



**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



PROGRAMA ASISTENCIA  
TÉCNICA TERRITORIAL



MINTRABAJO



TODOS POR UN  
NUEVO PAÍS  
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

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

**DEPARTAMENTO ANTIOQUIA**

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

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

**CAMILO ALVIS**

**SEPTIEMBRE DE 2016**

## 1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

### 1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
Julio 26 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista con profesional Universitario del Ministerio de Trabajo para espacio de Subcomisión Permanente de Concertación de Política Salariales y Laborales	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Julio 26 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista con profesional Universitario del Ministerio de Trabajo para Mesa Departamental de Formalización y Empleo	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Agosto 26 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a Profesional Universitario delegado de la Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural de la Gobernación de Antioquia para el espacio de discusión del (CONSEA)	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Agosto 26 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista con profesional Universitario Coordinador del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo (ORMET)	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Agosto 31 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista con el profesional Universitario delegado de la Gobernación de Antioquia para Consejo Departamental de la Política Social de Antioquia	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual
Septiembre 01 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista con el Profesional Universitario delegado de la Gobernación de Antioquia para Mesa Departamental de Juventud de Antioquia	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual
Septiembre 09 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista con Profesional Universitario delegado del Ministerio del Trabajo para Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil (CIETI).	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual
Septiembre 20 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista con Profesional Universitario delegado para Consejo Regional del Sena	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
Septiembre 23 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista con Profesional Universitario delegado de la Gobernación de Antioquia para Comité Departamental de Violencia Contra las Mujeres en Antioquia	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual
Septiembre 13 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista con profesional Especializado del Ministerio de Trabajo para espacio de Subcomisión Permanente de Concertación de Política Salariales y Laborales	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual

## 1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales	X	Blanca Nubia Tabares – Ministerio del Trabajo
Observatorio Regional de Mercado de Trabajo	X	Nicolás Ocampo – ORMET
Mesa Departamental de Formalización y Empleo	X	Blanca Nubia Tabares - Ministerio del Trabajo
Consejo Departamental de la Política Social	X	Martha Hoyos – Gobernación de Antioquia
Mesa Departamental de Juventud	X	Cecilia Usuga – Gobernación de Antioquia
CONSEA	X	Yadis Gómez – Gobernación de Antioquia

SENA	X	Claudia López - SENA
Comité Departamental para la Erradicación del trabajo Infantil (CIETI)	X	Martha Acosta – Ministerio del Trabajo
Mesa Departamental de Violencia Contra la Mujer	X	Adriana Osorio – Gobernación de Antioquia
Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo	X	Marleny Rodríguez – Ministerio del Trabajo

### 1.3 Análisis espacio de discusión

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: SUBCOMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIALES Y LABORALES DE ANTIOQUIA</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Tanto la Dirección y la Secretaria Técnica del espacio está a cargo de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	<p><b>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></b></p> <p>La frecuencia de dichas reuniones son de una vez al mes, sin embargo, a veces se realizan reuniones extraordinarias en junio o julio y durante los últimos meses del año se reúnen hasta 3 veces para diseñar el plan de dialogo del año siguiente.</p>
<b>NORMATIVIDAD</b>	<p>Es el organismo creado por el artículo 56 de la Constitución Política de 1991 y reglamentado por las leyes 278 de 1996 en su artículo 3, creando la misma instancia de dialogo para los departamentos denominados Subcomisiones departamentales de concertación de políticas salariales y laborales</p> <p>El funcionamiento activo de la Subcomisión en Antioquia se da a partir del año 2003.</p>
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	<p>Ha venido desarrollando diferentes actividades tendientes a fortalecer las buenas relaciones laborales, fomentar el trabajo decente y el dialogo social dentro del departamento.</p> <p>Funciones que se realizan en la subcomisión de Antioquia son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Fomentar las buenas relaciones laborales dentro de su departamento con el fin de lograr la justicia dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.</li> <li>● Contribuir con la construcción de conflictos colectivos de trabajo que se presenten en su departamento, contemplados en el Título II de la parte segunda del Código Sustantivo del Trabajo.</li> <li>● Fijar de manera concertada la política laboral mediante planes estratégicos en su departamento, en concordancia con lo que al respecto haya fijado la Comisión Nacional sobre estos asuntos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienestar de los trabajadores</li> <li>- Adopción de nuevas formas de capacitación laboral</li> <li>- Creación de empleo</li> <li>- Mejoramiento de la producción y la productividad</li> <li>- Redistribución equitativa del ingreso,</li> <li>- Reversión industrial y recalificación laboral</li> <li>- Participación de los trabajadores en la gestión de las empresas</li> <li>- Universalización de la seguridad social.</li> </ul> </li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantía de los derechos de la mujer, el menor trabajador y otros trabajadores vulnerables.</li> <li>- Garantía de los derechos sindicales.</li> <li>● Definir estrategias de desarrollo para los trabajadores independientes y la economía solidaria.</li> </ul>
<p><b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b></p>	
<p><b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b></p>	<p>Se han venido trabajando generalmente en las siguientes temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● En el marco de la subcomisión se ha creado la Mesa Departamental de Formalización y Empleo. A través de ella se enfocó en el propósito de incluir en los Planes de Desarrollo las políticas públicas con base en los lineamientos del Trabajo Decente. Para esto se convocó y se realizó un trabajo exhaustivo con los municipios para que incluyeran estos lineamientos.</li> <li>● En la actualidad se encuentra en etapa de revisión para visualizar como quedo la temática de trabajo decente incorporada en los planes de desarrollo y se busca analizar los 125 municipios del departamento.</li> <li>● A través del Subcomité con Conflictos Laborales se ha venido trabajando arduamente y se han dado soluciones a 12 conflictos a través de la Subcomisión.</li> <li>● Durante esta vigencia se ha venido realizando gestión para descentralizar el espacio de la Subcomisión y se ha decidido realizarla en rotación desde los 10 municipios que conforman el Área Metropolitana del Valle de Aburrá con la idea de impulsar un subcomité de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y con ello la formulación de la política pública de trabajo decente en cada uno de los municipios.</li> </ul>
<p><b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b></p>	<p>La SPCPSL de Antioquia cuenta con los siguientes integrantes:</p> <p>Representantes del Gobierno: 1) Ministerio de Trabajo delegado en la Dirección Territorial, 2) Gobernación de Antioquia, 3) Alcaldía de Medellín, 4) Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, 5) Regional SENA; Representantes de los gremios: 6) ACOPI, 7) CAMACOL, 8) ANDI, 9) FENALCO; Representantes de los sindicatos: 10) CUT, 11) CTC, 12) CGT, 13) Asociación Nacional de Pensionados del Instituto de los Seguros Sociales - ANPISSEM, 14) Asociación de Trabajadores Cesantes y Desempleados, 15) FEMPA Federación de pensionados de Antioquia. Como invitados permanentes: 16) la Escuela Nacional Sindical – ENS, a veces participa 17) Comfama, y por directrices se pretende incluir a todos las entidades adscritas y vinculadas al sector trabajo, las cuales han venido participando por invitación, Colpensiones, y se invitará a 19) Supersociedades.</p> <p>Deseable la presencia de Camacol y Cámara de Comercio (va cuando se invita) y más representantes del sector privado.</p>
<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se ha implementado en la Subcomisión un reglamento interno para el control de la asistencia, funciones y objetivos de los actores miembros del espacio.</li> <li>● Su participación fue determinante para alcanzar el proyecto de Acuerdo Municipal de trabajo decente en el Municipio de la Estrella.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se han realizado jornadas de capacitación, convocando a los municipios del departamento, con el propósito de implementar la política pública con base en los lineamientos del trabajo decente, logrando quedar incorporados en los Planes de Desarrollo. Para esto se repartieron, incluso cartillas de trabajo decente en las entidades municipales.</li> </ul>			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	Es necesario contar con recursos económicos para financiar las actividades de la subcomisión. Pues dicho espacio no maneja presupuesto propio y dado que la dinámica de la subcomisión es muy activa, esto obstaculiza la gestión ya que es necesario dedicar tiempo en la búsqueda de estos recursos, que generalmente se recurre a la colaboración.			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	Sí, el espacio ha venido participando especialmente en la formulación de políticas públicas en el marco del trabajo decente en los planes de desarrollo. Se ha venido trabajando en los acuerdos municipales por el trabajo decente, y se ha logrado reglamentar el Acuerdo del Municipio de la Estrella y se está trabajando en el Acuerdo Municipal de Bello, así como en la Ordenanza.			
<b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b> <i>-Políticas del sector</i> <i>-Acuerdos/Ordenanzas</i> <i>-Planes/estudios e investigaciones</i> <i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● En la actualidad se está trabajando en el proyecto de Ordenanza para la implementación de la política pública en el departamento y se espera una vez sea aprobado por la Asamblea comenzar el acompañamiento para la formulación en cada uno de los municipios.</li> <li>● Las temáticas relacionadas con la promoción de la política pública en el marco del trabajo decente son de dialogo permanente en la Subcomisión, por lo tanto su aporte en la política pública es destacable.</li> </ul>			
<b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
	<b>X</b>			



## 1.4 Análisis espacio de discusión, Matriz FODA SUBCOMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICA SALARIALES Y LABORALES DE ANTIOQUIA

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS - FODA</b>		
<p><i>Factores internos</i></p> <p><i>Factores externos</i></p>	<p><b>FORTALEZAS (Internas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● La continuidad de la Secretaria Técnica en la Dirección del espacio ha sido fundamental.</li> <li>● Hay buena interlocución entre los actores del Tripartismo y con los invitados al espacio.</li> <li>● La SPCPSL es reconocido como un espacio de dialogo de las problemáticas sociales y laborales, con gran incidencia en las temáticas de empleo en la política pública en el departamento.</li> </ul>	<p><b>DEBILIDADES (Internas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● No se cuenta con presupuesto disponible para financiar las actividades, el material y demás necesidades de funcionamiento del espacio. Se ha venido realizando por colaboración entre las entidades miembros, pero con dificultades en la gestión de estos recursos.</li> </ul>
<p><b>OPORTUNIDADES (Externas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Hay apoyo al espacio desde el nivel central para capacitaciones, acompañamiento de actividades y en reuniones, entre otros.</li> <li>● En el departamento se evidencia la necesidad de capacitar, asesorar y acompañar desde la SPCPSL la formulación de la política pública de empleo en las subregiones.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Con el propósito de promover la articulación institucional en la región, así como de promover el dialogo en los temas de productividad, competitividad e emprendimiento sería pertinente convocar la Cámara de Comercio para que haga parte de la SCPSL, así como a otros representantes del sector privado.</li> <li>● Promover el espacio para que los actores institucionales puedan extender el acompañamiento a otros actores para ampliar el alcance de los objetivos del espacio</li> </ul>	<p><b>DESAFIOS D-O (Estrategias Min-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Entre las entidades participantes miembros del espacio es deseable concertar compromisos presupuestales para financiar las actividades de la subcomisión.</li> <li>● Gestionar recursos para imprimir material de apoyo y promover su divulgación por medio del diseño de estrategias en los canales de comunicación digital.</li> </ul>
<p><b>AMENAZAS (Externas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● En el corto plazo las reuniones de la Subcomisión de forma rotativa en los municipios, de acuerdo al plan de dialogo, podría interrumpir la continuidad de algunos de los actores en la participación del espacio.</li> </ul>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Alternar las reuniones de la subcomisión entre el municipio de Medellín y cada uno de los municipios que conforma el Área Metropolitana, para evitar que los actores participantes por motivos de desplazamiento dejen de participar en periodos de tiempo prolongados y pierdan interés en el espacio.</li> </ul>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Gestionar apoyo con material de divulgación desde el nivel central.</li> <li>● Involucrar más a las instituciones académicas para que apoyen las necesidades de divulgación de información del espacio y para el espacio.</li> </ul>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: OBSEVATORIO REGIONAL DEL MECARDO DE TRABAJO - ORMET ANTIOQUIA</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	En la Actualidad la dirección la ejerce la Universidad Católica del Norte UCN, la cual opera y coordina.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>Cada dos meses se reúne el comité directivo conformado por los 12 miembros del espacio, mientras que el comité técnico se reúne cada vez que es requerido.</p>
<b>NORMATIVIDAD</b>	<p>La red nacional de Observatorios de Mercado de Trabajo están estructurados por el decreto 1444 de 2014. Mientras que el Observatorio Regional del Mercado de Trabajo – ORMET de Antioquia fue formalizado el 30 de noviembre de 2012, a través de un Acuerdo de Voluntades. La secretaria técnica inicialmente la tenía la Universidad de Medellín y en la actualidad se hace a través de la Universidad Católica del Norte.</p>
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	<p>Se constituye como un grupo interinstitucional encargado de hacer captura de información, monitoreo, diagnóstico, análisis y prospectiva sobre el mercado de trabajo de Antioquia, pretendiendo incidir en planes y en políticas públicas, a través de las unidades técnicas adscritas a las instituciones que hacen parte del observatorio.</p> <p>Sus funciones específicas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Hacer el seguimiento, evaluación y difusión del comportamiento de los indicadores definidos dentro de la estrategia de intervención.</li> <li>● Establecer alianzas para el análisis de la información y la formulación de recomendaciones.</li> <li>● Establecer una interacción permanente con la sociedad civil, como un instrumento de rendición de cuentas y de veeduría ciudadana.</li> <li>● Mantener el sistema de información estadística de indicadores laborales cuantitativos y cualitativos actualizado, seguro y accesible.</li> <li>● Producir periódicamente documentos de análisis sobre la evolución y el desempeño del mercado de trabajo.</li> <li>● Diseñar e implementar una estrategia de divulgación y comunicación que permita poner a disposición de los tomadores de decisiones y el público en general, las estadísticas, indicadores, índices e informes de observación.</li> <li>● Establecer una estrategia de auto sostenibilidad financiera para el mantenimiento permanente de la gestión del observatorio que permita garantizar el seguimiento e investigación de indicadores de mercado de trabajo, mediante alianzas público-privadas con miras a mantener criterios de independencia en los análisis.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Definir un sistema de alertas que permitan emitir advertencias sobre ciertos riesgos que se puedan presentar en el mercado de trabajo.</li> </ul>
<p><b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b></p>	
<p><b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b></p>	<p>Dentro del espacio se han definido líneas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Estudios subregionales</li> <li>● Investigación en el marco del trabajo decente, para la cual se ha realizado una matriz de indicadores de trabajo decente. Se ha hecho un seguimiento al tema de trabajo decente en el A.M, ya hay una batería de indicadores sobre la temática de trabajo decente.</li> <li>● Análisis y estudios de prospectiva laboral</li> <li>● Seguimiento y análisis de las políticas públicas en los temas laborales</li> <li>● Temáticas de trabajo a abordar: jóvenes o grupos poblacionales vulnerables, se ésta realizando una propuesta de investigación.</li> <li>● Se están realizando algunos estudios que han permitido ampliar dichos ejes y la organización de nuevos equipos técnicos.</li> </ul>
<p><b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b></p>	<p>Comité directivo: 1) Ministerio de Trabajo – Territorial Antioquia, 2) Gobernación de Antioquia - Departamento Administrativo de Planeación, 3) SENA, 4) Escuela Nacional Sindical –ENS, 5) Federación Departamental CGT Antioquia, 6) Institución Universitaria ESUMER, 7) Universidad de Medellín, 8) Universidad Autónoma Latinoamericana, 9) Corpceped, 10) Manpower Group, 11) Comfenalco, 12) Fundación Apoye. y Comité técnico 13) Universidad de Antioquia, 14) Alcaldía de Medellín – Secretaría de Desarrollo Económico. Y asiste como invitado frecuente la 15) La Sociedad Antioqueña de Economistas y en algunos momentos han ido representantes invitados de 16) Proantioquia, 17) Universidad EAFIT y 18) Cámara de Comercio.</p>
<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<p>Los principales logros están asociados a sus publicaciones de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Estudio sobre el mercado de trabajo en Antioquia 2013.</li> <li>● Mercado laboral de la subregión del Altiplano del Oriente Antioqueño 2013.</li> <li>● Caracterización de la demanda de trabajo en el Urabá Antioqueño. 2014.</li> <li>● Estudio de prospectiva cualitativa laboral del clúster de Construcción y textil, confecciones, * diseño y moda en Antioquia. 2014.</li> <li>● Estudio para la medición de indicadores de trabajo decente en Medellín y Valle de Aburrá 2015.</li> <li>● Boletines sobre el mercado de trabajo</li> <li>● Seguimiento a conflictos socio laborales.</li> <li>● Seguimiento a megaproyectos.</li> <li>● Prospectiva laboral en el campo de las TIC.(CINTEL –FEDESOFIT) 2015</li> <li>● Operador: Plan Estratégico de Empleo para el Área Metropolitana 2016 -2026.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Actualmente trabaja en una propuesta de investigación para enfocada en los jóvenes y/o grupos poblacionales vulnerables en la oferta laboral.</li> </ul>			
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<p>Se necesita superar las dificultades de financiación del espacio. Hay otras dificultades son la falta de compromiso de las entidades que participan en dicho espacio. Hay que ampliar el enfoque del ORMET, pues se considera que el enfoque no se agota únicamente en los aspectos económicos.</p>			
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>Si, ORMET Antioquia estuvo acompañando la formulación de la Política Pública de trabajo decente y se creó el formato. Se realizó la medición del estudio de trabajo decente con el propósito que este fura la línea base de esta política pública de trabajo decente.</p>			
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <p><i>-Políticas del sector</i> <i>-Acuerdos/Ordenanzas</i> <i>-Planes/estudios e investigaciones</i> <i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>Si, ORMET Antioquia estuvo participando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● En la construcción del proyecto de política pública municipal.</li> <li>● De igual forma ha venido incidiendo en el proyecto de construcción de la ordenanza para la política pública de trabajo decente.</li> <li>● Con el estudio del Plan Estratégico de Empleo para el Área Metropolitana se incide como la base para el diseño de la Política Pública en el AM. Pues queda un diagnóstico para cada municipio.</li> </ul>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
	<b>X</b>			

#### 1.4 Análisis espacio de discusión, Matriz FODA OBSEVATORIO REGIONAL DEL MECARDO DE TRABAJO - ORMET ANTIOQUIA

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS - FODA</b>		
<p><i>Factores Internos</i></p> <p><i>Factores Externos</i></p>	<p><b>FORTALEZAS (Internas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Cuenta con equipos de investigación con trayectoria reconocida.</li> <li>● Es reconocida la experiencia obtenida en la realización de investigaciones y en la ejecución de proyectos.</li> <li>● El observatorio y las entidades que hacen parte de él producen información sobre el empleo.</li> <li>● Los actores que representan las diferentes instituciones están relacionados con las temáticas de empleo.</li> </ul>	<p><b>DEBILIDADES (Internas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Financiación y sostenibilidad del observatorio.</li> <li>● La participación de los miembros es poco comprometida y además muy itinerante, en algunos casos.</li> <li>● Falta visibilizar el espacio y mejorar su comunicación.</li> <li>● A nivel departamental no hay buena presencia del observatorio.</li> <li>● La incidencia en la política pública es relativamente de poco alcance.</li> </ul>
<p><b>OPORTUNIDADES (Externas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● El espacio es reconocido en Medellín y el Área Metropolitana</li> <li>● En la región es latente la necesidad de mantener actualizados los diagnósticos sobre las temáticas de empleo.</li> <li>● Hay necesidades regionales de brindar asesoría y capacitación en las temáticas relacionadas con el empleo.</li> <li>● Posibilidades de gestión de proyectos de cooperación a nivel nacional e internacional.</li> <li>● Apoyo y articulación con la Dirección Territorial y espacios de discusión como la SPCPSL, la Mesa Departamental de Formalización y Empleo y el Concejo de Empleo, entre otros.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Fortalecer el equipo de investigación sobre temas relacionados con el mercado laboral desde las diferentes entidades aliadas buscando la interdisciplinariedad y la articulación.</li> <li>● Avanzar en la elaboración de propuestas y proyectos de manera articulada entre las entidades del ORMET.</li> <li>● Identificar convocatorias y posibilidades de proyectos que apliquen a los miembros de ORMET.</li> </ul>	<p><b>DESAFIOS D-O (estrategias Min-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Buscar una estrategia de financiación y de sostenibilidad del ORMET que permita el desarrollo de los planes estratégicos y operativos.</li> <li>● Establecer una estrategia a través de un practicante o profesional que se encargue de acompañar las actividades y dinamizar los medios de comunicación y de información (Blog, micro sitio FUCN, pagina web Red Ormet nacional, twitter, redes sociales)</li> <li>● Deseable que desde las entidades miembros se destinará un investigador y/o la información para trabajar en el Ormet.</li> </ul>
<p><b>AMENAZAS (Externas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Se evidencia un poco de desinterés de gran parte de las entidades que hacen parte del espacio.</li> <li>● El apoyo financiero desde el nivel nacional es ausente.</li> <li>● Además del ORMET hay otros observatorios que compiten por los análisis del mercado laboral.</li> <li>● El enfoque de política pública asociada al ciclo político y su voluntad.</li> </ul>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Buscar oportunidades de cooperación internacional e intercambios y transferencia de conocimientos y técnicas de recolección y análisis de información de otros observatorios o agencias internacionales.</li> <li>● Fortalecer los estudios regionales y subregionales sobre mercado laboral para el departamento de Antioquia.</li> <li>● Fortalecer los procesos de formación sobre mercado Laboral a través de diplomados, foros, especializaciones sobre el tema del mercado Laboral en unión con las entidades aliadas del ORMET.</li> </ul>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Seguir fortaleciendo y monitoreando la Política Publica de Trabajo decente en los niveles local, departamental y nacional.</li> <li>● Lograr un mayor posicionamiento del ORMET a través de la comunicación y socialización de las actividades e investigaciones, de manera que tenga un mayor reconocimiento en el Departamento y a nivel nacional.</li> <li>● Visibilizar el observatorio a través de la participación de los espacios universitarios en conferencias, seminarios, entre otros.</li> </ul>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: MESA DEPARTAMENTAL DE FORMALIZACIÓN Y EMPLEO</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	<b>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></b> Las reuniones poseen una frecuencia de cada dos meses. Sin embargo esta mesa no ha venido sesionando a este ritmo y ha presentado interrupciones en su funcionamiento.
<b>NORMATIVIDAD</b>	La mesa se creó con la ley de formalización y generación de empleo, ley 1429 de 2010. Luego cuando se reglamentó la estructuración de la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL) con el decreto 567 de 2014, la mesa ya venía funcionando, por tanto se decidió dejar como venía funcionando.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Realizar un trabajo interinstitucional e intersectorial optimizando la ejecución de las políticas de generación de empleo e ingresos, a través de la articulación en temas de trabajo decente, formalización laboral y teletrabajo.  Objetivos específicos: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Integrar las acciones que las instituciones públicas y privadas adelantan para la formalización laboral y teletrabajo.</li> <li>● Socializar con los empresarios de Antioquia las políticas y estrategias para la generación de empleo estable y formalización laboral.</li> <li>● Generar recomendaciones que permitan incrementar la productividad empresarial y aumentar las iniciativas de movilidad sostenible.</li> <li>● Mejorar la calidad de vida de los trabajadores</li> <li>● Promover el uso efectivo de las tecnologías e introducir procesos de innovación y organización a partir de las TIC</li> <li>● Conseguir que los empresarios de Antioquia ofrezcan empleos de calidad</li> <li>● Construir compromisos para lograr la paz laboral en la región, en especial, para la formulación y generación de nuevos empleos.</li> </ul>
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	Los temas son directos de empleo, formalización laboral, las temáticas de teletrabajo y políticas de empleo. <ul style="list-style-type: none"> <li>● Se empezó trabajando mucho con asistencia técnica, para la cual se hicieron talleres.</li> <li>● Se estuvo trabajando en el plan departamental de empleo.</li> <li>● Con el proyecto de autopistas para la prosperidad se venía trabajando con el compromiso de las instituciones en cuanto a su aporte, pero este tema se detuvo con la mesa.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se tenía planeado articuladamente con el Sena y por medio de las unidades móviles informar a las instituciones la disponibilidad de la Mesa Departamental del Formalización y Empleo para capacitarlos, y para esto, cada institución había definido un aporte.</li> <li>● Se estuvo trabajando algunos de los temas del gobierno nacional, es decir, teletrabajo, acuerdos para la prosperidad y de formalización.</li> </ul>
<p><b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b></p>	<p>Participan: 1) Acopi, 2) Alcaldía de Medellín, 3) Camacol, 4) Cámara de Comercio, 5) Comfama, 6) Corporación Minuto de Dios, 7) Dirección Territorial - Ministerio del Trabajo, 8) Departamento para la Prosperidad Social - DPS-GIE, 9) Escuela Nacional Sindical -ENS, 10) Fenalco, 11) Fundación Apoye, 12) Gobernación de Antioquia, 13) Manpower Group, 14) PNUD, 15) Programa Trabajemos Unidos TU-ICE, 16) Sena, 17) Universidad Católica del Norte, 18) Universidad de Antioquia, 19) Universidad de Medellín y 20) Universidad EAFIT.</p> <p>Por la Alcaldía de Medellín participa delegado de la Secretaria de Juventud, Secretaria de Desarrollo Económico, Secretaria de las Mujeres y víctimas y niñez. La Gobernación de Antioquia con delegado de la Secretaria de las Mujeres, delegado de la Gerencia, Infancia y Adolescencia. Las cajas de compensación familiar y los centros públicos de empleo del Área Metropolitana del Valle de Aburrá. También participan los secretarios de desarrollo económicos del municipio de Bello, Envigado y la Estrella, se está buscando que toda el A.M. participe. La Sociedad Antioqueña de Economistas no es miembro, pero siempre participan. Se considera deseable la participación de la Cámara de Comercio y las universidades, ya que la Universidad de Antioquia ha manifestado deseo de participar.</p>
<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Durante la vigencia pasada se realizaron dos eventos con los centros públicos y privados de empleo. Dichos eventos se aprovechaban para socializar programas como los 40 mil empleos y se socializaban diagnósticos de temáticas asociadas al empleo.</li> </ul>
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Para que el espacio mejore el funcionamiento es necesario que supere las limitaciones presupuestales para financiar las actividades, ya que participan aproximadamente 40 actores por sesión y estas son de larga duración.</li> <li>● Es deseable que se manifieste mayor interés y apoyo por parte de las entidades para que continúe funcionando.</li> </ul>
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>Durante su funcionamiento se estaba trabajando conjuntamente con la Gobernación de Antioquia (A través de la Mesa Departamental de Juventud) en una propuesta para promover el empleo juvenil, pero con la pérdida de dinamismo de la mesa no se ha continuado avanzando en él.</p>
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b> <i>-Políticas del sector</i></p>	<p>La Mesa Departamental de Formalización y Empleo es producto del Espacio de la Subcomisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del departamento de Antioquia, razón por la cual, los temas relacionados con Acuerdos y Ordenanzas se orientan a través del espacio de la subcomisión.</p>



<p>-Acuerdos/Ordenanzas -Planes/estudios e investigaciones -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</p>				
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	A	B	C	D
			X	

#### 1.4 Análisis espacio de discusión, Matriz FODA MESA DEPARTAMENTAL DE FORMALIZACIÓN Y EMPLEO

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS - FODA</b>		
<p><b>Factores Internos</b></p> <p><b>Factores Externos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (Internas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● La mesa es derivada del espacio de la subcomisión, por lo que cuenta con gran apoyo.</li> <li>● Hay un gran número de actores (aproximadamente 40) que participan en la Mesa y algunos forman parte de la subcomisión, lo que facilita la interlocución entre ellos.</li> <li>● La mesa se reconoció como un espacio de dialogo de las problemáticas laboral y con gran incidencia en las temáticas de empleo.</li> <li>● Los participantes mantenían actualizados los indicadores de empleo y se socializaban las principales temáticas y problemáticas del mercado de trabajo.</li> <li>● Las instituciones presentaban los programas y proyectos de empleo en la esa, lo que daba lugar para fortalecer dichos procesos.</li> </ul>	<p><b>DEBILIDADES (Internas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● El espacio no cuenta con los recursos económicos suficientes para financiar sus actividades.</li> <li>● Aunque se evidencia gran interés en el espacio no se refleja en los compromisos para garantizar el mejor funcionamiento de la mesa.</li> </ul>
<p><b>OPORTUNIDADES (Externas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Se evidencia entre los diferentes actores la importancia del espacio para promover iniciativas asociadas al empleo.</li> <li>● Hay apoyo al espacio desde el nivel central para capacitaciones, acompañamiento de actividades y en reuniones, entre otros.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Se plantea convocar a la Cámara de Comercio, las instituciones Universitarias y a los gremios para participan más activamente y se dinamice la Mesa.</li> <li>● Concretar un Plan de Acción para la Mesa Departamental de Empleo.</li> <li>● Trabajar la propuesta de plan departamental de empleo juvenil para dinamizar la mesa.</li> <li>● Planificar en los encuentros regionales y acompañarlos con eventos y/o divulgación de la oferta institucional en el tema de empleo.</li> <li>● Aprovechar la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL) para dinamizar la mesa.</li> </ul>	<p><b>DESAFIOS D-O (estrategias Min-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Entre las entidades participantes miembros del espacio es deseable concertar compromisos presupuestales para financiar las actividades de la subcomisión.</li> <li>● Gestionar recursos para imprimir material de apoyo y promover su divulgación por medio del diseño de estrategias en los canales de comunicación digital.</li> </ul>

### AMENAZAS (Externas)

- El espacio de la Mesa cuenta con actores miembros que hacen parte de otros espacios y sus actividades diarias dejan poco margen para participar más activamente.

### RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)

- Es necesario delegar a una persona encargada de la coordinación de la Mesa, pues actualmente lo hace la misma persona encargada de la subcomisión y no es suficiente.
- Continuar con los eventos de formalización y empleo que se estaban realizando a través de la mesa, ya que se buscaba acercar la oferta y la demanda en dichos eventos.

### LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)

- Gestionar apoyo con material de divulgación desde el nivel central, en general que se esté mandando material de forma continua.
- Involucrar más a las instituciones académicas para que apoyen las necesidades de divulgación de información del espacio y para el espacio.

**NOMBRE DEL ESPACIO: CONCEJO DEPARTAMENTAL PARA LA POLÍTICA SOCIAL Y EQUIDAD DE ANTIOQUIA**

<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	La dirección del espacio la preside de la Gobernación de Antioquia, y la Secretaria Técnica está liderada por la Secretaria de Participación Ciudadana y Desarrollo Social del Departamento.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>El Consejo Departamental de Política Social – CDPS Antioquia secciona cuatro veces al año.</p>
<b>NORMATIVIDAD</b>	<p>Soportado por la ley 1098 de 2006, con ámbito de aplicación nacional.</p> <p>Mientras que el Decreto 1084 de 2001, creo en el Departamento de Antioquia el “Consejo departamental para la Política Social” como un órgano de concertación, articulación y coordinación del gobierno departamental, la sociedad civil y el sector privado, con énfasis en familia y niñez. Luego el decreto 445 de 2007, reestructuro el espacio, uniéndolo con el “Consejo Asesor de la Alianza de Antioquia por la Equidad” para conformar el Consejo Departamental para la Política Social y la Equidad. Finalmente, el decreto 2636 modifica los consejos temáticos establecidos por el decreto 445 de 2007. Como las funciones y objetivos de los dos consejos eran similares se decidió unir.</p>
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● El Consejo Departamental para la Política Social y la Equidad tiene como propósito el de afianzar un modelo de desarrollo humano integral para Antioquia, sin exclusiones basado en la generación de condiciones y capacidades para el acceso a oportunidades por parte de todos los antioqueños, convirtiéndose en un referente para el gobierno local, la sociedad civil, las ONG y las OG, siendo un organismo de coordinación y proyección para el ejercicio de las políticas sociales nacionales, departamentales y locales, con énfasis en familia y niñez, haciendo de Antioquia una región socialmente responsable, bajo condiciones de gobernabilidad democrática y de respeto al estado social de derecho.</li> </ul> <p>Está distribuido en las siguientes mesas, cada una con un objetivo específico, las cuales se han reestructurado este año: 1) Mesa de infancia y adolescencia en familia, 2) Mesa de Seguridad Alimentaria, 3) Educación y 4) Mesa de participación ciudadana y grupos poblacionales.</p> <p>Las funciones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● implementar estrategias de coordinación intersectorial e institucional entre el sector público y privado que permitan aunar esfuerzos para ampliar la cobertura de servicio, atender a las necesidades básicas de la población y potenciar los recursos.</li> <li>● Elaborar y presentar proyectos de inversión y propiciar la gestión de recursos técnicos y financieros ante entidades nacional e internacionales.</li> <li>● Contribuir con las políticas de vigilancia y control indicadas sobre la gestión social de las entidades públicas y privadas del Sistema Nacional de Bienestar Familiar y orientar los recursos presupuestales y materiales determinados en el presupuesto Nacional departamental.</li> <li>● Evaluar y ajustar los programas desarrollados en el departamento originados en el CDPS y que hacen parte del Plan Departamental de Desarrollo.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Adelantar campañas de divulgación sobre políticas de infancia y adolescencia y familia señaladas por los niveles Nacional y departamental.</li> <li>● Diseñar estrategias y programas para el desarrollo y el reconocimiento de los derechos del niño y el joven, la mujer y la familia.</li> <li>● Estimular la participación comunitaria en los proyectos de inversión social del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.</li> <li>● Servir de canal de comunicación permanente entre la comunidad, el sistema Nacional de Bienestar familiar y la Administración departamental, con el fin de generar un trabajo mancomunado tendiente a mejorar la calidad de vida de la población más vulnerable del departamento.</li> </ul>
<p><b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b></p>	
<p><b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b></p>	<p>Se han tratado las temáticas asociadas a vivienda, seguridad alimentaria, salud, cobertura educativa, maternidad y paternidad responsable, generación de ingresos. También se exponen temáticas de política pública de las mujeres, discapacidad, salud mental, juventud, apoyo a organizaciones sociales.</p> <p>Recientemente se ha venido tratando como tema prioritario y en el futuro escenario del pos-acuerdo de paz todo el tema relacionado con la garantía de los derechos para los NNA que se desmovilizaran y cuál será su ruta de atención.</p>
<p><b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b></p>	<p>El Comité directivo es conformado por: 1) El gobernador o su delegado, 2) Alcalde de Medellín, 3) Presidente de la Asamblea departamental, 4) Arzobispo de Medellín, 5) Un representante de los alcaldes de los municipios del Valle de la Aburrá, 6) Un representante de los alcaldes de los municipios del departamento, 7) Director seccional de salud del departamento, 8) Secretario de Salud, 9) Secretario de Participación y Desarrollo, 10) Secretario de Productividad y Competitividad, 11) Secretario de Agricultura para el desarrollo rural, 12) Director Administrativo de Planeación, 13) Gerente de Seguridad alimentaria y nutricional, 14) Gerente de la Alianza por la Equidad, 15) Director de PLANEA, 16) Director Regional del ICBF, 17) Director ejecutivo de la Federación Antioqueña de ONGs, 18) Un representante de las veedurías ciudadanas, 19) Gerente regional de la ANDI, 20) Presidente del Comité Intergremial de Antioquia, 21) Directores de las cajas de compensación familiar de Antioquia, 22) Director de Proantioquia, 23) Un representante de los centros de educación superior públicos, 24) Un representante de los centros de educación superior privados, 25) Tres representantes de los empresarios y promotores de la Alianza de Antioquia por la Equidad, 26) Tres representantes de los gremios agroindustriales, 27) Dos representantes de los medios de comunicación, 28) Gerente de la Empresa Social del Estado, Centro de Atención y Rehabilitación en Salud Mental de Antioquia “CARISMA”, 29) Un delegado de la Policía Nacional, 30) Siempre va la Contraloría como invitado especial. Además por invitación del comité técnico pueden asistir invitados especiales a las diferentes mesas (o sub-comités temáticos especializados).</p>
<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ha logrado avanzar en el fortalecimiento de los Consejos Municipales de Política Social.</li> <li>● Se han realizado con éxito encuentros departamentales y acompañamientos en los temas sociales del territorio.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Desde el acompañamiento al Plan de Mejoramiento Alimentario y Nutricional de Antioquia (MANA) se ha logrado además con la creación de huertas familiares la intervención en el entorno escolar con la inclusión de temas de seguridad alimentaria en los planes educativos.</li> <li>● La Mesa de Infancia y Adolescencia (Antes Mesa de Garantía de Derechos) ha sido modelo de referencia nacional con el programa de buen comienzo.</li> <li>● La materialización de las acciones en política pública en Mujeres, Discapacidad, Salud mental, Juventud, Iniciativas Comunitarias y Organizaciones Sociales, infancia y adolescencia y grupos poblacionales.</li> </ul>			
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dinamizar más el trabajo de las 4 mesas especializadas, ya que hasta ahora se están conformando y empezando a dinamizar actividades, teniendo en cuenta las líneas de la política social del mandatario actual.</li> <li>● Mejorar la articulación institucional.</li> <li>● Mayor compromiso de los actores del espacio, ya que se envían delegados y estos no tiene la facultad para tomar decisiones.</li> </ul>			
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>Si, se ha hecho en política pública en los temas de Mujeres, Discapacidad, Salud mental, Juventud, Iniciativas Comunitarias y Organizaciones Sociales, infancia y adolescencia, y grupos poblacionales.</p>			
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <p><i>-Políticas del sector</i> <i>-Acuerdos/Ordenanzas</i> <i>-Planes/estudios e investigaciones</i> <i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>Si, a través de este espacio se ha venido concertando y coordinando las políticas públicas del departamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● se ha realizado la caracterización de los hogares de Antioquia, el cual ha servido de insumo para orientar la política pública.</li> <li>● En temas de seguridad alimentaria se ha presentado investigación.</li> <li>● Se tiene caracterizado el proceso de política social de los 125 municipios de Antioquia y se ha actualizado a 2015, se tiene planeado revisar como quedaron incluidas en los planes de desarrollo.</li> </ul>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b></p>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	<b>X</b>			

#### 1.4 Análisis espacio de discusión, Matriz FODA CONCEJO DEPARTAMENTAL PARA LA POLÍTICA SOCIAL Y EQUIDAD DE ANTIOQUIA

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS - FODA</b>		
<p><i>Factores Internos</i></p> <p><i>Factores Externos</i></p>	<p><b>FORTALEZAS (Internas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Se evidencia un trabajo desde el CDPS y las instituciones que allí participan a través de la creación de las mesas técnicas especializadas.</li> <li>● Es reconocido como un espacio de dialogo de las problemáticas sociales y en temáticas de empleo juvenil y por tanto en la política pública en el departamento.</li> <li>● Es referencia a nivel nacional</li> </ul>	<p><b>DEBILIDADES (Internas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● A pesar que el espacio funciona generalmente bien, a veces presenta menor dinamismo del deseado en las mesas.</li> <li>● Falta más compromiso de los actores miembros de la mesa con poder de decisión, lo que dificulta la continuidad de los procesos.</li> <li>● Aunque son pocos, algunos actores no participan de forma recurrente y otros presentan una asistencia variable, especialmente el sector privado.</li> </ul>
<p><b>OPORTUNIDADES (Externas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Es un espacio con buen posicionamiento y reconocido para temas de consulta, seguimiento y evaluación de la política pública social.</li> <li>● Hay buen acompañamiento del gobierno nacional.</li> <li>● Hay actores que no son consejeros, pero siempre asisten, tienen voz y aportan en las temáticas.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Deseable mayor participación del sector privado porque ellos también tienen temas asociados y hacen parte de las mesas.</li> <li>● Visibilizar permanentemente las actividades realizadas y los logros a través de este espacio para fortalecerlo y con ello contribuir a dinamizar más el trabajo interinstitucional.</li> </ul>	<p><b>DESAFIOS D-O (estrategias Min-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Se está trabajando en insistentemente para comprometer más a los actores con capacidad de tomar decisión y así aprovechar las potencialidades teniendo en cuenta que el espacio de discusión es importante para los temas abordados en el consejo.</li> </ul>
<p><b>AMENAZAS (Externas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Algunos de las entidades delegan representantes que no contribuyen con la dinámica del espacio como se esperan.</li> <li>● Los cambios administrativos le han quitado ritmo a la dinámica del espacio por el cambio de los representantes.</li> </ul>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● El trabajo interinstitucional en cada una de las mesas especializadas, acompañado de la articulación institucional es determinante para evitar duplicar actividades y recursos en el espacio.</li> </ul>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Potencializar el trabajo coordinado entre las diferentes mesas técnicas con la finalidad de dinamizar las actividades y compromisos para alcanzar los objetivos.</li> <li>● Se está terminando de definir las temáticas de las mesas actualizadas y con la creación del Plan de Acción en cada una de ellas es de esperar que se dinamice el espacio favorablemente.</li> </ul>



<b>NOMBRE DEL ESPACIO: MESA DEPARTAMENTAL DE JUVENTUD DE ANTIOQUIA</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	La dirección del espacio la preside de la Gobernación de Antioquia, y la Secretaria Técnica está liderada por la Secretaria de Participación Ciudadana y Desarrollo Social del Departamento.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>  La frecuencia de las reuniones del espacio es de, por lo menos, una vez cada tres meses.
<b>NORMATIVIDAD</b>	El origen de la Mesa Departamental de Juventud es motivado con la ley de juventud (Ley 375 de 1997), pero en el departamento se creó a partir de la Ordenanza No. 16 de 2003 con la cual se adopta la Política Pública Departamental de Juventud en Antioquia. Finalmente dicha Política Pública se actualiza con la Ordenanza No. 60 de 2013.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Reconocer a los jóvenes como sujetos de derechos y deberes.</li> <li>● generar condiciones y espacios para garantizar la participación, concertación e incidencia de los jóvenes sobre las decisiones que les afectan.</li> <li>● Promover relaciones equitativas entre generaciones, etnias, culturas y territorios.</li> <li>● Brindar orientaciones políticas, programáticas y conceptuales a las administraciones municipales y a las instancias públicas, privadas y sociales que estén trabajando con los jóvenes, para que sus programas garanticen los derechos a esta población de acuerdo con sus condiciones, necesidades e intereses.</li> <li>● Garantizar la implementación de sistema departamental de Juventud de acuerdo a estatuto de ciudadanía juvenil ley 1622 de 2013.</li> </ul> <p>Las líneas estratégicas son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La vida como un derecho fundamental</li> <li>2. Promoción de la organización, la movilización y la participación democrática juvenil</li> <li>3. Salud integral para los jóvenes</li> <li>4. Educación con calidad y pertinencia para los jóvenes</li> <li>5. <b>Vinculación de las jóvenes al mundo laboral y del emprendimiento</b></li> <li>6. Desarrollo científico y tecnológico de la juventud antioqueña</li> <li>7. Promoción de las subjetividades, diversidades, expresiones artísticas y culturales de las jóvenes y los jóvenes</li> <li>8. Impulso al deporte, la creación y uso del tiempo de ocio</li> <li>9. Jóvenes en Interacción con el ambiente</li> <li>10. Jóvenes en situación de discapacidad</li> <li>11. Atención integral a jóvenes en situación de riesgo o en condiciones especiales</li> <li>12. Jóvenes de poblaciones culturalmente diversas</li> </ol>

	<p>13. Jóvenes constructores y actores de una nueva ruralidad 14. Jóvenes y diversidad sexual</p>
<p><b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b></p>	
<p><b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b></p>	<p>Las temáticas son tratadas a partir de las mesas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mesa de Educación: con educación postsecundaria, media, secundaria y básica, acceso a la educación digital y ciencia y tecnología, educación en igualdad de género y con enfoque diferencia en población étnica</li> <li>2. Mesa de Educación Rural: los temas de la anterior mesa y con enfoque rural y de formación para el trabajo y desarrollo humano.</li> <li>3. Mesa de Salud: con temas de convivencia y salud mental, prevención de consumo de sustancias psicoactivas, prevención de suicidios, prevención de embarazos adolescentes y enfermedades de transmisión sexual, enfoque étnico.</li> <li>4. Mesa de Cultura, Recreación y Deportes: Con propuestas de emprendimiento cultural, programas formativos en cultura, Fortalecimiento de la actividad física, programas recreativos para jóvenes y adolescentes.</li> <li>5. Paz y Postconflicto: Con eventos culturales para el fortalecimiento de la ciudadanía, formación para líderes, estudiantes y docentes en cultura de construcción de paz y <u>trabajo decente y desarrollo económicos</u>.</li> <li>6. <b>Empleo y Emprendimiento:</b> <u>Con talleres de trabajo decente en los municipios, fomento y apoyo para el emprendimiento empresarial, fomento y apoyo a la empleabilidad, diseño y fortalecimiento de políticas públicas de trabajo decente en los municipios.</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>● También se han venido realizando articulaciones subregionales y se han hecho encuentros subregionales acompañando y empoderando a los actores.</li> <li>● Se ha socializado los programas de útiles como: El Programa para Nuevas Oportunidades de Empleo en Urabá (NEO) y el programa Ser del Sena, entre otros.</li> </ul> </li> </ol>
<p><b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b></p>	<p>La Gobernación de Antioquia participa: 1) la Secretaria de Medio Ambiente, 2) Secretaria de participación ciudadana, 3) Gerencia de las negritudes, 4) Gerencia indígena, 5) Secretaria de equidad de género de las mujeres, 6) Secretaria de gestión humana, 7) secretaria de gobierno, 8) Gerencia de comunicaciones, 9) Secretaria de agricultura y desarrollo rural, 10) Secretaria de educación, 11) Secretaria general, 12) Secretaria de infraestructura, 13) Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, 14) Fundación Carisma, ,15) IDEA, 16) MANA, 17) Indeportes, 18) Corporación para el Fomento de la Educación Superior, 19) Teleantioquia 20) Corporación Surgir, 21) Centros de formación POMOS, 22) COMFAMA, 23) Escuela de Animación Juvenil, 24) Profamilia, 25) Diócesis, 26) COMFENALCO, 27) Asociación Cristiana, 28) Fundación Servicios Juvenil Bosconia, 29)</p>

	<p>Fundación Amor por Medellín, 30) Microempresas de Colombia, 31) Ciudad de Don Bosco, 32) Presidente de la Fundación HJC, 33) Corporación Kairos, 34) Delegado de la Pastoral Juvenil para Antioquia, 35) Policía Nacional, 36) DPS, 37) ESAP, 38) Enlace Regional Niñez y Adolescencia, 39) Centro de Atención Joven Carlos Lleras Restrepo, 40) SENA, 41) Ministerio del Trabajo y 42) INPEC, entre otros.</p> <p>Los actores están distribuidos en las 6 mesas especializadas y algunos son invitados y otros participan con varios representantes por entidad, dado la variedad de temas y mesas, por tanto los actores pueden llegar a un número cercano de 60.</p>
<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se elaboró la primera política con el Plan Estratégico de desarrollo Juvenil 2005-2015 y en la vigencia anterior se participó en la actualización y se está terminando el documento final con las líneas estratégicas.</li> <li>● Se logró coordinar en cada una de la mesas de acuerdo a los programas y proyectos para que quedaran incluidos en el Plan Departamental de Desarrollo.</li> <li>● Buena articulación con el Comité Departamental de Prevención de Drogas y Embarazo Adolescente que coordina la Fundación CARISMA.</li> <li>● Ha habido logros en temáticas asociadas a la convivencia escolar y participación juvenil y contra el conflicto armado, entre otros.</li> </ul>
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Superar las dificultades de transversalidad tanto en su definición como en su ejecución, pues tiene grandes barreras por las limitaciones del presupuesto intersectorial.</li> <li>● Hay limitaciones en temas de diagnóstico y se trabaja limitado con la información del Plan de Desarrollo.</li> <li>● Deseable mayor participación de las Universidades porque tienen avances en las temáticas de juventud y además acogen buena parte de esta población. También sería importante una mayor participación del sector privado, teniendo en cuenta que tienen trabajo con jóvenes en las regiones.</li> </ul>
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>Los acompañamientos se han realizado a través de las líneas incorporadas en los Planes de Desarrollo y la formulación de la política pública de acuerdo a las temáticas que se desarrollan en las mesas.</p>
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b> -Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas -Planes/estudios e investigaciones</p>	<p>Si, de hecho la Ordenanza No. 60 de 2013 es producto de los aportes del espacio y las diferentes mesas especializadas, así como del aporte de otras dependencias en estos espacios.</p>

<p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>				
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	A	B	C	D
	X			

#### 1.4 Análisis espacio de discusión, Matriz FODA, MESA DEPARTAMENTAL DE JUVENTUD DE ANTIOQUIA

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS - FODA</b>		
<p><i>Factores Internos</i></p> <p><i>Factores Externos</i></p>	<p><b>FORTALEZAS (Internas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● El espacio cuenta con un gran número de actores delegados por la Entidades con capacidad de abordar las diferentes temáticas de las mesas especializadas.</li> <li>● El espacio a través de las diferentes mesas fue reclamado para que orientará algunas temáticas con el propósito que quedarán incluidas en el Plan de Desarrollo.</li> <li>● La mayor interacción se presenta con los actores de la gobernación, situación que potenciaría la toma de decisiones.</li> </ul>	<p><b>DEBILIDADES (Internas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Superar las dificultades de transversalidad tanto en su definición como en su ejecución, pues tiene grandes barreras por las limitaciones del presupuesto intersectorial.</li> <li>● Hay limitaciones en temas de diagnóstico y se trabaja limitado con la información del Plan de Desarrollo.</li> </ul>
<p><b>OPORTUNIDADES (Externas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Es un espacio conocido sectorial e intersectorialmente, por lo que no puede quedar por fuera de cualquier discusión en temas de políticas de juventud.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Deseable mayor participación de las Universidades porque tienen avances en las temáticas de juventud y además acogen buena parte de esta población. También sería importante una mayor participación del sector privado, teniendo en cuenta que tienen trabajo con jóvenes en las regiones.</li> </ul>	<p><b>DESAFIOS D-O (estrategias Min-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Diseñar estrategias entre las entidades participantes lideradas por la Gobernación de Antioquia para gestionar recursos.</li> <li>● Diseñar estrategias para lograr participación de las Instituciones Universitarias y que ellas socialice sus estudios en el espacio, situación que contribuiría a superar las dificultades de diagnósticos.</li> </ul>
<p><b>AMENAZAS (Externas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● El ciclo político es un factor que le quita dinamismo a los procesos del espacio.</li> </ul>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Sería deseable que haya mayor empoderamiento de las instituciones, ya que hay temas que es necesario trabajarlos desde la trazabilidad con la finalidad de garantizar continuidad en los procesos.</li> <li>● Deseable articulación con la Mesa Municipal de Juventud de Medellín.</li> </ul>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Cuando se hacen eventos como seminarios invitar a las Universidades a participar, pues estas acogen buena parte de la población más joven.</li> <li>● Fortalecer las actividades de recopilación de información tanto de la oferta nacional como internacional en temas de empleo y educación, entre otros y divulgarla a través de los diferentes canales de comunicación, lo que incluye redes sociales y Facebook, entre otros, con la finalidad de consolidar una oferta institucional</li> </ul>

NOMBRE DEL ESPACIO: CONSEJO SECCIONAL DE DESARROLLO AGROPECUARIO, PESQUERO, FORESTAL, COMERCIAL Y DE DESARROLLO RURAL – CONSEA ANTIOQUIA	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	La dirección del espacio la preside de la Gobernación de Antioquia, y la Secretaria Técnica está liderada por la Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural del Departamento.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	<b>Sí X No</b> _____ La frecuencia de las reuniones es de por lo menos tres veces al año.
<b>NORMATIVIDAD</b>	La norma que reglamenta este espacio a nivel departamental es la ley 160 de 1994, la Resolución 000164 de 2004 y el decreto 1987 de 2013. Actualmente se trabaja en un documento para ajustar y actualizar el Consejo. El espacio cuenta con 8 Comités: 1) Comité técnico, 2) Comité Departamental de Desarrollo Rural, 3) Comité de Cadenas Productivas, 4) Comité Departamental de Investigación y Desarrollo Tecnológico, 5) Comité departamental de Comercialización de Productos y Servicios Financieros Agropecuarios. 6) Comité Departamental de Infraestructura Económica y Social y servicios Públicos 7) Comité de la Política Sectorial y 8) Comité de presencia y fortalecimiento Institucional.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Los CONSEA, que permiten la participación de las comunidades rurales y sus representantes en la identificación de estrategias regionales para el desarrollo rural. Las funciones son: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Apoyar la articulación de las iniciativas y acciones que se adelanten en las diferentes entidades públicas relacionadas con el cumplimiento del Desarrollo Rural a nivel departamental.</li> <li>● Asesorar al Consejo Nacional Agropecuario y Agroindustrial (CNNA) y al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural en la formulación de lineamientos, toma de decisiones y políticas de tenencia, distribución y restitución de tierras para el cumplimiento del desarrollo rural, en concordancia con los planes y programas departamentales.</li> <li>● Coordinar la ejecución de la política del sector, los programas especiales, la investigación y la prestación de los servicios agropecuarios y de desarrollo rural en el departamento de Antioquia.</li> <li>● Difundir y socializar la política Agropecuaria, Pesquera, Forestal, Comercial y de Desarrollo Rural Nacional y Departamental y coordinar como colectivo la demanda de servicios agropecuarios rurales y los apoyos a la comunidad rural departamental.</li> <li>● Recoger e integrar los documentos de los Consejos Municipales de Desarrollo y elaborar lo propio en el orden departamental.</li> <li>● Proponer acciones para la modernización de instituciones y normas que afecten el cumplimiento del Desarrollo Rural</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Identificar y promover los proyectos de Agropecuarios, pesqueros, forestales, comerciales y de desarrollo rural de carácter departamental para el desarrollo sectorial y el mejoramiento de la vida rural, concertar su priorización con los actores organizados de la actividad agropecuaria.</li> <li>● Concurrir con apoyo técnico a los Acuerdos de Competitividad de las cadenas productivas y coordinar acciones que contribuyan a consolidar su operación.</li> <li>● Participar en la Elaboración del Plan de Desarrollo Agropecuario, Pesquero, Forestal Comercial y de Desarrollo Rural.</li> <li>● Coordinar los sistemas de información sectorial</li> <li>● Concertar y recomendar la distribución de recursos de inversión de las entidades adscritas y vinculadas y de los programas especiales a nivel departamental.</li> <li>● Las demás funciones que le asigne el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.</li> </ul>
<p><b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b></p>	
<p><b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Las temáticas de discusión dependen de las iniciativas que hayan en el momento, pues en este espacio se da a conocer toda la información del sector. Las instituciones presentan sus proyectos y programas y cuando es necesario la asamblea escoge como se va priorizar en dichos proyectos.</li> <li>● Se dan a conocer los resultados de los proyectos departamentales, los programas nuevos, tecnologías nuevas.</li> <li>● Se han discutidos con los diagnósticos del sector las diferentes problemáticas y se ha dado orientación para la formulación del Plan de Desarrollo en este componente.</li> </ul>
<p><b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b></p>	<p>Los actores participantes son: 1) Delegado de la Gobernación de Antioquia, 2) Secretario de Agricultura y Desarrollo Rural Departamental, 3) Delegado del Ministerio de Agricultura, 4) Delegado del Ministerio de Agricultura y desarrollo Rural, 5) Gerente Regional INCODER Antioquia, 6) Gerente Seccional ICA, 7) Director de Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, 8) Director Regional AUNAP, 9) Director General de UPRA, 10) Gerente regional Banco Agrario, 11) Gerente Regional Almagrario, 12) Gerente Bolsa Mercantil de Colombia, 13) Gerente Central Mayorista, 14) Gerente Central Minorista y Abastos, 15) Gerentes Generales FEDEGAN, 16) Gerente FINAGRO, 17) Gerente de Caja de Compensación Campesina, 18) Representante de VECOL, 19) Gerente de Fondos Parafiscales, 20) Director CORPOICA, 21) Director CCI, 22) Delegado DPS, 23) Director SENA Antioquia, Rectores de las Universidades de programas afines: 24) Universidad Nacional de Colombia, 25) Universidad de Antioquia, 26) Politécnico Jaime Isaza Cadavid, 27) Universidad Católica de Oriente, 28) EAFIT, 29) UPB, 30) Corporación Universitaria la Sallista, 31) UNAD, 32) Representantes de la Regional CORPOICA, 33) Representante de ANUC, 34) Representantes de CMDR, 35) Representante de los presidente de las Asociaciones de Profesionales del Sector (Siada, Coopiagran, Inagru)</p>



	36) Los Secretarios Técnicos de las Cadenas productivas,37) Representantes de los Indígenas y Negritudes y Desplazados y 38) Directores de las Corporaciones Autónomas Regionales con jurisdicción Antioquia. Por lo general asiste alrededor de un 95% de los actores. El que más falta es el delegado del Ministerio de Agricultura.			
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Divulgación a las políticas públicas, programas y proyectos en el departamento.</li> <li>• El espacio ha servido de enlace y de articulación con los empresarios y las instituciones del Estado.</li> <li>• El espacio ha servido para priorizar proyectos y necesidades.</li> </ul>			
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesita la participación del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Sostenible en el espacio</li> </ul>			
<b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b>	En todas las cadenas del sector agrícola hay estudios de diagnóstico y estos han servido a través del espacio para orientar el Plan de Desarrollo. La incidencia está asociada con las temáticas del sector agropecuario a través de diagnóstico y orientaciones.			
<b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b> -Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas -Planes/estudios e investigaciones -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente	En todas las cadenas del sector agrícola hay estudios de diagnóstico y estos han servido a través del espacio para orientar el Plan de Desarrollo			
<b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
	<b>X</b>	<b>X</b>		

## 1.4 Análisis espacio de discusión, Matriz FODA CONSEJO SECCIONAL DE DESARROLLO AGROPECUARIO, PESQUERO, FORESTAL, COMERCIAL Y DE DESARROLLO RURAL – CONSEA ANTIOQUIA

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS - FODA</b>		
<b>Factores Internos</b>	<b>FORTALEZAS (Internas)</b>	<b>DEBILIDADES (Internas)</b>
<b>Factores Externos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● El espacio cuenta con buena participación, incluso las personas invitadas que no tienen voto, pero tienen y realizan aportes importantes que enriquecen el espacio.</li> <li>● El espacio es reconocido como puente articulador de los empresarios del campo y las instituciones del Estado.</li> <li>● Las instituciones presentan en el espacio con programas y proyectos que se van a ejecutar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La participación del Ministerio del Trabajo y miembro del Consejo está ausente.</li> <li>● Aunque hay un gran número de actores no todos tienen poder de votación.</li> <li>● El Plan de Acción aún está en proceso de construcción.</li> </ul>
<b>OPORTUNIDADES (Externas)</b>	<b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b>	<b>DESAFIOS D-O (estrategias Min-Max)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● El espacio cuenta con gran participación y están los representantes de la mayoría de entidades.</li> <li>● Hay buena comunicación entre el espacio del CONSEA y CMDR.</li> <li>● Los actores delegados por las entidades hacen parte de uno o varios comités.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La necesidad de brindar un rol más trascendente a factores tecnológicos y de gestión de conocimiento, mediante los cuales se puedan mejorar aspectos de la competitividad y calidad de vida de la población rural.</li> <li>● Continuar invitando a las personas expuestas se recogen las necesidades, diagnósticos y eso sirve para orientar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ya se han creado los comités y definidas las temáticas se espera que a través de ellos se consolide el Plan de Acción y con esto dinamizar el espacio favorablemente.</li> </ul>

<b>AMENAZAS (Externas)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>● El ministerio de trabajo es muy determinante en la dinámica del sector, pero este actor tiende ser muy inestable para darle continuidad a la implementación de los programas.</li><li>● El Plan de Acción depende de la dinámica de la participación del Ministerio de Agricultura.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Facilitar la planificación desde los niveles locales que genere garantías económicas, de comercio y mercado, para superar las etapas de producción que suelen ser en las que se focaliza la asistencia técnica</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Concretar la elaboración del Plan de Acción.</li><li>● Gestionar recursos para imprimir material de apoyo y promover su divulgación por medio del diseño de estrategias en los canales de comunicación digital.</li></ul>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL DE ANTIOQUIA</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	La Secretaria de Educación Departamental, Ministerio del Trabajo, ICBF, Unidad de Niñez del Municipio de Medellín
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	<b>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></b> Se reúne cada dos meses.
<b>NORMATIVIDAD</b>	La creación de los CIETI esta soportada con el decreto 895 de 1995, artículo 7 y la ley 1098 de 2006.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	<p>El Comité tiene la responsabilidad de restablecerles los derechos vulnerados a los niños, niñas y adolescentes, así como difundir las políticas para erradicar el trabajo infantil y promover la protección al joven trabajador. Sus funciones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Establecer la política departamental en el Plan de Desarrollo con sus respectivos recursos, para la implementación de la Política Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Joven Trabajador.</li> <li>● Realizar un diagnóstico y priorizar las peores formas de trabajo infantil en el departamento, con base en las fuentes disponibles (ENTI, SIRITI, SIMAT, UNIDOS, MÁS FAMILIAS EN ACCIÓN, diagnósticos del sector, etc.).</li> <li>● Con base en el diagnóstico, diseñar e implementar un Plan de Acción para la eliminación progresiva del trabajo infantil y la protección de los NNA trabajadores en el departamento</li> <li>● Realizar seguimiento y monitores al cumplimiento de las metas establecidas en el plan de acción y en cada municipio de su jurisdicción.</li> <li>● Articular acciones con los comités interinstitucionales de Explotación sexual Comercial de NNA, comités Interinstitucionales contra el reclutamiento de NNA e Interinstitucionales contra la trata de personas, cuando se encuentren en los departamentos.</li> </ul>
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se ha realizado pedagogía ciudadana: Acciones que fortalecen las estrategias de prevención a la Erradicación del Trabajo Infantil</li> <li>● Sistemas de información: Vigilancia de los mecanismos de registro, atención y seguimiento oportuno de casos relacionados con el trabajo infantil. Seguimientos ENETI, UMETI, SIRITI.</li> <li>● Comunicación: Fortalecimiento de la articulación institucional para la protección y garantía de los derechos de los NNA trabajadores.</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Participan. 1) Dirección Territorial, Ministerio del Trabajo, 2) Gobernación de Antioquia, 3) Alcaldía de Medellín, 4) Comfenalco, 5) Representante de los gremios sindicales, 6) Red Unidos, DPS, 7) ICBF, 8) Policía Nacional, 9) Indeportes, 10) Centro Educativo Combos, 11) Representante del programa "Crecer con Dignidad" – Alcaldía de Medellín, 12) EEP – SEM, .

	Hay dificultades de asistencia en algunos de los actores porque envían a delegados que rotan mucho y ellos no tienen voto y además no aportan mucho a las temáticas. La asistencia además es muy variable.			
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Talleres CETI</li> <li>● Sensibilización a los comerciantes por medio de ASOGUAYAQUIL</li> <li>● Sensibilización de los nuevos alcaldes Municipales 2016-2019 con capacitaciones y metodologías para la formulación de los Planes de Desarrollo Municipales.</li> <li>● Divulgación de la políticas de Erradicación de Trabajo Infantil con evento interinstitucional con todos los participantes del CETI</li> <li>● Actualización de los NNA reportados en el SIRITI</li> <li>● Se establecieron acciones articuladas para prevenir y erradicar el trabajo infantil con cada una de las mesas municipales y comités relacionados.</li> </ul>			
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● El espacio necesita superar las limitaciones presupuestales para financiar sus actividades.</li> <li>● El comité necesita más acompañamiento desde el nivel central</li> <li>● El espacio del comité pierden dinamismo cuando se enfrenta a cambios administrativos, por lo que sería deseable una estrategia que permita superar esta dificultad.</li> </ul>			
<b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b>	No, el espacio no incide en este ámbito. Se consulta, pero aún no tiene este alcance.			
<b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b> <i>-Políticas del sector</i> <i>-Acuerdos/Ordenanzas</i> <i>-Planes/estudios e investigaciones</i> <i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i>	No, el espacio no incide en este ámbito. Se consulta, pero aún no tiene este alcance.			
<b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
	<b>X</b>			

#### 1.4 Análisis espacio de discusión; Matriz FODA COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL DE ANTIOQUIA

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS - FODA</b>		
<p><b>Factores Internos</b></p> <p><b>Factores Externos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (Internas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Hay un cumplimiento eficiente del Plan de Acción, este año ya se cumplió al 90% y se están ajustando actividades adicionales.</li> <li>● Los actores delegados de las instituciones que participan en el espacio poseen un alto conocimiento de las temáticas.</li> </ul>	<p><b>DEBILIDADES (Internas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● El espacio no cuenta con los recursos para financiar sus actividades, en especial, es necesario cartillas, calcomanías y material que permita la divulgación de la información. No hay presupuesto para realizar campañas.</li> </ul>
<p><b>OPORTUNIDADES (Externas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● El espacio cuenta con la participación de entidades que prestan servicios sociales a los NNA y sus familias, Así como a las autoridades territoriales, lo que significa que hay poder de decisión para promover iniciativas.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Aprovechar el reconocimiento para participar en foros o eventos para destacar experiencias exitosas de erradicación infantil en el departamento, invitando a Alcaldías y a la Gobernación.</li> </ul>	<p><b>DESAFIOS D-O (estrategias Min-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Reiterar que el compromiso debe ser también en la participación de los recursos para financiar el espacio.</li> <li>● Diseñar estrategias que permitan además de buscar financiamiento local, posibilite el financiamiento de cooperación internacional</li> </ul>
<p><b>AMENAZAS (Externas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Muchos de los actores son cambiados durante cada administración, situación que obstaculiza la dinámica y la continuidad de los procesos.</li> <li>● El acompañamiento desde nivel central es menor al deseado.</li> <li>● Aún falta concientizar a los actores sociales y el entorno frente a la problemática.</li> </ul>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Diseñar un mecanismo o reglamentar que cada institución asigne un delegado permanente, ya que hay temáticas que es necesario trabajarlas desde la trazabilidad con el propósito de garantizar la continuidad en los procesos.</li> </ul>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Acompañar todos los proceso con campañas o mensajes de sensibilización y transformación de patrones culturales para que se deslegitime estas prácticas de trabajo infantil.</li> <li>● Gestionar recursos para imprimir material de apoyo y promover su divulgación por medio del diseño de estrategias en los canales de comunicación digital.</li> </ul>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: CONSEJO REGIONAL DEL SENA ANTIOQUIA</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	La dirección del espacio la preside el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y la Secretaria Técnica está liderada por la misma entidad.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	<b>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></b> Se reúnen con una frecuencia mensual.
<b>NORMATIVIDAD</b>	Decreto 249 de 2004 del 28 Enero de 2004, Art. 1. Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. En el artículo 1. Se crea los Consejos Regionales dentro de la estructura establecida.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	<p>Proponer planes y programas, alianzas estratégicas con cadenas productivas, promoviendo la modernización tecnológica; Asesorar estudios sobre recursos humanos y necesidades de formación profesional del Departamento o Distrito Capital; Promover la formulación de proyectos de ciencia y tecnología; Recomendar la financiación de los proyectos de que trata el artículo 16 de la Ley 344 de 1996; Promover los servicios del SENA ante los sectores económicos, laborales y sociales.</p> <p>Las funciones del espacio son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Proponer los planes y programas de la dirección regional, acordes con los planes y programas nacionales de la institución</li> <li>● Proponer la realización de alianzas estratégicas con las cadenas productivas promoviendo la modernización tecnológica</li> <li>● Asesorar estudios sobre recursos humanos y las necesidades de formación profesional del departamento</li> <li>● Promover la formulación de los proyectos de ciencia y tecnología</li> <li>● Recomendar financiación de proyectos de acuerdo a ley 344 de 1996</li> <li>● Promover los servicios del SENA ante los entes económicos, laborales y sociales</li> <li>● Proponer la apertura de programas de Formación Profesional Integral, de acuerdo con las necesidades sociales y empresariales</li> </ul> <p>Los demás funciones designadas por el decreto 249 de 2004.</p>
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Proyectos especiales que tiene la Dirección Regional con gran impacto y por tanto se les realiza seguimiento, esto es: proyecto aeroespacial con Avianca, la red de ensamble, las vías 4G, el proyecto Hidrotuango.</li> <li>● Se revisan los aportes de gestión regional mensual, incluidos en los 16 centros de formación.</li> <li>● Se hace difusión de los programas, proyectos y se efectúan recomendaciones por parte de los consejeros al director regional de su gestión.</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Son 10 los actores participantes del espacio: 1) Representante designado por la Gobernación de Antioquia, 2) Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, 3) ANDI, 4) ACOPI, 5) FENALCO, 6) SAC, 7) CUT, 8) CGT, 9) Iglesia, 10) Director Regional del SENA. Como invitado permanente asiste la Alcaldía de Medellín.



	Sería conveniente que la Alcaldía de Medellín fuera miembro del espacio porque ellos siempre participan, son grandes aliados y se mantienen varios proyectos en curso con ellos.			
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Divulgación de los diferentes servicios que ofrece el SENA con los diferentes gremios y con autoridades públicas de la ciudad y con ello articular servicios.</li> <li>● Retroalimentación de otros gremios económicos en temas de pertinencia, empleabilidad y los servicios que posee el SENA</li> <li>● Coadyuvar los temas de planeación y de previsión.</li> </ul>			
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se necesita superar las limitaciones presupuestales. Pues son 16 centros de formación en Antioquia, ubicados en Apartado, Urabá, Bajo Cauca, Cauca y Puerto Berrio entre otros, pero no se cuenta con la capacidad para promocionar los servicios en esas regiones</li> <li>● Se necesitan unos ajustes de tipo normativo, ya que limitan las funciones y alcances que puedan tener frente a la Dirección Regional. Incluso se puede llegar con ideas o proyectos muy buenos, pero la aplicabilidad de la norma los limita.</li> </ul>			
<b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b>	El espacio directamente no, sin embargo, la entidad participa en diferentes espacios de discusión con todo el tema de empleabilidad. Además, el director del SENA y los demás actores miembros participan en otras mesas en las cuales si inciden en instancias de política pública.			
<b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b> <i>-Políticas del sector</i> <i>-Acuerdos/Ordenanzas</i> <i>-Planes/estudios e investigaciones</i> <i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i>	Directamente el espacio no realiza aportes en estos aspectos. Sin embargo, la entidad participa en diferentes espacios de discusión con todo el tema de empleabilidad. Además, el director del SENA y los demás actores miembros participan en otras mesas en las cuales si inciden en instancias de política pública.			
<b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
	<b>X</b>			

## 1.4 Análisis espacio de discusión; Matriz FODA CONSEJO REGIONAL DEL SENA ANTIOQUIA

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS - FODA</b>		
<b>Factores Internos</b>	<b>FORTALEZAS (Internas)</b>	<b>DEBILIDADES (Internas)</b>
<b>Factores Externos</b>	<b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b>	<b>DESAFIOS D-O (estrategias Min-Max)</b>
<b>OPORTUNIDADES (Externas)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<b>AMENAZAS (Externas)</b>		

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: MESA DEPARTAMENTAL DE ERRADICACIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES DE ANTIOQUIA</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	La dirección del espacio la preside de la Gobernación de Antioquia, y la Secretaria Técnica está liderada por la Secretaria de Equidad de Género para las Mujeres de Antioquia.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	<b>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></b> Se realizan reuniones en la mesa con una frecuencia mensual.
<b>NORMATIVIDAD</b>	Por medio del decreto departamental 2303 de 2009 se conforma la Mesa departamental para erradicar la violencia contra las mujeres en el departamento de Antioquia.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	<p>El propósito es aunar esfuerzos para la articulación, coordinación y cooperación entre las entidades a fin de lograr la atención integral, diferenciada, accesible y de calidad a las víctimas de violencia contra la mujer.</p> <p>Las funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Proporcionar información requerida</li> <li>● Dar lineamiento a sus entidades subordinadas a nivel territorial para el cumplimiento de las decisiones tomadas en la Mesa departamental</li> <li>● Trabajar en alianza con las instituciones de orden nacional, las administraciones locales y los medios de comunicación</li> <li>● Servir de instancia de articulación y coordinación interinstitucional frente a la violencia contra las mujeres</li> <li>● Formular recomendaciones para la elaboración, difusión e implementación de un protocolo de coordinación departamental en la materia.</li> <li>● Promover la difusión de la ley 1257 de 2008 y dar lineamientos para su aprobación.</li> <li>● Unificar, formular, revisar y hacer seguimiento a los indicadores sobre la violencia contra la mujer</li> <li>● Dar lineamientos y recomendaciones para campañas de sensibilización y capacitación</li> <li>● Elaborar y mantener actualizado un inventario de la oferta de servicios institucionales existentes a nivel regional y nacional.</li> <li>● Promover la inclusión de la perspectiva de género en los planes de desarrollo</li> <li>● Proponer un sistema de registro unificado de casos de violencia contra las mujeres.</li> </ul>
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<p>Las principales temáticas que se han tocado en el espacio son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Prevención y atención de la violencia contra las mujeres</li> <li>● Seguimiento a casos de violencia contra las mujeres</li> <li>● Se han planteado las temáticas de oportunidades laborales para las mujeres víctimas de violencia y para mayor equidad en el trabajo para la mujer</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se ha planteado la necesidad de buscar y diseñar estrategias y oportunidades de emprendimiento productivo para las mujeres, temas para el cual se contó con la colaboración de la Secretaria de Productividad y Competitividad del departamento.</li> </ul>
<p><b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b></p>	<p>La Mesa está integrada por: 1) Gobernador de Antioquia o su delegado, 2) secretaria de Equidad de Género para las Mujeres, 3) Secretaria de Gobierno, 4) Secretaria de Educación Y cultura, 5) Departamento Administrativo de Planeación, 6) Departamento Administrativo de Prevención, Atención y recuperación de Desastres - DAPARD, 7) Gerencia de Comunicaciones, 8) Gerencia Indígena, 9) Gerencia de Negritudes, 10) Alcalde de Medellín o su delegado, 11) Secretaria de las Mujeres del Municipio del Municipio de Medellín, 12) Personero de Medellín, 13) Dirección de Fiscalías de Antioquia, 14) Procuraduría Regional de Antioquia, 15) Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 16) ICBF, 18) Representante de Comisaria de Familias, 19) Defensoría regional de Antioquia, 20) Dirección de Protección Social de Antioquia, 21) DANE, 22) Representante de las Universidades Públicas y Privadas, 23) Representante del Ejército y la Policía. La mayoría son frecuentes.</p>
<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La existencia del espacio de la Mesa Departamental es un logro inicialmente destacable, en el que se apoyaran las iniciativas y acciones para erradicar las violencias contra las mujeres</li> <li>● El espacio ha servido para contribuir en articulaciones con algunas entidades para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres.</li> <li>● El espacio de articulación también sirvió para exponer el programa de seguridad pública que hace parte del Plan de Desarrollo Antioquia</li> <li>● Por medio del espacio se han activado algunas rutas de atención de casos de violencia contra las mujeres.</li> </ul>
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Es necesario superar las limitaciones de recursos económicos para financiar las actividades del espacio. Hay disposición de colaborar por parte de los actores, pero no con presupuesto.</li> <li>● Falta más apropiación del tema por parte de los actores delegados por las entidades y es necesario que puedan participar, ya que sus actividades diarias los limitan.</li> <li>● En general hay buena capacidad técnica en el espacio, pero sería bueno fortalecer dichas capacidades con asesorías y capacitaciones desde el Ministerio.</li> </ul>
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>Si, a partir de la Mesa se realizó acompañamiento en la formulación del Plan de desarrollo y allí quedo un programado un Plan Departamental de Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres, por lo que se estableció una comisión para participar en dicha formulación.</p>
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b> <i>-Políticas del sector</i></p>	<p>Se tiene como propósito sacar la Ordenanza para el sello de equidad "equipares" se ha tocado el tema y quedo en plan de desarrollo para la implementación de políticas públicas con la inclusión del Enfoque de Género.</p>

<p>-Acuerdos/Ordenanzas -Planes/estudios e investigaciones -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</p>				
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	A	B	C	D
	X			

#### 1.4 Análisis espacio de discusión; Matriz FODA MESA DEPARTAMENTAL DE ERRADICACIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES DE ANTIOQUIA

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS - FODA</b>		
<b>Factores Internos</b>	<b>FORTALEZAS (Internas)</b>	<b>DEBILIDADES (Internas)</b>
<b>Factores Externos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● El espacio cuenta con el reconocimiento institucional.</li> <li>● Los actores delegados de las instituciones asisten cada vez que se les convoca.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Es necesario superar las limitaciones de recursos económicos para financiar las actividades del espacio, hay disposición de colaborar por parte de los actores, pero no con presupuesto.</li> <li>● No hay apropiación del tema de violencia contra las mujeres.</li> </ul>
<b>OPORTUNIDADES (Externas)</b>	<b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b>	<b>DESAFIOS D-O (estrategias Min-Max)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Las instituciones del Estado están en la disposición de brindar apoyo, asistencia técnica con capacitadores especializados a las entidades territoriales.</li> <li>● Hay gran potencial de realizar alianzas estratégicas a nivel territorial y con el sector privado para promover proyectos de articulación en las agendas de emprendimiento y competitividad del departamento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Validar ese Plan Departamental de Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres, el cual quedo en el plan de desarrollo. Por medio del cual se espera que haya una mejor articulación y coordinación entre las instituciones que integran la mesa para el diseño de alianzas estratégicas que se traduzcan en oportunidades para las mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Diseñar estrategias entre las entidades participantes lideradas por la Gobernación de Antioquia para gestionar recursos.</li> <li>● Designar servidores públicos y/o delegados que cuenten con la disponibilidad para apoyar las actividades del espacio, esto, porque algunos de los actuales poseen muchos compromisos y eso deja poco espacio para apoyar.</li> </ul>
<b>AMENAZAS (Externas)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Falta concientización de la población de la población frente a la problemática de violencia contra las mujeres.</li> <li>● A pesar que hay una norma, ley 1257 de 2008, por medio del cual el Estado debe protegerlas en casos de riesgo, pero este no se hace efectivo, lo cual se traduce como una barrera institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Desarrollar capacitaciones sobre justicia y género para los servidores públicos que tienen responsabilidades en el tema atención de violencia contra las mujeres.</li> <li>● Diseñar estrategias para lograr participación de las Universidades y que ellas socialice sus estudios en el espacio, situación que contribuiría a visibilizar el espacio y desarrollar mayor interés en las temáticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Gestionar recursos para imprimir material de apoyo y promover su divulgación por medio del diseño de estrategias en los canales de comunicación digital.</li> <li>● Concretar la elaboración del Plan de Acción.</li> </ul> <p>No hay apropiación, los actores van, falta impacto</p>

**NOMBRE DEL ESPACIO: COMITÉ SECCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE ANTIOQUIA**

<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	La dirección del espacio está a cargo de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	<b>Sí <u>X</u> No ____</b> La frecuencia de las reuniones de una vez por mes, además se presentan reuniones extraordinarias.
<b>NORMATIVIDAD</b>	La conformación de los Comités Seccional y Local de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformada con el Decreto 16 de 1997 y de conformidad con lo previsto con los artículos 15, 25 y 28. Que por Resolución 1541 del 21 de septiembre de 2015, este Despacho nombro los integrantes del Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Antioquia. Resolución 2244 de 2016 por medio de la cual se hacen unos nombramientos por nuevo periodo para Integrar el Comité.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Estos comités tiene como propósito establecer un sistema de información sobre la conformación, funcionamiento y resultados de los Comités locales de Salud Ocupacional, con el objeto de apoyar las acciones o actividades de dichos Comités, e informar a las autoridades correspondientes el incumplimiento y desacato de los deberes y obligaciones de los integrantes de los mismos, para lo de su competencia. De la misma manera Sugerir y recomendar al Comité Nacional de Salud Ocupacional, la normatividad requerida para el buen funcionamiento del Sistema General de Riesgos Profesionales. El CSST tiene las siguientes funciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Asesorar al Director Regional, al Jefe de la Dirección Territorial de Salud y al Comité Nacional de Salud Ocupacional, en la elaboración e implementación y desarrollo del Plan Nacional de Salud Ocupacional.</li> <li>● Establecer un sistema de información sobre la conformación, funcionamiento y resultados de los Comités.</li> <li>● Evaluar y proponer ajustes al plan Departamental de Salud Ocupacional, en el mes de diciembre de cada año, de acuerdo con las sociedades socioeconómicas y culturales de la región, el cual debe estar relacionado con el Plan Nacional de Salud Ocupacional y la legislación del Sistema General de Riesgos Profesionales.</li> <li>● Impulsar y coordinar las campañas, programas y eventos de divulgación, publicación, educación y capacitación en Riesgos Profesionales para el respectivo departamento.</li> <li>● Impulsar planes tendientes a la formación del recurso humano y divulgación, a todo nivel, en lo relacionado con la Salud Ocupacional.</li> <li>● Conceptuar sobre la expedición de licencias para la prestación de servicios en Salud Ocupacional.</li> <li>● Conformar los Comités Locales de Salud Ocupacional según las necesidades socio-laborales y densidad de población.</li> <li>● Orientar y coordinar las acciones de los Comités Locales de su región, con base a los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Salud Ocupacional.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dirigir y coordinar investigaciones, planes, programas y campañas en el área del Sistema General de Riesgos Profesionales aprobados por el Consejo Nacional de Riesgos Profesionales y establecidos en el presupuesto general del fondo de Riesgos Profesionales , o los financiados con recursos de carácter público, privado, nacional o internacional.</li> <li>● Solicitar cooperación de entidades públicas, privadas y personal especializado de carácter nacional o internacional, para el estudio y desarrollo de asuntos o temas espaciales relacionados con el Sistema General de Riesgos Profesionales.</li> <li>● Orientar en forma técnica el funcionamiento de las Subcomisiones Seccionales de las Comisiones Nacionales de Salud Ocupacional.</li> <li>● Participar en la coordinación y supervisión de las actividades de los Centros de Investigación, Educación, Formación profesional, Prevención, Capacitación y de Cooperación en Salud Ocupacional o Riesgos Profesionales.</li> <li>● Participar dentro del ámbito de su competencia en los Consejos, comisiones o comités establecidos en los sectores de trabajo, salud, educación, medio ambiente, cuando la ley lo disponga o se requiera su intervención.</li> <li>● Prestar proyectos, estudios y propuestas en Salud Ocupacional ante las entidades o autoridades departamentales, nacionales e internacionales.</li> <li>● Conceptuar sobre los proyectos, planes y programas que en materia de riesgos profesionales presente a su consideración el Director Regional o Seccional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o el jefe de la Dirección Territorial de Salud.</li> <li>● Las demás que le sean asignadas por el Comité Nacional de Salud Ocupacional y la ley.</li> </ul>
<p><b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b></p>	
<p><b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b></p>	<p>Las temáticas están orientadas bajo los lineamientos con la implementación y ejecución del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021. Mediante dicho plan las acciones están orientadas en: 1) Fomentar la transversalidad de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el conjunto de Políticas Públicas. 2) Fortalecimiento institucional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 3) Fortalecimiento de la Promoción de la Seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, 4) Optimización y garantía del reconocimiento de las prestaciones al trabajador en el sistema general de riesgos laborales.</p>
<p><b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b></p>	<p>Los actores participantes son: 1) Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, 2) Gobernación de Antioquia, 3) Secretaria Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia, 4) SENA, 5) Indeportes Antioquia, 6) ARL Positiva – Compañía de Seguros, 7) ARL SURA, 8) Representantes de los trabajadores (CUT y CGT), 9) ANDI, 10) Representante de Instituciones de Educación Superior (Universidad de Antioquia, CES, Jaime Isaza Cadavid, María Cano), 11) Agremiaciones de Sociedades Científicas (Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo y Sociedad Colombiana de Ergonomía) 12) Asociaciones de Pensionados.</p> <p>Se sugiere que debería estar el Ministerio de Salud y/o Educación debido a que el Comité debe dar el visto bueno a las licencias de seguridad y salud en el trabajo.</p>

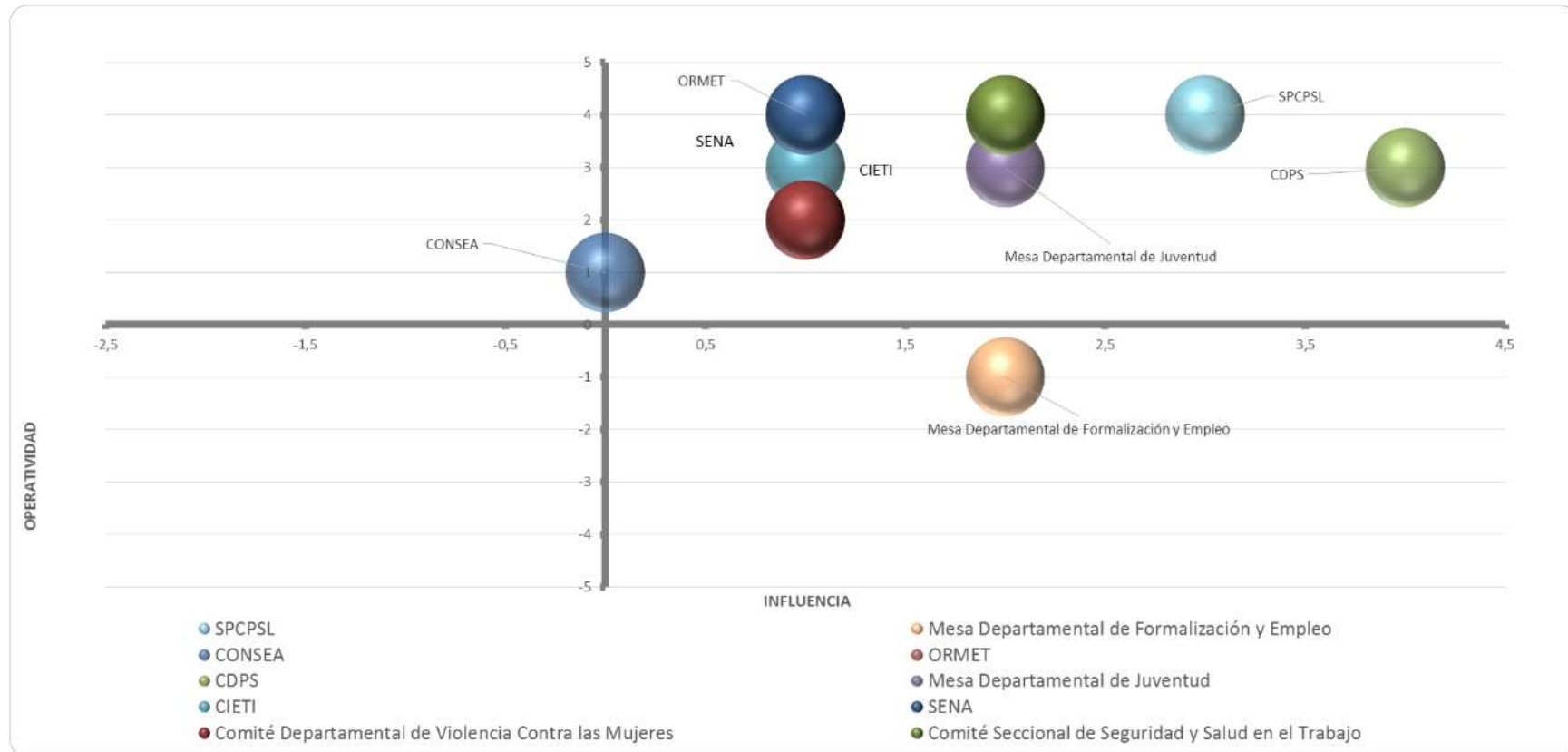
<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● El cumplimiento del Plan de Acción ha sido un logro permanente del espacio.</li> </ul>			
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Las limitaciones presupuestales son un el más importante obstáculo permanente para financiar las actividades del espacio.</li> </ul>			
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>No, la participación del Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo en temas regionales de política pública y tampoco ha sido consultado.</p>			
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b>  <i>-Políticas del sector</i>  <i>-Acuerdos/Ordenanzas</i>  <i>-Planes/estudios e investigaciones</i>  <i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>Derivado del comité se realizó una investigación con la finalidad de proponer una formulación de política pública a nivel seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La iniciativa se piensa poner a discusión nacional para su ajuste y posible implementación futura. Las temáticas asociadas al trabajo decente son de constante referencia en el espacio.</p>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	A	B	C	D

## 1.4 Análisis espacio de discusión; Matriz FODA COMITÉ SECCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE ANTIOQUIA

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS - FODA</b>		
<b>Factores Internos</b>	<b>FORTALEZAS (Internas)</b>	<b>DEBILIDADES (Internas)</b>
<b>Factores Externos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● El espacio del comité es reconocido por su buen liderazgo a nivel seccional y local.</li> <li>● Hay buen compromiso y responsabilidad de todos los integrantes en las tareas asignadas.</li> <li>● Recurso humano que participa en el espacio es altamente calificado, todos los actores tienen perfil en el tema de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>● En algunas ocasiones el comité ha tenido la oportunidad de participar en emisora de radio, por medio de un canal local de televisión y permanentemente hay un espacio en la revista Lazos de la Unidad de la CUT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La principal dificultad se presenta por la insuficiencia de recursos para financiar las actividades del espacio.</li> <li>● El análisis de los accidentes se hace sin una confrontación e identificación consolidada de los sectores de mayor accidentalidad.</li> <li>● Debido a la forma en que se estableció la creación de los comités no es posible obtener los datos requeridos que permita cumplir con la función de evitar accidentes de trabajo graves y mortales se vuelvan a presentar, no hay personal disponible en la planta que se encargue de esto y tampoco están los equipos necesarios.</li> <li>● La mayoría de los participantes en el espacio son personas muy ocupadas y por tanto en el tiempo de reunión no se puede ir más allá del análisis propio de cada caso.</li> </ul>
<b>OPORTUNIDADES (Externas)</b>	<b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b>	<b>DESAFIOS D-O (estrategias Min-Max)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Si hay acompañamiento del nivel central. Están los representantes.</li> <li>● El conocimiento de todos los integrantes del comité, que sea con proyección a todos sectores Normativa del SGRL.</li> <li>● Los medios de comunicación son un potencial aliado del comité.</li> </ul> <p>Realizar investigaciones sobre temas relevantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● En los eventos todos los actores aportan.</li> <li>● Diseñar estrategias con la colaboración de las instituciones universitarias con el propósito de fortalecer las autoridades territoriales en las capacidades técnicas, de consulta y promoción de prácticas saludables en temas asociados de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>● La participación en los medios de comunicación es necesario consolidarla de forma permanente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Diseñar estrategias entre las entidades participantes para gestionar recursos.</li> <li>● Se deben fortalecer los Comités con personal propio, instalaciones, equipos e insumos que faciliten la consecución, consolidación y caracterización de los accidentes de trabajo, clasificándolos entre graves y mortales año por año, pues es necesario conocer la realidad de la accidentalidad para poder atacar sus causas.</li> </ul>

<p>Capacitación en los temas relacionados con riesgos laborales</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fortalecer el proceso de investigación sobre los temas relevantes, ya que han ayudado a financiar actividades del comité.</li> </ul>
<p><b>AMENAZAS (Externas)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Falta de compromisos de algunas instituciones para el cumplimiento del plan de acción.</li> <li>● No hay un buen sistema de divulgación sobre las temáticas legales.</li> <li>● No asistencia de algunos integrantes sin previo aviso.</li> </ul>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Realizar reuniones con las instituciones que participan en el comité a través de sus representantes con la finalidad precisar los compromisos con el espacio y con ello determinar el aporte en el cumplimiento de las metas institucionales.</li> </ul>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● El espacio cuenta con una página web, pero es necesario actualizarla y administrarla para fomentar la divulgación de la información del comité.</li> <li>● Aunque el Comité ya participa de algunos seminarios y eventos, es estratégico consolidar ese proceso de participación con las temáticas</li> </ul>

Gráfico 1. Evaluación de espacios de discusión Departamento de Antioquia de 2016



## 2. MAPA DE ACTORES

### 2.1 Actividades desarrolladas para la implementación del mapeo

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
Julio 26 de 2016	Entrevista	Entrevista con profesional Universitario del Ministerio de Trabajo para espacio de Subcomisión Permanente de Concertación de Política Salariales y Laborales	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Julio 26 de 2016	Entrevista	Entrevista con profesional Universitario del Ministerio de Trabajo para Mesa Departamental de Formalización y Empleo	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Agosto 26 de 2016	Entrevista	Entrevista a Profesional Universitario delegado de la Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural de la Gobernación de Antioquia para el espacio de discusión del (CONSEA)	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Agosto 26 de 2016	Entrevista	Entrevista con profesional Universitario Coordinador del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo (ORMET)	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Agosto 31 de 2016	Entrevista	Entrevista con el profesional Universitario delegado de la Gobernación de Antioquia para Consejo Departamental de la Política Social de Antioquia	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Septiembre 01 de 2016	Entrevista	Entrevista con el Profesional Universitario delegado de la Gobernación de Antioquia para Mesa Departamental de Juventud de Antioquia	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.

Septiembre 09 de 2016	Entrevista	Entrevista con Profesional Universitario delegado del Ministerio del Trabajo para Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil (CIETI).	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Septiembre 20 de 2016	Entrevista	Entrevista con Profesional Universitario delegado para Consejo Regional del Sena	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Septiembre 23 de 2016	Entrevista	Entrevista con Profesional Universitario delegado de la Gobernación de Antioquia para Comité Departamental de Violencia Sexual Contra las Mujeres en Antioquia	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Septiembre 06 de 2016	Entrevista	Entrevista con Profesional Universitario delegado del Ministerio del Trabajo para El Comité Seccional de Seguridad Social y Salud en el Trabajo	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.

## 2.2 Resultados MAC

Tabla 3. Clasificación: Participación por grupos de actores, departamento de Antioquia.

Tipo de actor	Número total	Porcentaje (%)
Gobierno	9	30,0%
Cooperación Internacional	1	3,3%
Academia	5	16,7%
Sector Privado	3	10,0%
Gremios	5	16,7%
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	7	23,3%
Total actores	30	100,0%



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

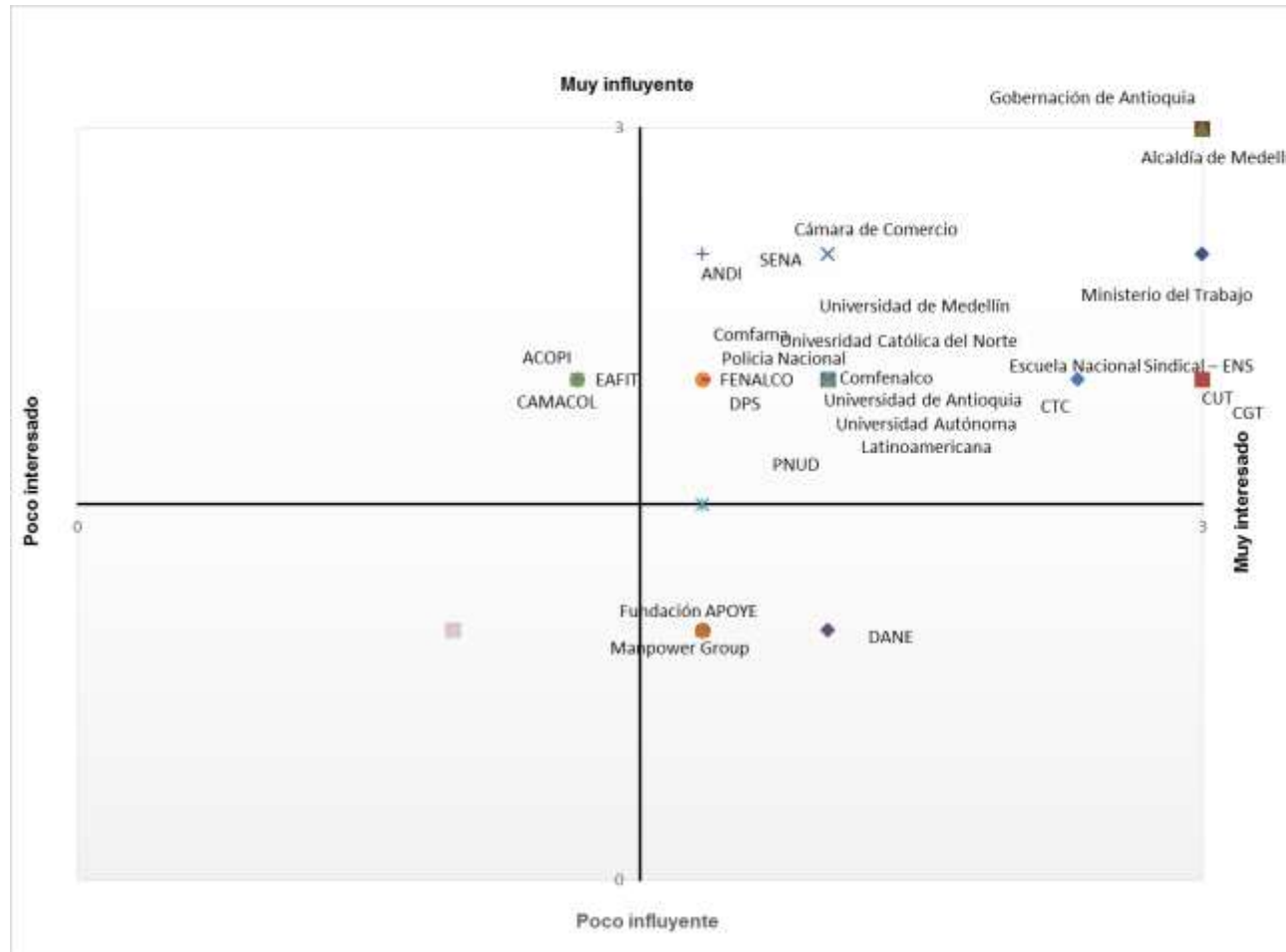
- En el espacio de la Subcomisión Permanente de Concertación de Política Salariales y Laborales del departamento de Antioquia se considera deseable la participación de la Cámara de Comercio y Camacol, entre otros representantes de los gremios económicos y del sector privado, esto con la finalidad de promover el dialogo en los temas de productividad, competitividad e emprendimiento. También sería pertinente la participación de las demás entidades que conforman el sector trabajo como supersubsidio y la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.
- En la Mesa Departamental de Formalización y Empleo sería importante una mayor participación de las entidades que representan al sector privado y los empresarios con la finalidad de dinamizar la mesa dialogo y generar alianzas con las diferentes instituciones locales y regionales para unir esfuerzos y fortalecer la competitividad, la generación de empleo entre la población más joven y en temas de formalización. Además, se considera oportuno la participación de la Universidad de Antioquia, como ellos mismos lo han manifestado.
- En el Consejo de Desarrollo Agropecuario, Pesquero, Forestal, Comercial y de Desarrollo Rural – CONSEA de Antioquia, es reiterativamente solicitado la participación permanente de un delegado del Ministerio de Agricultura.
- En el espacio del Consejo Regional del SENA en Antioquia se considera estratégica la participación de la Alcaldía de Medellín como miembro del espacio, pues con dicha institución se posee permanentemente proyectos y ellos participan del Consejo como invitados permanentes, siempre van y tienen voz, pero no voto. En general sería plausible la representación de más municipio en el espacio.
- En el Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Antioquia se sugiere la participación del Ministerio de Salud y/o de Educación, pues es necesario para el visto bueno de las licencias de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

- En general y según la entrevista, cada uno de los espacios opera actualmente con dificultades operativas por las limitaciones presupuestales para financiar las actividades y con ello las convocatorias. Por tanto, es sugerente la prioridad de contar con unos recursos económicos.

## 2.4 Análisis gráfico y estratégico (Matriz interés/influencia)

Gráfico 2. Identificación de Actores Clave, Departamento de Antioquia



### **Potencial aliado (Alta Influencia / Alto interés):**

#### **¿Qué características generales tiene este grupo de actores?**

De acuerdo a los resultados del ejercicio, entre los actores más frecuentes y/o determinantes en los diferentes espacios de discusión, se identifica que se encuentra en escenarios deseables con capacidad de influencia e interés. Sin embargo, esta capacidad de influencia y operatividad no es homogénea, por lo que se expresa gradualmente dependiendo de la institución participante.

Los resultados más relevantes son obtenidos a partir de la Gobernación de Antioquia y por la Alcaldía de Medellín, situación que es debido a que en dichas instituciones se participa en los espacios consultados y de acuerdo a la competencia se asigna un delegado con conocimiento y capacidad de mayor compromiso, en relación a los demás actores. Además, las instituciones que representan estos actores poseen, quizás la mayor capacidad de realizar convocatoria y de promover la articulación interinstitucional.

Las combinaciones que sugieren más operatividad que influencia, como es el caso de los Gremios Sindicales y el Ministerio de Trabajo. Le primer caso es deducible debido a que a pesar de su participación activa en los espacios de discusión y del amplio conocimiento de las temáticas asociadas al trabajo decentes son tendientes a ser consultados, pero no incide en la toma final de decisiones. Mientras que la participación del Ministerio del Trabajo a partir de la Dirección Territorial y el asesoramiento del GATT tiene una participación en la cual se realiza un acompañamiento y se brinda asistencia técnica de las temáticas asociadas con la política pública de promoción de empleo, emprendimiento e ingresos, en el marco de trabajo decente, esta participación está supeditada a la autonomía territorial de los gobiernos locales para la toma de decisiones.

Por otro lado se evidencia, algunos actores como la Cámara de Comercio, ANDI, Fenalco y Sena, entre otros con menor capacidad operativa, pero si con buena capacidad de influencia, debido a la dinámica activa en el mercado de trabajo a través su misionalidad.

Los resultados intermedios en este cuadrante, por mencionar algunos: la Universidad Católica del Norte, la Universidad de Medellín, la Universidad de Antioquia, Fenalco, DPS, Comfama y Comfenalco, entre otros, debido a que participan con menor frecuencia en los espacios y no son determinantes para la toma de decisiones. Pues la participación académica es producto de la utilidad de sus investigaciones, diagnósticos y conocimiento de las temáticas, lo que les permite la posibilidad de orientar en temáticas de empleo y demás temáticas sociales y económicas el dialogo en estos espacios.

## **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.**

Teniendo en cuenta que hay diferentes grados de influencia e interés de los actores y esta identificación inicial sirve de oportunidad para reforzar los mecanismos de interacción e involucramiento entre los actores. Para esto es necesario evitar aquellos casos en los cuales se presenta alta rotación de los delegados representantes de algunas instituciones, ya que debido al desconocimiento de la temática no permite una comunicación fluida, no se aporta en la solución de la problemática o de las actividades, situación que ejerce freno al ritmo deseado en las dinámicas de estos espacios. Considerar rotaciones y que en algunos casos las entidades que son representadas por los actores sirvan de escenario para las reuniones de manera ocasional es una oportunidad para mejorar los canales de comunicación, motivar el involucramiento y con esto reforzar el compromiso institucional posibilitando sinergias positivas; siendo una expresión de reconocimiento más equitativa entre los actores e instituciones participantes.

### **Movilizador (alta influencia / bajo interés):**

#### **¿Qué características generales tiene este grupo de actores?**

Entre los actores que se encuentran con la combinación de bajo interés y alta influencia se identifica plausiblemente a Acopi, Camacol y la Universidad Eafit, los cuales participan en pocos espacios de discusión. El primero, Acopi, participa activamente en el Consejo Regional del Sena, y al igual que Camacol no ha regresado últimamente a la Subcomisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Antioquia, pero no ha regresado últimamente; también participa en la Mesa Departamental de Formalización y Empleo, pero este espacio no viene funcionando con la continuidad y ritmo deseado. La universidad Eafit participa de los espacios del Consea, pero no con la frecuencia esperada y participa de la Mesa Departamental de Formalización y Empleo que se encuentra sin la actividad esperada.

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

Una estrategia sería insistir y gestionar la participación de estos actores en dichos escenarios. Mantenerlos informados de las temáticas y del estado actual de los espacios de discusión puede contribuir mucho en motivar interés. Situación que podría tener su punto de partida a través de la web. Así mismo, una mayor interacción con los demás actores de estos espacios sería clave ya que se evidenciaría a través de ellos el alcance potencial de sus acciones y los beneficios.

### **Colaborador (baja influencia / alto interés):**

#### **¿Qué características generales tiene este grupo de actores?**

Se identificaron los actores representantes de la Fundación Apoye, Manpower Group y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), los cuales reflejan una combinación de baja influencia con un grado positivo de interés. En este caso la Fundación Apoye se autorizó para ejercer funciones como Agencia de Gestión y Colocación de Empleo para la Prestación del Servicio Público de Empleo, procurando ser un puente entre los jóvenes más vulnerables y el sector productivo con el acompañamiento permanente de la Arquidiócesis de Medellín y de empresarios antioqueños, en el mismo sentido la Compañía Manpower Group vinculada también a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo. La capacidad de influencia del DANE es también baja debido a que su misionalidad está enfocada en la recopilación de la información y derivado de ello los temas de investigación, por tanto tiende a ser una entidad consultora y aunque éste interesada en las temáticas su capacidad de influencia es baja.

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

Sería sugerente concretar acciones con los líderes de los espacios y realizar puentes de comunicación con estos actores, y con ello concretar una mayor presencia y participación en los espacios, situación que dinamizaría aún más estos espacios.

#### **Actor autónomo (baja influencia / bajo interés):**

##### **¿Qué características generales tiene este grupo de actores?**

Los resultados del ejercicio sugieren que no hay actores identificados que se clasifiquen en este grupo.

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

La evidencia sugiere que no se encuentran actores ubicados en este grupo, por tanto no hay sugerencias frente a ellos.

#### **OBSERVACIONES ADICIONALES**

Los resultados obtenidos en este documento están limitados por un primer análisis estático con base en la recopilación de información y no de la observación de la dinámica ejercida de los procesos de discusión en dichos espacios, que no permite observar heterogeneidades internas y ocultas en cada uno de los grupos de actores. Los resultados obtenidos no son necesariamente comparables con los obtenidos en otras regiones, en la cual las características de las regiones y contextos son diferentes. Por tanto, es de resaltar que los resultados obtenidos son como punto de partida una herramienta de aproximación para contribuir a explicar la realidad del estado actual de dichos espacios de discusión y de la interacción de los respectivos actores.