2. Descoordinación institucional 	<p>Promover la incidencia en políticas públicas sectoriales, que articule a la participación de los aliados institucionales</p> <p>Promover la participación de organizaciones con en temas de empleo y generación de ingresos.</p> <p>Participación en convocatorias nacionales para financiar estudios e investigaciones</p>	<p>Identificación de necesidades territoriales en temas de empleo y generación de ingresos para definir temáticas de estudio</p> <p>Definir incentivos que promuevan la participación de los miembros</p>

Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil CIETI

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
Factores internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
<p>Factores externos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Articulación de acciones institucionales 2. Apropiación e Implementación de la estrategia nacional para la erradicación del trabajo infantil. 4. Poder de convocatoria. 5. Participación de la Procuraduría 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participación irregular de los funcionarios delegados para aportar y apoyar en el espacio de discusión. 2. Baja capacidad técnica y compromiso de miembros como Gobernación y Alcaldías 3. Escaso acceso y atención a problemáticas presentadas en corregimientos departamentales

<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> Existencia de lineamientos nacionales para la erradicación del trabajo infantil y peor forma de TI En proceso de estructuración de una política pública Nacional para la erradicación del trabajo infantil. Planes de desarrollo con programas y proyectos de erradicación del trabajo infantil. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>Articular el plan de acción del comité con las metas del plan de desarrollo en temas de erradicación de trabajo infantil</p> <p>Promover el uso eficiente de los recursos y la información</p> <p>Continuar con el seguimiento de los entes de control</p>	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <p>Consolidar voluntad política y aunar esfuerzos públicos y privados para consolidar la estrategia de erradicación de trabajo infantil establecida desde nivel nacional.</p>
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> Estrategias construidas desde nivel central, sin mayor impacto en los procesos participativos desde territorio. Carencia de estudios e investigaciones que evidencien las causas y magnitud de la situación real del problema. Alcaldes Municipales con débil reconocimiento de la problemática 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <p>Consolidar y actualizar sistemas de información que permitan diagnosticar la problemática en el departamento</p> <p>Articular los programas y proyectos de erradicación de trabajo infantil incluidos en el plan de desarrollo departamental y promover la vinculación de la empresa privada en el proceso de erradicación de trabajo infantil, en el marco de la responsabilidad social empresarial.</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <p>Aunar esfuerzos financieros, técnicos y logísticos para el levantamiento de información primaria en el departamento de Amazonas</p>

2. MAPA DE ACTORES

2.1 Actividades desarrolladas para la implementación del mapeo

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
20/05/2016	Mapeo de espacios de discusión activos	Se identifican los espacios de discusión existentes en el departamento mediante documentos elaborados por el GATT en vigencias anteriores. Se analizan las instituciones y personas que ejercen la secretaria técnica. Se elabora cronograma de reuniones para realizar las respectivas entrevistas.	Se identificaron los principales espacios de discusión, y las secretarías técnicas.
02/06/2016	Consulta de la normatividad de constitución de cada espacio.	Mediante la revisión de normatividad, se verifica la naturaleza jurídica de la conformación de cada espacio, objetivos y funciones.	Evaluación del alcance y pertinencia de la participación del PAT.
29/06/2016	Entrevista a Director Territorial del Ministerio de Trabajo – Amazonas	Se realiza la entrevista atendiendo a las directrices establecidas en la metodología, previa contextualización de los objetivos de la misma. La entrevista realizada a Carlos Castañeda tuvo como objetivo conocer los espacios activos de discusión en los que participa el Ministerio de Trabajo y cuál es su impacto en las dinámicas territoriales.	Acercamiento con el director territorial para conocer “ <i>in situ</i> ” la dinámica de los espacios de discusión, la participación de los actores y las actividades desarrolladas desde el mismo.
30/06/2016	Participación en reunión de Consejo de Política económica y social	Asistencia y participación en el Consejo de Política económica y social precedido por la Gobernación de Amazonas y la Procuraduría, en el cual se abordaron temas de interés para el departamento y los municipios de Leticia y Puerto Nariño. En especial, se hizo referencia a la situación de la niñez, infancia y adolescencia en el departamento; en algunas	Se destaca el liderazgo de la Procuraduría y del Ministerio de Trabajo en estas temáticas, así como el escaso liderazgo y gestión de las entidades territoriales. Se realizó un análisis a las temáticas abordadas en el Consejo de Política Económica y Social y se hizo

intervenciones, la Gobernación enfatizó en la gestión realizada por el Comité de adolescencia, infancia y familia, pero dio cuenta muy poco del diagnóstico y el estado actual de esta población, por tal motivo, junto con los informes parciales entregados tanto por la Alcaldía de Leticia y Puerto Nariño, donde se destacan problemáticas relacionadas con prevención de embarazo en adolescentes, maltrato intrafamiliar, prostitución, drogadicción y desnutrición, la Procuraduría solicitó realizar un nuevo Comité el 06 de julio de 2016.

mención de las dificultades en materia de gobernabilidad del Departamento de Amazonas, así como los grandes retos existentes en las temáticas de empleo.

Con relación a los diferentes espacios de discusión y actores clave, en los cuales tiene participación y liderazgo la DT, se realizó una primera aproximación con el fin de establecer a qué actores debía aplicarse la entrevista estructurada por el GATT, con el fin de actualizar dicha información. De allí fue importante establecer la labor de la Caja de Compensación Familiar CAFAMAZ, la Cámara de Comercio, el SENA, el ICBF, el Sindicato del Hospital ANTHOC y el Incoder.

Así mismo, se dialogó sobre las principales actividades desarrolladas por la DT en el marco de los objetivos por el trabajo decente, asociadas a las problemáticas evidenciadas en el departamento. Dentro de las problemáticas destacadas se encuentra: transporte público prestado por “motocarros” y motocicletas, que redundan en situaciones de informalidad; falta de articulación y coordinación con la Gobernación y la Alcaldía de Leticia, por ejemplo, ante la inexistencia de una ordenanza sobre trabajo decente; la inoperancia de algunos espacios de discusión, donde participa la DT (Comité ESNA – Comité de Discapacidad); carencia de agroindustria como fuentes de empleo alternativas; falta de estabilidad en los empleos (en especial, aquellos generados por el sector turismo); déficit de

			vivienda y las problemáticas asociadas a la situación de zona fronteriza.
17/08/2016	Entrevista Directora Cámara de Comercio de Amazonas	Se realiza la entrevista atendiendo a las directrices establecidas en la metodología, previa contextualización de los objetivos de la misma. En especial en reunión con la Sr. Paola Porras, directora de la Cámara de Comercio, se dialogó sobre la participación de la institución en algunos espacios de discusión, en especial en la Subcomisión de Política Salarial y Laboral y la Red de Emprendimiento.	En la reunión con la Cámara de Comercio fue posible conocer puntos de vista diversos relacionados con las problemáticas como desarticulación institucional, la falta de continuidad en los procesos, debido a la falta de gobernabilidad existente en el departamento, la cual genera desconfianza e incertidumbre. Igualmente, se abordaron temáticas relacionadas con la caracterización de las empresas de Amazonas (97 pequeñas empresas familiares y 11 medianas) que dificultan la movilidad laboral y retardan los procesos de formalización laboral.
18/08/2016	Entrevista Secretaria de Planeación de la Gobernación de Amazonas	Se realizó reunión con la Secretaría de Planeación de la Gobernación (Oscar Celis) con el fin de obtener información sobre la participación en algunos espacios de discusión y su liderazgo en temáticas relacionadas con el trabajo decente. Esta reunión se realizó previamente a la instalación de la Mesa Nacional de Formalización Laboral del Departamento.	Se obtiene información sobre la participación de la Gobernación en los espacios de discusión más importantes del departamento, entre ellos, la CRC, el Consejo Regional de Política Social. En la Secretaría de Planeación se informa que los responsables de las temáticas relacionadas con Empleo en el municipio de Leticia, es la Secretaría de Competitividad, Medio Ambiente y Turismo, encabezada por el Señor Pascual Rabadón Galindo.
07/07/2016	Entrevista Secretaría Técnica CIETI Departamental	Se realiza la entrevista a Carlos Castañeda, Director Territorial del Ministerio de Trabajo y Secretario Técnico del CIETI. Informo el estado del espacio de discusión en donde participan diferentes entidades.	Se evidencia el arduo trabajo con respecto a la búsqueda y gestión de información para el direccionamiento del El Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas, SIRITI

2.2 Resultados MAC

De acuerdo a la clasificación propuesta en la Matriz MAC (fila D) ¿cómo está compuesta la participación por grupo de actores?

Tipo de actor	Número total
Gobierno	7
Entidad Privada	1
Gremio	1
Academia	3
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	1
Total actores	13

- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión?

SINCHI y gremios económicos

- ¿Qué estrategias de mantenimiento de actores, propondría para que los actores desarrollen mejor su actividad?

Socializar la normatividad existente que rige cada espacio de discusión

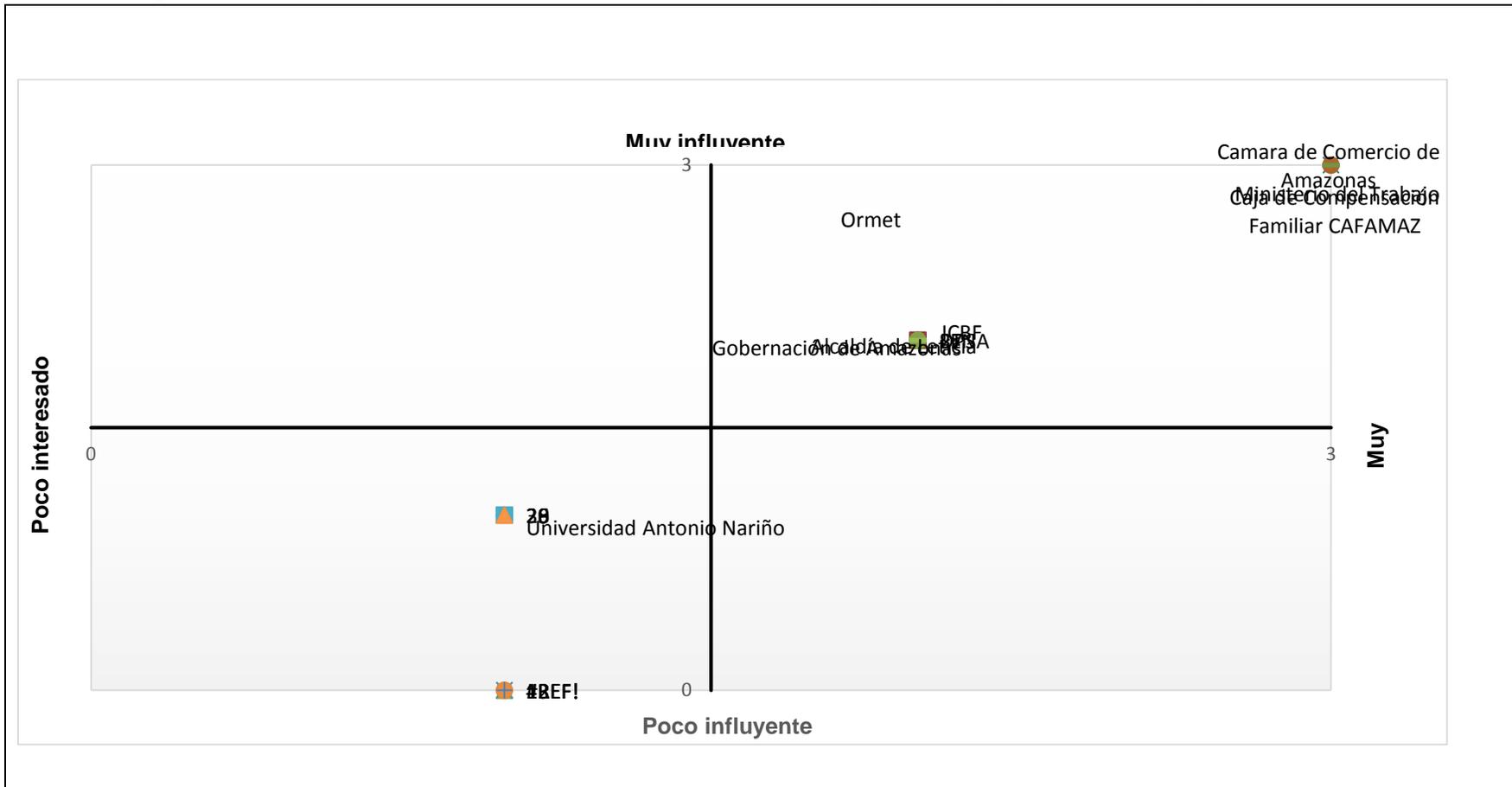
Definición de incentivos positivos

Mecanismos de comunicación directa Nación-Territorio

Debido a la atomización de espacios de discusión, definir mecanismos estratégicos que permitan unificar espacios o llevar a cabo reuniones donde los mismos miembros institucionales, aborden temáticas similares y estragicas en pro de la optimización del tiempo y la utilización eficiente de las convocatorias

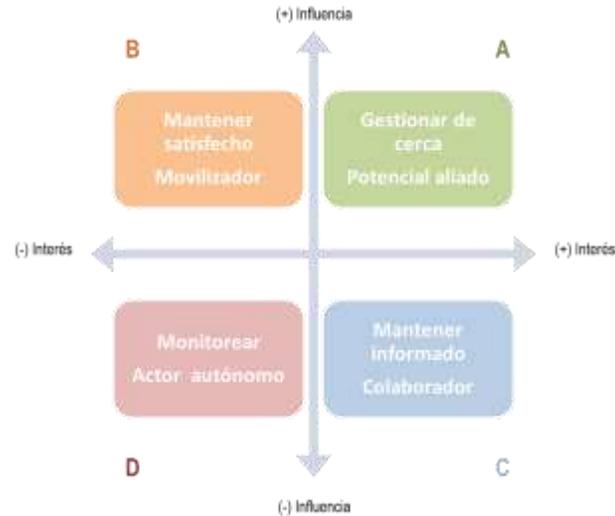
2.3 Análisis mapeo de actores

- Anexe la gráfica del mapeo de actores clave MAC, archivo Excel "MATRIZ MAC" pestaña "Mapeo act. locales-empleo"



2. 4 Análisis gráfico y estratégico (Matriz interés/influencia)

A partir de los resultados obtenidos en el mapa de actores y la información obtenida en la implementación de la herramienta, realice un análisis estratégico que permita caracterizar la situación y plantear estrategias para lograr una mayor capacidad de agencia y promoción en las temáticas de trabajo decente **(Se requiere información clara, concisa y argumentada).**



Potencial aliado (Alta Influencia / Alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Este grupo de actores se caracterizan por su dinamismo en los espacios de discusión, hacen presencia en todos o casi todos los espacios a los que son convocados, presentan propuestas claras y precisas para atender las necesidades del territorio desde cada espacio.

Estrategias para vincularlos de manera efectiva y bajo qué condiciones se debe lograr implicar como promotores de las iniciativas a favor del trabajo decente en el nivel territorial.

Son Actores clave porque cuentan con capacidad técnica para proponer estrategias de intervención en territorio, y con la oferta para implementar las estrategias, además disponen de credibilidad y capacidad de convocatoria

Son promotores de iniciativas a favor del trabajo decente, porque este grupo está integrado por el sector trabajo, entes territoriales y los aliados estratégicos como el Ormet y las cámaras de comercio

Movilizador (alta influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Este actor tiene capacidad para exigir resultados debido al seguimiento exhaustivo del cumplimiento de la Ley.

¿Cuál puede ser el mejor mecanismo de comunicación y acercamiento efectivo para mantener a estos actores como aliados potenciales?

Es imprescindible la necesidad de unificar espacios, hacer eficientes y útiles las reuniones de miembros y líderes institucionales que participan en diversos espacios de discusión.

Generar incentivos institucionales.

Colaborador (baja influencia / alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

A pesar de estar convocados a la mayoría de los espacios, no asisten a las sesiones de trabajo, la causa de esta inasistencia es la falta de credibilidad en la institucionalidad, la falta de impacto de las acciones desarrolladas desde cada espacio, la búsqueda de representación personal y no institucional

¿Qué roles clave pueden tener para mantener su activa participación?

Se debe estructurar un plan operativo de acción, con metas claras y objetivos realistas desde el espacio, para motivar la participación de los actores, teniendo en cuenta los programas y proyectos que desarrollan de manera individual.

Actor autónomo (baja influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Son actores de baja participación e interés de acuerdo a los espacios analizados, sin embargo se debe retomar las acciones de acercamiento con las direcciones de cada uno de ellos y promover la participación activa en los espacios que se considere pertinente. Esta dinámica ocurre debido a la falta de incentivos.

¿Qué

roles clave pueden tener para mantener su activa participación?

Generar procesos de confianza y reconocimiento institucional, partiendo de los resultados obtenidos por cada institución.

OBSERVACIONES ADICIONALES

Unificación de espacios de discusión, identificación de prioridades acordes con las necesidades del territorio.