



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



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

DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO

MINISTERIO DEL TRABAJO

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

KENKIN MORALES GONZALEZ

Agosto 2016

1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
10/08/16	Entrevista Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil	Concertación de un espacio de aproximadamente una hora, en donde se adelantaron diálogos a través de la entrevista propuesta por la metodología “mapa y espacios de discusión”, en donde participaron secretarías técnicas, delegados de espacios, asistentes técnicos y coordinadores, que desarrollan acciones de manera activa en cada uno de los espacios en donde se fomenta la generación de empleo e ingresos en el Departamento del Atlántico y el Distrito de Barranquilla	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de los actores que participan en los espacios de discusión. • Acceso a la documentación legal reglamentaria de los espacios de discusión. • Análisis de los espacios de discusión en el marco de las actividades desarrolladas para los objetivos del Trabajo Decente en el territorio
11/08/16	Entrevista Comisión Regional de Competitividad e Innovación Atlántico		
17/08/16	Entrevista Red de Emprendimiento del Atlántico – REMA		
	Entrevista Mesa de Formalización Laboral Atlántico		
18/08/16	Entrevista Subcomisión de Política Salarial y Laboral		
	Entrevista Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo		
	Entrevista Consejo Regional SENA Atlántico		

1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Comisión Regional de Competitividad e Innovación Atlántico	X	Juan José Sarué / Director
Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil	X	Miriam Jiménez / Secretaria Técnica
Subcomisión de Política Salarial y Laboral	X	Adelina Cubillos / Secretaria Técnica
Red de Emprendimiento del Atlántico – REMA	X	Wilson Cáceres / Líder Espacios de Discusión
Mesa de Formalización Laboral	X	Marcela Blanco
Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	X	Javier Suarez
Consejo Regional SENA Atlántico	X	Armando de Oro

1.3 Análisis espacio de discusión

NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Ministerio del Trabajo
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí (X) No _____ Describir: El comité interinstitucional para la erradicación del Trabajo Infantil viene realizando sus actividades de manera ininterrumpida.
NORMATIVIDAD	Ley 1098 de 2016 – Convenio 182 – Convenio 139 (OIT) – Código Sustantivo de Trabajo – Resolución 4448/05 – Decreto 859/95
OBJETIVO DEL ESPACIO	Garantizar la adecuada implementación de la “Estrategia para la Prevención y Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil y Protección del Joven Trabajador”, de manera que contribuya con la construcción de un estado más eficiente, transparente y participativo que se garanticen los derechos de los niños y niñas.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<ul style="list-style-type: none"> - Asesorar, coordinar y proponer políticas y programas para mejorar la condición social-laboral del joven trabajador y desestimular la utilización de la mano de obra infantil. - Elaborar y proponer el plan de acción para la erradicación del joven trabajador. - Convocar al comité y presidir la reunión - Realizar las actas de reunión - Organizar los procesos de soportes necesarios para el logro de los resultados desarrollados por el comité. - Reportar periódicamente los avances de las acciones del comité - Proponer procedimientos que garanticen la evaluación y el seguimiento del plan nacional de acción para la eliminación progresiva del trabajo infantil y la protección del joven trabajador de 15 a 18 años.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ul style="list-style-type: none"> - Ministerio del Trabajo - ICBF Seccional Atlántico - Gobernación del Atlántico - Sena Regional Atlántico - Policía de Infancia y Adolescencia - Alcaldía Distrital de Barranquilla

<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conformación de los 22 comités de erradicación de trabajo infantil a nivel municipal mediante acto administrativo. - Inclusión del tema en los Planes de Desarrollo Departamental y Municipal. - Campañas en los colegios que promueven entornos favorables y libres de situaciones de trabajo infantil o en riesgo y/o vulnerables de los derechos de los niños, niñas y adolescentes. 			
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>Recursos físicos propios para el desarrollo de las reuniones, mesas de trabajo, jornadas de capacitación, entre otros, con los actores involucrados en el comité. Al igual que recursos económicos para la difusión de las actividades (jornadas, capacitaciones, entre otros) a través de propagandas (publicidad impresa). Así mismo, recursos para el desarrollo de programas y proyectos enfocados en las temáticas relacionadas con la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.</p>			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Si, a través de mesas de trabajo en el Consejo Departamental de Política Social</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>- Políticas del Sector:</p> <p>A través del Consejo Departamental de Política Social, con el apoyo del ICBF, se realizaron asesorías en políticas relacionadas con la erradicación del trabajo infantil a nivel departamental.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p> <p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	<p>A</p>	<p>B</p>	<p>C</p>	<p>D</p>
	<p>X</p>			

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

		FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
<p>Factores externos</p> <p>Factores internos</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuentan con un Plan de Acción definido, para la operación de sus actividades. 2. Reconocimiento a nivel departamental y municipal como un espacio propicio para la resolución de problemáticas en lo tocante a la Erradicación del Trabajo infantil. 3. Desarrolla actividades de sistematización de sus actividades y logros alcanzados como procesos de medición de metas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de recursos físicos propios para el desarrollo de las actividades y reuniones propuestas desde el comité. 2. Falta de recursos económicos para la promoción y difusión de las actividades, programas y proyectos desarrollados a través del comité.
		<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>Mejorar la articulación de las actividades y metas propuestas en su Plan de Acción a los objetivos vigentes en los Planes de Desarrollo departamentales y municipales, para el acompañamiento, apoyo y gestión del cumplimiento de sus metas.</p>	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de un programa y/o proyecto, bajo la temática de la erradicación infantil y sus peores formas, para su desarrollo en los municipios del departamento del Atlántico, en donde se gestionen recursos a través de organizaciones internacionales (relacionadas con este tema) y/o el sector privado, con el apoyo y el acompañamiento de la Gobernación (Aplicar a una convocatoria internacional para suministro de recursos)
	<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Participación en espacios de discusión importantes como el Consejo Departamental de Política Social. 2. Presencia en 22 municipios del Departamento del Atlántico. 3. Acompañamiento y apoyo por la instancia nacional en el desarrollo de sus actividades. 		

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ol style="list-style-type: none">1. Falta de sensibilización de actores sociales claves (padres de familia, docentes, empresarios y la ciudadanía).2. Baja asignación de recursos económicos por parte de las entidades gubernamentales.3.	Jornadas de sensibilización a la comunidad en general sobre la temática de Erradicación del Trabajo Infantil, con el apoyo de la administración gubernamental (Gobernación y Alcaldías Municipales) a través de actividades en colegios, parques y plazas de mercado.	Articulación de actividades propuestas en el Plan de Acción del comité, con los distintos gabinetes del gobierno (secretaría de salud, educación, entre otros). Con el fin de gestionar apoyos económicos y/o técnicos.

NOMBRE DEL ESPACIO: Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Ministerio del Trabajo
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	<p>Sí (X) No _____</p> <p>Describir: La Subcomisión de concertación de política salarial y labora realiza sus actividades sin interrupción.</p>
NORMATIVIDAD	<i>Artículo 56 de la Constitución Política, Ley 278 de 1996, Decreto 4108 de 2011 (art. 30 numeral 3.3), Resolución 2143 Arts 1,4,6 Num. 3.3</i>
OBJETIVO DEL ESPACIO	Adoptar una metodología que facilite la labor de las Dirección Territoriales en el seno de la Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales, la cual permita orientar a sus integrantes, delimitando conceptos, obligaciones y compromisos de su labor.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de dialogo de la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral. - Plan de Acción Operativo. - Trabajo Decente. - Equidad de Género. - Conflicto Laboral - Formalización Laboral
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ul style="list-style-type: none"> - Gobernación del Atlántico - Alcaldía Distrital de Barranquilla - ANDI - Comfamiliar - UTRAL - Ministerio del Trabajo
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> - Discusión de la temática relacionada con la proliferación de anuncios de invitación a afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social - Acompañamiento al compromiso de las ARL en establecer una estrategia para detectar casos de informalidad en el Sistema Integral de Seguridad Social. - Conciliación en temas de conflictos socio laborales.
¿Qué necesita el espacio para desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos físicos para el desarrollo de las reuniones. - Recursos económicos.

mejor su gestión?	- Mayor participación de los actores involucrados.			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	Si, acompañamiento y apoyo a la inclusión de temáticas discutidas en la Subcomisión, en los Planes de Desarrollo departamentales y municipales			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>- Políticas del Sector:</p> <p>Recomendaciones a los Planes de Desarrollo departamentales y distritales para la inclusión de las temáticas relacionadas con el Trabajo Decente, en apoyo y acompañamiento del Grupo de Asistencia Técnica Territorial – GATT.</p>			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:	A	B	C	D
CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)		X		

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuenta con un Plan de Acción y un conjunto importante de procesos de medición de metas en el territorio (indicadores de gestión, de política pública de trabajo decente, conflictos laborales y de promoción de los derechos fundamentales). 2. Gestión para la solución de problemáticas a nivel local en cuanto al Sistema Integral de Seguridad Social se refiere. 3. Continuidad en el desarrollo de sus actividades de acuerdo a su Plan de Acción vigente, con una frecuencia de una reunión por mes 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de recursos físicos y económicos para el desarrollo de actividades propuestas en la Subcomisión. 2. Falta de gestión para el desarrollo de jornadas de capacitación solicitadas por los integrantes de la Subcomisión. 3. Cambio de coordinador del espacio de discusión (Director Territorial – Ministerio del Trabajo), produciendo retrasos en las actividades programadas.
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo y acompañamiento a través de recomendaciones a los Planes de Desarrollo 2016 – 2019 a nivel departamental y distrital. 2. Reconocimiento por parte de las entidades como espacio para la resolución de problemas locales. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>Seguimiento a las recomendaciones incluidas en los Planes de Desarrollo 2016 – 2019 a nivel departamental y distrital, con la finalidad de acompañar y apoyar en los planes de acciones en donde la Subcomisión pueda participar.</p>	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <p>Articular acciones de la Subcomisión con los Planes de Acción de los actores claves para su inclusión en el presupuesto de estos, a través de programas y proyectos.</p>

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ol style="list-style-type: none">1. Poca participación e interés de los actores involucrados en la Subcomisión.2. Poco apoyo a instancia nacional para el desarrollo del espacio de discusión.3. De acuerdo a las indicaciones del coordinador del espacio anterior, se plantea que la Dirección Territorial continúe con los procedimientos de Conflictos Laborales Atendidos y los Indicadores de Conflictos Laborales, los cuales pueden ser dilucidados en la Subcomisión.	<ul style="list-style-type: none">• Aumentar la gestión y la articulación con actores claves del territorio, como la Gobernación del Atlántico y el Distrito de Barranquilla, con el fin de sensibilizar a las demás entidades pertenecientes a la Subcomisión.• Jornadas de capacitación con temáticas transversales (formalización laboral, resolución de conflictos, entre otros) en donde los actores pueden participar en la logística, gestión y ejecución del mismo, proponiendo funciones para cada uno de estos.• Definir acciones para el apoyo en las temáticas relacionadas con la resolución de conflictos en la Subcomisión, para su solución eficiente y concertada por las partes.	<p>Gestionar recursos económicos y apoyo logístico por las instancias a nivel nacional y departamental por parte de los actores claves del territorio, para el desarrollo de las actividades propuestas desde la Subcomisión.</p>

NOMBRE DEL ESPACIO: Comisión Regional de Competitividad e Innovación Atlántico	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Cámara de Comercio de Barranquilla
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	<p>Sí (X) No _____</p> <p>Describir: La Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Atlántico realiza sus actividades de manera ininterrumpida, con una frecuencia de reuniones bimensuales.</p>
NORMATIVIDAD	<p>Decreto Nacional 1500 de 2012 Decreto Departamental 1031 de 2012 Ley 1253 de 2008 Ley 1286 de 2009 Decreto 2828 agosto de 2006 Decreto 061 enero de 2007 Decreto 1475 mayo de 2008 Decreto 3015 agosto de 2010 Decreto 1500 julio de 2012 Decreto 1031 noviembre de 2012 Decreto 2612 noviembre de 2013 Decreto 1649 septiembre de 2014 Conpes 3439 de 2006 Conpes 3527 de 2008 Conpes 3582 de 2009</p>
OBJETIVO DEL ESPACIO	Coordinar y articular al interior del departamento, la implementación de las políticas de desarrollo productivo, de competitividad y productividad; de fortalecimiento de la micro; pequeña y mediana empresa; y fomento de la cultura para el emprendimiento.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<ul style="list-style-type: none"> - Política y competitividad - Educación

	<ul style="list-style-type: none"> - Servicios Logísticos - Infraestructura - Empresas de categoría mundial - Modelos Mentales de los ciudadanos pertenecientes al departamento del Atlántico - Turismo - Empresas culturales
<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gobernación del Atlántico - Cámara de Comercio de Barranquilla - Alcaldía de Barranquilla - Universidad del Norte - Universidad del Atlántico - Miembros de la Sociedad Civil - Gremios Empresariales - Universidad Libre - Universidad de la Costa CUC - Universidad Autónoma del Caribe - Universidad Simón Bolívar
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de articular y poner a trabajar la triada gobierno, empresas y universidades. - Priorización de las apuestas necesarias para aumentar la competitividad del departamento.
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo económico por parte de los entes gubernamentales departamentales y distritales para el sostenimiento del espacio de discusión. - Compromiso a través de actos administrativos por parte de los actores involucrados en la CRC con el ánimo de afianzar los compromisos y la sostenibilidad del espacio de discusión.
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Si, a través del desarrollo de Clúster a nivel departamental</p>
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i></p>	<p>- Políticas del Sector:</p> <p>Cuando el Departamento del Atlántico, luego de un análisis territorial encuentra un sector con mucho potencial para desarrollar un Clúster, la CRC Atlántico, apoya y acompaña ese proceso hasta convertirlo en una realidad. Convirtiéndose luego, en una política sectorial (de acuerdo a lo manifestado en la entrevista).</p>

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

<p>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA</p>		
<p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p>	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p>
	<p>Factores internos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Solida organización interna para el desarrollo de sus actividades y las gestiones realizadas por la CRC Atlántico. - Apoyo constante tanto económico, como técnico por parte de la Cámara de Comercio de Barranquilla para la sostenibilidad del espacio. - Experiencia en la logística necesaria para el desarrollo de jornadas de capacitación y eventos relacionados con la competitividad de beneficio social.

OPORTUNIDADES (EXTERNAS)

1. Fuerte institucionalidad, acompañada por una amplia normatividad apoyada por decretos, leyes y los conpes a nivel nacional y departamental que permite una buena gestión en el territorio.
2. Capacidad de articulación la triada Gobierno-Sector Privado-Universidades, para el desarrollo de trabajos conjuntos.
3. Priorización de las actividades requeridas para el aumento de la competitividad departamental de forma conjunta y armónica con los actores involucrados en el espacio de discusión.
4. Apoyo y acompañamiento por parte de instancias nacionales como; Sistema Nacional de Competitividad, Ciencia y Tecnología, Plan de Transformación Productiva de Colombia, Impulsa y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
5. Reconocimiento a nivel departamental como un espacio de discusión trascendente en el departamento.

POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)

- Jornadas de socialización de resultados obtenidos en investigación, programas y proyectos, para la sociedad académica, sector privada y pública en general.
- Mayor articulación de las temáticas desarrolladas en la CRC con las metas planteadas en los Planes de Desarrollo 2016 – 2019 a nivel Departamental y Distrital.
- Aprovechar la triada Gobernó-Sector Privado y Universidades para gestionar más recursos en investigación, programas y proyectos enfocados en la competitividad de la región.

DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)

Desarrollo de un Plan de Acción articulado de carácter territorial, en donde se involucren las actividades priorizadas por la CRC para la competitividad, la integración de actores y la sostenibilidad del espacio.

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ol style="list-style-type: none">1. Sostenibilidad y apoyo económica a la Comisión por parte de actores importantes como Gobernación del Atlántico y Alcaldía de Barranquilla.2. Poco apoyo por parte de las autoridades gubernamentales o representantes de los mismos a nivel municipal.	<p>Jornadas de articulación y de gestión de recursos económicos para el desarrollo de actividades a nivel municipal en donde la Gobernación del Atlántico participe activamente junto con los actores asignados por la CRC, con el fin de sensibilizar y estimular la participación de actores a nivel municipal</p>	<p>Sensibilizar e involucrar a las entidades gubernamentales a nivel Departamental, Distrital, Área Metropolitana y Municipios, sobre la importancia de integración alrededor de los temas de competitividad priorizadas por la CRC, con el ánimo de realizar trabajos colaborativos buscando mejorar la dinámica económica del territorio.</p>

NOMBRE DEL ESPACIO: Mesa de Formalización Laboral	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Cámara de Comercio de Barranquilla
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí (X) No _____ Describir: La Mesa de Formalización Laboral realiza sus actividades de manera ininterrumpida, con una frecuencia bimensual.
NORMATIVIDAD	Ley 1429 de 2010
OBJETIVO DEL ESPACIO	
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<ul style="list-style-type: none"> - Formalización Laboral - Sensibilización del proyecto Vifomin el cual busca crear un modelo de formalización enfocado a la competitividad de la región y encadenamientos productivos - Acompañamiento al fortalecimiento empresarial
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ul style="list-style-type: none"> - Gobernación del Atlántico - Alcaldía de Barranquilla - Centro de oportunidades - Sena Seccional Atlántico - Ministerio de Trabajo - Fundación Mario Santo Domingo - Fundación Actuar - Gases del Caribe - Universidad Autónoma del Caribe - TECNAR - Universidad del Norte
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> - Articulación de las actividades con las entidades que conforman la Mesa de Formalización Laboral, vinculando la academia como actor importante.

¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	- Recursos financieros a nivel nacional			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.				
¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa: -Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas -Planes/estudios e investigaciones -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente				
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:	A	B	C	D
CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	X			

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores internos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de gestionar trabajos articulados con los actores de la Mesa de Formalización, para el cumplimiento de los objetivos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuenta con un Plan de Acción enfocado en un solo proyecto, disminuyendo su operatividad a nivel territorial.
Factores externos	<ol style="list-style-type: none"> 2. Plan de Acción priorizado en el proyecto BID -FOMIN a nivel regional, cuyo objetivo es diseñar un modelo de formalización enfocado a la competitividad de la 	

	<p>región a través del encadenamiento productivo (un proceso de fortalecimiento empresarial)</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Cuenta con herramientas para la medición de las metas planteadas en el Plan de Acción y demás actividades relacionadas con la Mesa de Formalización. 4. Articulación con actores importantes a nivel regional como Ministerio del Trabajo en la temática de la Formalización Laboral. 	
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acompañamiento constante del sector privado en las actividades desarrolladas por la Mesa de Formalización Laboral a nivel territorial. 2. Articulación por parte de los actores involucrados en la Mesa de Formalización Laboral. 3. Focalización de actividades de acuerdo a la necesidad propia de cada sector o empresa. 4. Participación activa de los actores involucrados en las temáticas relacionadas con el espacio de discusión. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Continuar incentivando el apoyo del sector privado en las temáticas de formalización laboral y proyectos impulsados desde la mesa de formalización laboral. - Jornadas de capacitación en formalización laboral para empresarios y microempresarios, generando una mayor articulación con este sector. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aumentar los lineamientos y/o ejes temáticos del Plan de Acción, con el fin de ampliar su capacidad de articulación.

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ol style="list-style-type: none">1. En años anteriores no se contaba con una agenda común, que articulara a los actores involucradas en el espacio, dificultando la toma de decisiones y la priorización de las actividades.2. Poco acompañamiento a nivel nacional por parte de actores como Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.	<ul style="list-style-type: none">- Apoyo por parte de instancias nacionales para el mejoramiento de la gestión desarrollada a nivel regional.- Gestionar el acompañamiento de instancia nacional para el proyecto BID - FOMIN priorizado por la Mesa de Formalización, el cual puede impulsar el desarrollo del mismo.	<ul style="list-style-type: none">- Jornadas de capacitación para los actores involucrados en la Mesa de Formalización Laboral en donde participen actores a nivel nacional, para la sensibilización e instrucción de la administración nacional para la ejecución del mismo en el territorio.

NOMBRE DEL ESPACIO: Red de Emprendimiento del Atlántico - REMA	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Gobernación del Atlántico
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	<p>Sí (X) No _____</p> <p>Describir: La Red de Emprendimiento del Atlántico realiza sus actividades de manera ininterrumpida, con una frecuencia bimensual.</p>
NORMATIVIDAD	
OBJETIVO DEL ESPACIO	Unificar en el departamento todas las entidades cuyo objetivo sea el desarrollo del emprendimiento, fortaleciendo al sector empresarial del territorio. Focalizando ideas de emprendimiento que hayan sido previamente implementadas.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<ul style="list-style-type: none"> - Sostenibilidad empresarial. - Formalización empresarial. - Generación de empleo. - Convocatorios para la generación y acompañamiento de emprendimientos a nivel departamental.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ul style="list-style-type: none"> - ACOPI - Fundación Actuar - Sena Seccional Atlántico - Universidad Simón Bolívar - Gobernación del Atlántico - Cámara de Comercio de Barranquilla - FENALCO Seccional Atlántico - Alcaldía de Barranquilla - Universidad del Norte - Universidad Autónoma del Caribe - Fedecaribe - BID
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de empresas creadas a nivel Departamental. - Apoyo a la generación de empresas en el Departamento. - Procesos de formalización empresarial.

	- Apoyo a emprendedores a través de convocatorias.			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación por parte de la Secretaria Técnica - Recursos económicos para la difusión y socialización de las actividades desarrolladas en REMA - Inclusión de Ángeles Inversionistas en la Red 			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	- Si, en Política Publica de Población Vulnerable, Política Publica de Inclusión Laboral			
¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa: <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>				
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:	A	B	C	D
CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	X			

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

<p style="text-align: center;">Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuentan con indicadores medición de los logros obtenidos en las convocatorias y del impacto de los mismo, en cuanto a la generación de empleo formal en el Departamento. - Cuenta con una estructuración organizacional que articula las acciones de los actores. - Cuenta con un capital humano y físico necesario para la realización de sus actividades. - Cuenta con un Plan de Acción articulado con los actores involucrados en la temática del emprendimiento a nivel departamental. 	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obstáculos en cuanto a la comunicación y coordinación con los actores de la Red, para las reuniones y jornadas con mesas de trabajo, ocasionando la poca participación de los actores en estos espacios.
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyo a emprendedores a nivel departamental, a través de convocatorias abiertas. - Apoyo al crecimiento empresarial y generación de empleo en el Departamento del Atlántico, tanto a nivel distrital como municipal. - Articulación con instancias a nivel nacional para la difusión, acompañamiento y ejecución de convocatorias para emprendedores. - Coordinación y apoyo por parte del 	<p style="text-align: center;">POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jornada de difusión sobre indicadores de generación de empleo en donde se involucren actores claves del territorio, con el ánimo de estimular programas y/o proyectos de generación de empleo y/o emprendimiento. - Inclusión de ángeles inversionistas para el apalancamiento de recursos necesarios para los procesos de emprendimiento en el Departamento, con el ánimo de estimular la generación de empleo en el territorio. 	<p style="text-align: center;">DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar una agenda virtual con los actores involucrados en el espacio, con el fin de consolidar la participación de los actores. - Gestionar una mejor logística por parte de la Secretaria Técnica de la red de Emprendimiento.

<p>Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio del Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento por parte de entidades a nivel nacional, departamental y distrital como un espacio apropiado para la estimulación a los temas de emprendimiento. - Inclusión de población vulnerable en convocatorios, programas y proyectos propuestas por la Red. 		
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poca coordinación en las fechas de reuniones, impidiendo una participación constante de algunos actores. - Poca participación del nivel distrital en la Red de Emprendimiento. - Mayor vinculación del sector privado en los procesos de emprendimiento, con apoyo y acompañamiento de la Gobernación del Atlántico. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creación de un fondo para el apalancamiento de ideas y/o emprendimiento en desarrollo en el departamento, con el fin de generar más empleos y estimular a los habitantes del departamento a las actividades de emprendimiento. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de una feria o jornada de difusión para la articulación del sector privado en los programas de emprendimiento impulsados por la Red. - Gestionar la participación en temas de emprendimiento para las empresas nuevas ubicadas en el Área Metropolitana de Barranquilla, las cuales, se interesen por el emprendimiento social.

NOMBRE DEL ESPACIO: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Gobernación del Atlántico
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	<p>Sí (X) No _____</p> <p>Describir: El comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra activo desde el año anterior.</p>
NORMATIVIDAD	Decreto 16 de 1997
OBJETIVO DEL ESPACIO	
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de Seguridad y Salud en el Departamento del Atlántico (Congreso) • Apoyo a los programas, proyectos o actividades relacionados con la mitigación del trabajo informal
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ul style="list-style-type: none"> - Secretaria de Salud Departamental - Administradores de Riesgos Laborales - ARL Positiva - Universidades - Sindicatos - Representantes de los pensionados - SENA - CAMACOL
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> - Integración de la Seguridad y Salud en el Trabajo en los Planes de Desarrollo Departamentales y Distritales, lo que permite realizar más y mejores actividades conjuntas con la secretaria de salud departamental y distrital. - Integración con instituciones encargadas de programas para la prevención de accidentes mortales en el trabajo.

¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	- Compromiso por parte de las instituciones que conforman el comité.			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	- Acompañamiento en la vinculación de temáticas de seguridad y salud en el trabajo a los Planes de Desarrollo Departamentales y Distritales (Política Pública de Salud).			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	Políticas del Sector: Planes de Desarrollo Departamentales y Distritales en cuanto a la construcción de Política Pública de Salud			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:	A	B	C	D
CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)		X		

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuenta con un Plan de Acción con 4 líneas definidas para el desarrollo del espacio. - Cuenta con un sistema de evaluación y seguimiento a las metas propuestas en el Plan de Acción. 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los participantes del espacio, en su mayoría son representantes de las entidades que no tienen poder de tomar decisiones.
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento, por parte de actores y entidades tanto del sector privado (con mayor relevancia) y el sector público, como un espacio importante debido al objetivo y las temáticas tratadas en el mismo. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplir cabalmente con las actividades, compromisos y metas propuestas en el Plan de Acción, con el ánimo de fortalecer el reconocimiento por parte de las entidades como un espacio relevante para tratar temas de seguridad y salud en el trabajo. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar a las entidades participantes del comité de la importancia del mismo, a través de las experiencias positivas y el reconocimiento que este posee por parte de otras entidades por fuera del espacio, con el fin de estimular la participación de los encargados de las instituciones con poder de decisión.
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - En la vigencia, no se encuentran participando actores importantes en el territorio como la Gobernación del Atlántico y la Alcaldía de Barraquilla (los cuales por norma deben participar activamente). - Falta de compromiso por parte de las instituciones en el desarrollo del espacio. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar una jornada de sensibilización, con el fin de presentar los resultados de la gestión realizada por el comité, las necesidades y obstáculos del mismo, en donde participen las principales entidades que a la vigencia no están participando de forma activa en el trabajo, esto también con el fin de invitarlos a comprometerse en las actividades del comité. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modificar, en cuanto sea posible, la normativa sobre la participación de las entidades para que estas, se vean obligadas a enviar a representantes con poder de decisión.

NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Regional SENA Atlántico	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Gobernación del Atlántico
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	<p>Sí (X) No _____</p> <p>Describir: En el presente año el Consejo Regional SENA ha desarrollado sus actividades con algunas interrupciones.</p>
NORMATIVIDAD	Decreto 249
OBJETIVO DEL ESPACIO	
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<ul style="list-style-type: none"> - Convenios a nivel departamental para la promoción de oferta académica a nivel técnico y tecnológico y de futuras vacantes de trabajo. - Nuevas instalaciones para el SENA Regional Atlántico.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ul style="list-style-type: none"> - CUT - CRC - NUT - Ministerio del Trabajo - ANDI - FENALCO - ACOPI - Arzobispado del Atlántico
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> - Convenios a nivel departamental para la promoción de oferta académica a nivel técnico y tecnológico y de futuras vacantes de trabajo. - Nuevas instalaciones para el SENA Regional Atlántico.

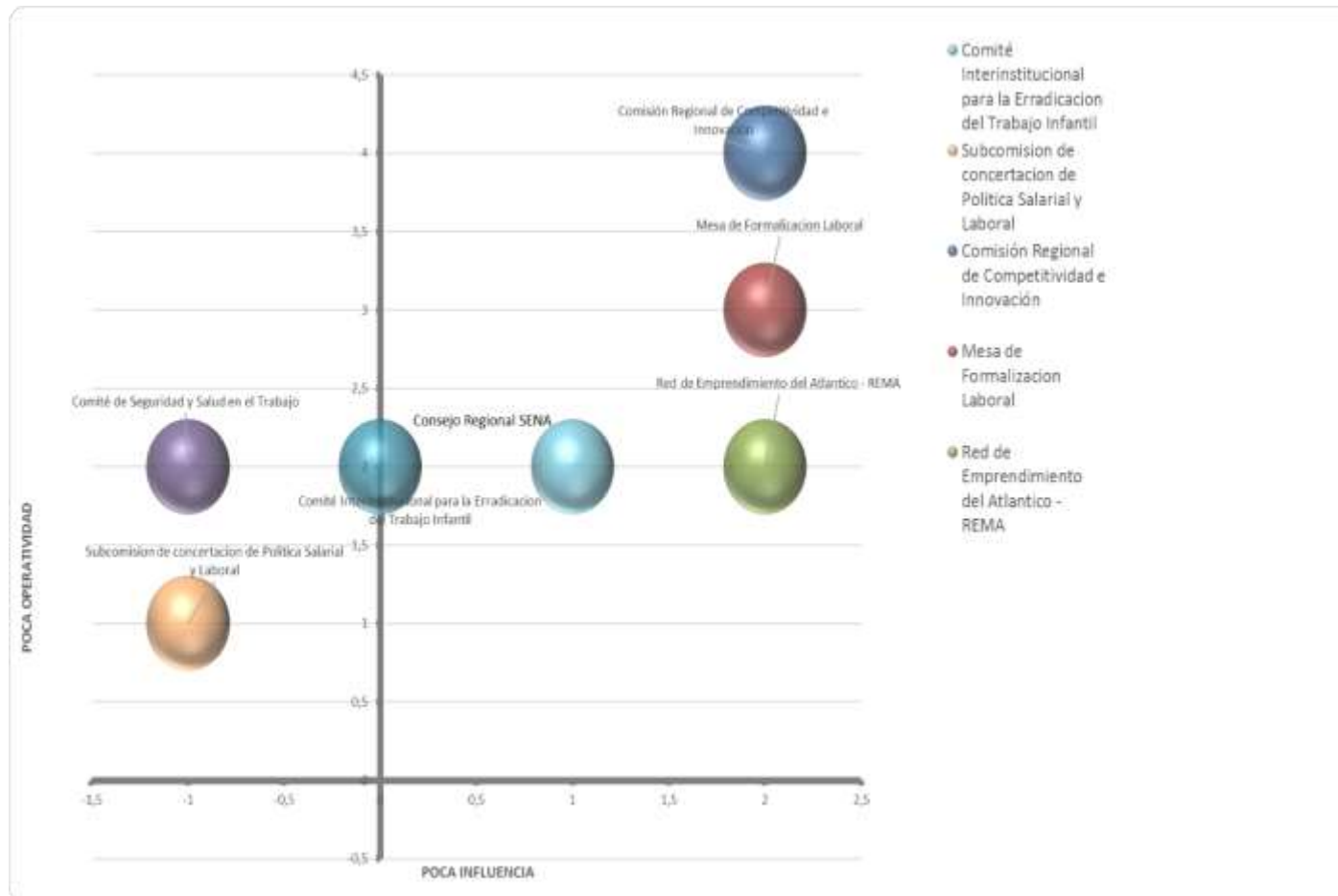
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	Mayor participación e incidencia de los consejeros en el espacio, mas no de los delegados que no tienen voto directo en el espacio.			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.				
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p>-Políticas del sector</p> <p>-Acuerdos/Ordenanzas</p> <p>-Planes/estudios e investigaciones</p> <p>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</p>				
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:	A	B	C	D
CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)		X		

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuenta con un Plan de Acción para el desarrollo de las actividades del espacio. - Las reuniones se desarrollan mensualmente 	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gran parte de los consejeros envían representantes sin poder de decisión para participar en el espacio.
---	--	--

	sin interrupciones, para la gestión y cumplimiento de los convenios realizados por el SENA	
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento como un espacio que genera convenios interinstitucionales para la promoción de ofertas educativas a nivel técnico y tecnólogo. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer las actividades, estrategias y compromisos presentes en el Plan de Acción con el ánimo de continuar con la gestión en el desarrollo de convenios por parte del SENA en el Departamento del Atlántico. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar a las entidades participantes del espacio, de la importancia de su voto en medio de las jornadas desarrolladas en el Consejo.
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percepción negativa por de los consejeros en cuanto a la administración actual de la directora del SENA Regional Atlántico. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mejorar el desempeño y la participación por parte de la administración de la actual directora en cuanto a la organización y gestión desarrollada en el espacio, con el ánimo de dar cumplimiento oportuno a las actividades, estrategias y compromisos vigentes en los planes de acción 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intervenir desde la administración nacional del Consejo SENA, en cuanto a la gestión y organización actual del Consejo SENA Regional Atlántico, con el fin de mejorar las problemáticas internas que los consejeros manifiestan.

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



2. MAPA DE ACTORES

2.1 Actividades desarrolladas para la implementación del mapeo

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
10/08/16	Entrevista Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil	Concertación de un espacio de aproximadamente una hora, en donde se adelantaron diálogos a través de la entrevista propuesta por la metodología “mapa y espacios de discusión”, en donde participaron secretarías técnicas, delegados de espacios, asistentes técnicos y coordinadores, que desarrollan acciones de manera activa en cada uno de los espacios en donde se fomenta la generación de empleo e ingresos en el Departamento del Atlántico y el Distrito de Barranquilla	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de los actores que participan en los espacios de discusión. • Acceso a la documentación legal reglamentaria de los espacios de discusión. • Análisis de los espacios de discusión en el marco de las actividades desarrolladas para los objetivos del Trabajo Decente en el territorio
11/08/16	Entrevista Comisión Regional de Competitividad e Innovación Atlántico		
17/08/16	Entrevista Red de Emprendimiento del Atlántico – REMA		
	Entrevista Mesa de Formalización Laboral Atlántico		
18/08/16	Entrevista Subcomisión de Política Salarial y Laboral		

2.2 Resultados MAC

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

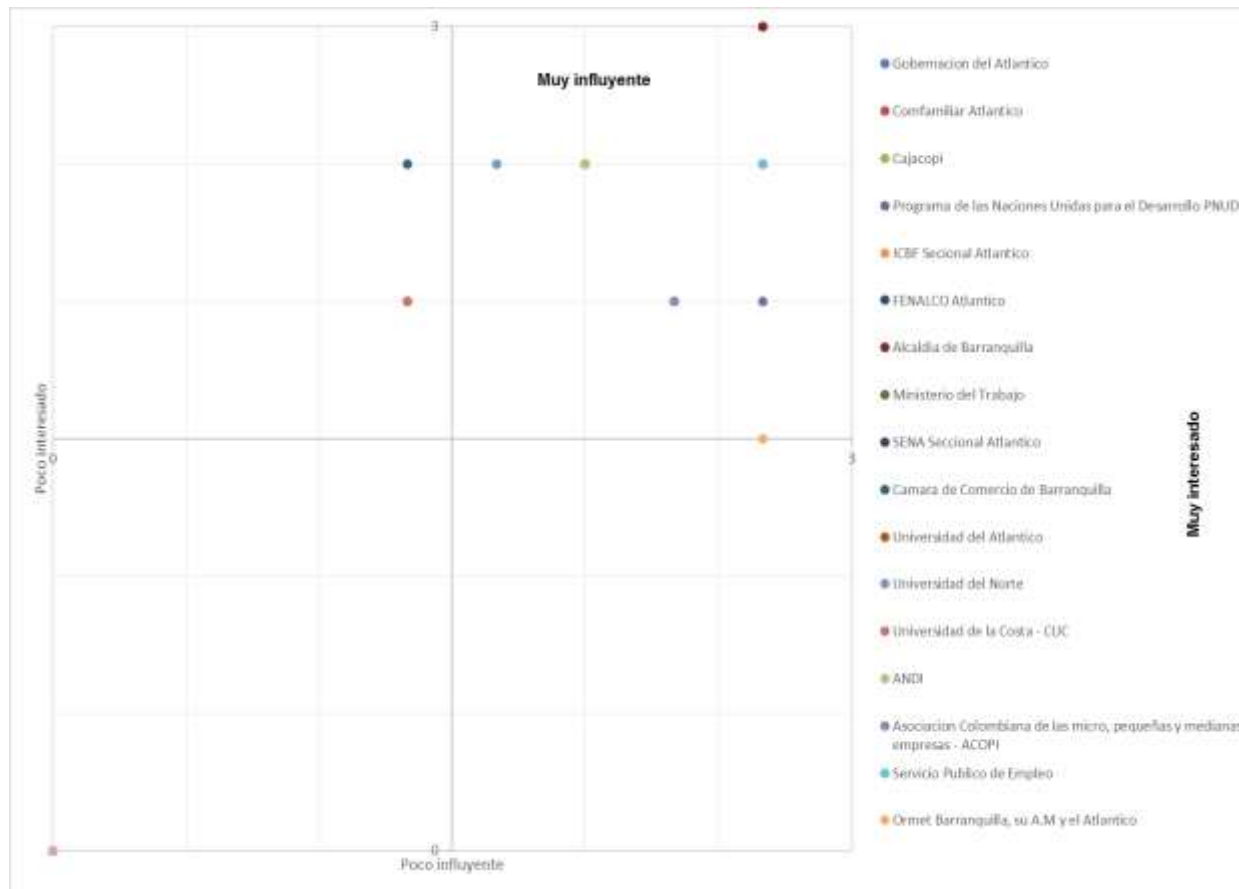
Tipo de actor	Número total
Gobierno	7
Entidad Privada	4
Gremio	2
Academia	3
Cooperación Internacional	1
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	
Total actores	17

- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión?
 - Los actores presentes en el Departamento del Atlántico y el Distrito de Barranquilla, participan activamente de los espacios de discusión en el territorio. Sin embargo, gran parte de las asociaciones sindicales tanto a nivel departamental como distrital, no asisten con frecuencia a estos espacios, ocasionando un poco participación e influencia en las decisiones del territorio por parte de estos actores.

- ¿Qué estrategias de mantenimiento de actores, propondría para que los actores desarrollen mejor su actividad?
 - Liderar un Plan de Acción por parte de actores como la Gobernación del Atlántico y la Alcaldía de Barranquilla que logre integrar bajo unos lineamientos específicos, gran parte de los actores trascendentes en el territorio, en el marco de programas, proyectos, investigaciones y/o actividades para el desarrollo del Atlántico y la ciudad de Barranquilla.

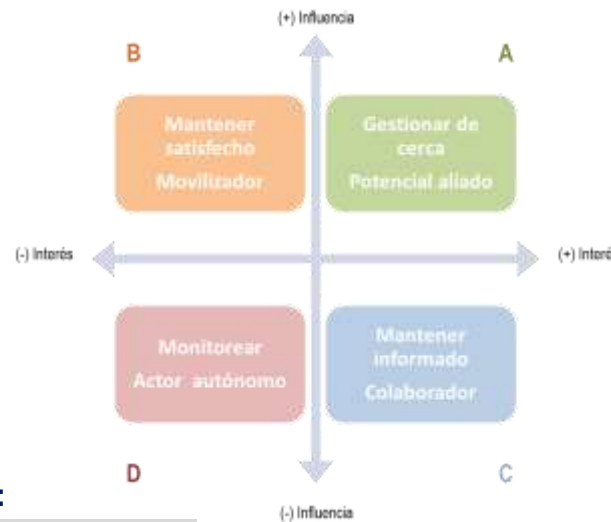
2.3 Análisis mapeo de actores

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



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

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



Potencial aliado (Alta Influencia / Alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

- En este grupo de actores, se encuentran entidades con alta capacidad de influencia en el territorio, son formuladores y ejecutores de programas, proyectos y políticas públicas importantes para el departamento y el distrito. Adicional a esto, cuentan con un amplio capital de humano, con planes de acción y estrategias definidas, y con recursos físicos y económicos para el desarrollo de sus objetivos.
- En este grupo de actores, hacen parte entidades educativas importantes del territorio, como lo son la Universidad del Atlántico y la Universidad del Norte, las cuales participan activamente de los espacios de discusión, y son un apoyo importante a nivel de formación e investigación para los actores claves de la región.

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.

Debido a su poder de influencia territorial, y a su reconocimiento a nivel local y departamental como entidades importantes para la dinámica y el desarrollo económico y social, el acercamiento a estos, debe ser de una manera propositiva, de acompañamiento y apoyo a los planes de acción vigentes.

Por tal motivo, es necesario conocer de primera mano, sus objetivos y metas vigentes, con el fin de apoyar dichas actividades, articulando las iniciativas y estrategias a favor del trabajo decente a nivel territorial.

Movilizador (alta influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Este grupo de actores, está conformado por entidades importantes a nivel departamental y distrital. Estas cuentan con recursos físicos y económicos para el desarrollo de sus actividades, acompañado de un capital humano capacitada para cumplir sus objetivos y metas propuestas. Sin embargo, muchos de estos actores centran sus actividades en uno o dos sectores de la economía a nivel distrital. Tal es el caso de Cámara de Comercio de Barranquilla, el cual participa activamente, solo en espacios de discusión liderados por la entidad, limitando su influencia e importancia en ciertos sectores de la economía del territorio.

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

Sensibilizar la importancia de las estrategias del Ministerio del Trabajo a nivel territorial, las cuales, pueden ser articuladas con los objetivos y las metas propias de estos actores, a través de programas, proyectos y/o actividades para el desarrollo, acompañamiento y apoyo conjunto con estos actores.

Colaborador (baja influencia / alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

En este cuadrante, solo se encuentra el ICBF seccional Atlántico. Esta institución, presenta un alto interés (de acuerdo a sus objetivos, funciones y acciones) por el Trabajo Decente, más específicamente en lo tocante a la erradicación del trabajo infantil. Su participación es activa en los espacios de discusión y sus herramientas técnicas y de capacidad humano para tratar este tipo de temáticas son importantes. Sin embargo, su poder de influencia en temas de política pública tanto a nivel departamental como distrital es bajo.

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

El rol más importante que puede desempeñar este actor, es el acompañamiento y apoyo a nivel técnico en el desarrollo de políticas públicas, programas y/o proyectos enfocadas en la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas. Así mismo, puede realizar actividades de inspección y vigilancia en el territorio en lo tocante al trabajo infantil.

Actor autónomo (baja influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

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

OBSERVACIONES ADICIONALES