



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



Proyectos
Movilizadores
de 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

BOGOTÁ D.C.

MINISTERIO DEL TRABAJO

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

CARLOS ARTURO SANDOVAL

NOVIEMBRE 2016

1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
Diferentes sesiones	Entrevista	Entrevista a Luz Marina Hernandez (Funcionaria Dirección Territorial de Bogotá – Ministerio del Trabajo)	Identificación de actores y características de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales
Diferentes sesiones	Entrevista	Entrevista a Rocio Suarez (Secretaria Técnico Subcomisión de Concertación de políticas salariales y laborales).	Identificación de actores y características de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales
Diferentes sesiones	Entrevista	Entrevista a Anyela Guerrero (Secretaría Desarrollo Económico – Alcaldía Mayor de Bogotá).	Identificación de actores y características de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales – Ormet Bogotá
Diferentes sesiones	Entrevista	Entrevista a Luis Alejandro Galindo (Ormet Bogotá - Secretaría Desarrollo Económico – Alcaldía Mayor de Bogotá).	Identificación de actores y características de Ormet Bogotá

1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral de Cundinamarca	X	Luz Marina Hernandez (Funcionaria Dirección Territorial de Bogotá – Ministerio del Trabajo) Rocio Suarez (Secretaria Técnico Subcomisión de Concertación de políticas salariales y laborales).

		Anyela Guerrero (Secretaría Desarrollo Económico – Alcaldía Mayor de Bogotá).
Ormet Cundinamarca	X	Anyela Guerrero (Secretaría Desarrollo Económico – Alcaldía Mayor de Bogotá). Luis Alejandro Galindo (Ormet Bogotá - Secretaría Desarrollo Económico – Alcaldía Mayor de Bogotá).
Comisión Regional de Competitividad		

1.3 Análisis espacio de discusión

NOMBRE DEL ESPACIO: Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Ministerio del Trabajo
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Se realizan sesiones de trabajo mensualmente.
NORMATIVIDAD	(1991) Constitución política de Colombia (Art. 56) (1996) Ley 278 de 1996 (Art. 10)
OBJETIVO DEL ESPACIO	Fomentar las buenas relaciones entre trabajadores y empleadores, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Políticas salariales y laborales, Dialogo social para la solución de conflictos laborales, Coordinación de actividades para promover el trabajo decente (formalización laboral).
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Participan: Ministerio del Trabajo; Alcaldía Mayor de Bogotá;; Confederación general del Trabajo- CGT; Confederación de Trabajadores de Colombia -CTC-; Confederación General del Trabajo -CGT-; Federación Nacional de Comerciantes - FENALCO-; Asociación Nacional de Empresarios –ANDI-; Asociación Colombiana de Pequeños Productores -Acopi-; Caja de compensación familiar –Cafam; Caja de compensación familiar Colsubsidio; Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias –UAEOS-; Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. En general existe participación de las entidades.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	Gestión de la política pública de trabajo decente para Bogotá a través del Decreto 380 de 2015 “Por el cual se formula la Política de Trabajo Decente y Digno de Bogotá D.C., y se dictan otras disposiciones”. Articulación de entidades para la implementación de lineamientos de trabajo decente incluidos en la Política pública de trabajo decente y el plan distrital de desarrollo.
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	Promover una mayor participación de las entidades involucradas.

	<p>Articular los planes de acción de las diferentes entidades para el logro de objetivos concretos.</p> <p>Mejorar las fuentes de financiación de las actividades que realiza.</p>			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Gestión de la política pública de trabajo decente para Bogotá a través del Decreto 380 de 2015 “Por el cual se formula la Política de Trabajo Decente y Digno de Bogotá D.C., y se dictan otras disposiciones”.</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>(2013) Convenio de cooperación entre el Ministerio del Trabajo y la Alcaldía Mayor de Bogotá.</p> <p>(2013) Bases para la construcción de la Política pública de Trabajo Decente en Bogotá.</p> <p>(2014) El trabajo decente en Bogotá. Diagnóstico, análisis y perspectivas.</p> <p>(2015) Documento técnico de soporte para la construcción de la política pública de trabajo decente y digno de Bogotá.</p> <p>(2015) Decreto 380 de 2015 “Por el cual se formula la Política de Trabajo Decente y Digno de Bogotá D.C., y se dictan otras disposiciones”.</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			

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. Presencia y participación de entidades clave del departamento del tripartismo (Gobierno, Gremios y Trabajadores) 2. Capacidad de gestión al interior de la Subcomisión para el desarrollo de actividades para el trabajo decente. 3. Secretaría técnica con liderazgo importante y compromiso. 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Duplicidad de actores en las Subcomisiones de Bogotá y Cundinamarca que genera cruces en agendas. 2. Centralización de actividades y necesidad de hacer mayor presencia en localidades.
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Política Pública que permite marco institucional para el desarrollo de actividades. 2. Acompañamiento de entidades del nivel nacional como el Ministerio del trabajo para el fortalecimiento técnico. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>Definir acciones atractivas para las entidades y que incentiven a involucrarse al ejercicio.</p> <p>Articular los planes de acción de las entidades a los objetivos de la política pública, para promover trabajo decente y paralelamente cumplir con compromisos a nivel institucional.</p>	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <p>Programar sesiones de trabajo y actividades de manera articulada con diferentes instituciones para hacer presencia institucional en las diferentes localidades de Bogotá D.C.</p>
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Debilidad fuente de financiación para desarrollo de actividades en el marco de la Subcomisión. 2. Alta dinámica en Bogotá que incrementa responsabilidades de funcionarios de entidades y dificulta la participación en espacios de discusión 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <p>Definir prioridades para la siguiente vigencia y articular los planes de acción de las diferentes entidades para facilitar el cumplimiento de logros y la financiación de actividades.</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <p>Definir acciones estratégicas de gran impacto que generen menor desgaste de gestión y administrativo.</p>

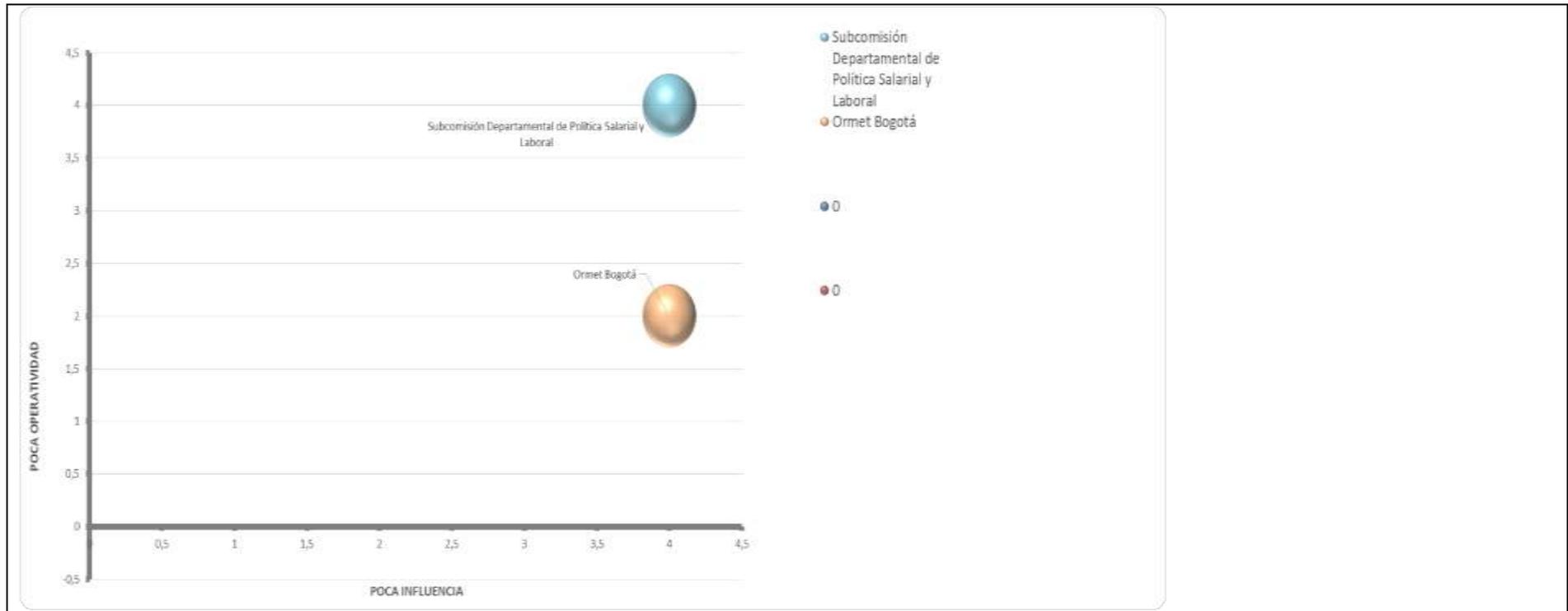
NOMBRE DEL ESPACIO: Ormet Cundinamarca	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Fundación Centro para el Desarrollo Tecnológico del Comercio, Servicios y turismo.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Su conformación se dio de manera reciente.
NORMATIVIDAD	Decreto No. 1444 de 2014
OBJETIVO DEL ESPACIO	Conformar una unidad técnica dedicada a la consecución de información, análisis, monitoreo y prospectiva de las temáticas que caracterizan el mercado de trabajo del departamento, en un espacio interinstitucional
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Estudios e investigaciones sobre mercado de trabajo y temáticas relacionadas con trabajo decente
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico; Fundación Centro para el Desarrollo Tecnológico del Comercio, Turismo y Servicios (Fundecomercio), Federación Nacional de Comerciantes seccional Bogotá (FENALCO), Universidad Jorge Tadeo Lozano, Asociación Nacional de Industriales (ANDI), Universidad de La Salle y Caja de Compensación Familiar CAFAM
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	Este espacio de discusión se conformó recientemente.
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	Promover una mayor participación de entidades que permitan la consolidación del mismo. Articular planes de acción de las diferentes entidades para el logro de objetivos concretos que permitan acceder a fuentes de financiación.
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	Este espacio de discusión se conformó recientemente.
¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:	Este espacio de discusión se conformó recientemente.

<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>				
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"> Una entidad coordinadora (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico) con un fortaleza técnica y financiera importante. Entidad operadora (Fundecomercio) con fortaleza técnica importante. 	<ol style="list-style-type: none"> Dificultad en la identificación y aprovechamiento de fuentes de financiación. Dada su reciente conformación aún se encuentra el proceso en estado de consolidación. Baja presencia de entidades representantes de organizaciones de trabajadores.
Factores externos		

<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inclusión de meta en Plan de desarrollo distrital para el fortalecimiento del Ormet. 2. Acompañamiento de entidades del nivel nacional como el Ministerio del trabajo para el fortalecimiento técnico y financiero. 3. Presencia y disposición de entidades externas el Ormet de apoyar la realización de estudios de mercado de trabajo 	<p style="text-align: center;">POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>Desarrollar propuestas de estudios pertinentes para el distrito aprovechando la fortaleza técnica de la entidad operadora y coordinadora que permitan mejorar su desempeño financiero y brindar información para toma de decisiones</p>	<p style="text-align: center;">DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <p>Identificar y vincular nuevos aliados (Academia, Gremios, otros) que brinden aporte al Ormet en términos logísticos, financieros, de información, entre otros.</p> <p>Gestionar ante entidades interesadas diferentes tipos de apoyo (logístico, personal, financiero, información) para el fortalecimiento del Ormet.</p>
<p style="text-align: center;">AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diversidad en las capacidades técnicas, financieras, de conocimiento, u otras, entre entidades del Ormet Bogotá que pueden dificultar la adecuada gestión y consolidación del mismo. 	<p style="text-align: center;">RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <p>Definir mecanismos de participación que equilibren el nivel de influencia al momento de tomar decisiones.</p>	<p style="text-align: center;">LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <p>Vincular a representantes de las organizaciones de trabajadores al Ormet Bogotá.</p>

- 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
Diferentes sesiones	Entrevista	Entrevista a Luz Marina Hernandez (Funcionaria Dirección Territorial de Bogotá – Ministerio del Trabajo)	Identificación de actores y características de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales
Diferentes sesiones	Entrevista	Entrevista a Rocio Suarez (Secretaria Técnico Subcomisión de Concertación de políticas salariales y laborales).	Identificación de actores y características de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales
Diferentes sesiones	Entrevista	Entrevista a Anyela Guerrero (Secretaría Desarrollo Económico – Alcaldía Mayor de Bogotá).	Identificación de actores y características de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales – Ormet Bogotá
Diferentes sesiones	Entrevista	Entrevista a Luis Alejandro Galindo (Ormet Bogotá - Secretaría Desarrollo Económico – Alcaldía Mayor de Bogotá).	Identificación de actores y características de Ormet Bogotá

2.2 Resultados MAC

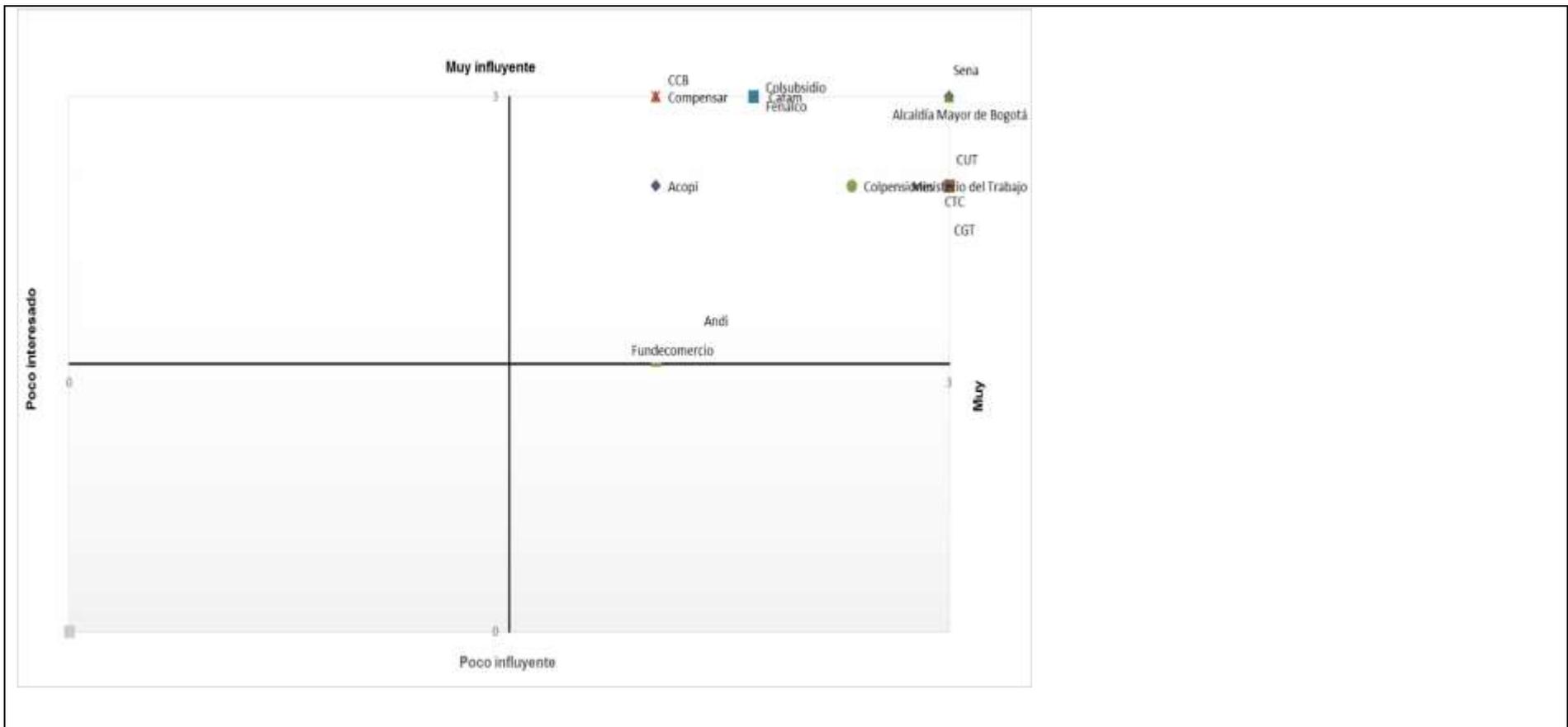
De acuerdo a la clasificación propuesta en la Matriz MAC (fila D) ¿cómo está compuesta la participación por grupo de actores?

Tipo de actor	Número total
Gobierno	3
Entidad Privada	3
Gremio	4
Academia	2
Cooperación Internacional	1
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	6
Total actores	22

- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión?
Cámara de Comercio de Bogotá –CCB-; Colpensiones Regional Bogotá; SENA Regional Bogotá.
- ¿Qué estrategias de mantenimiento de actores, propondría para que los actores desarrollen mejor su actividad?
 - Socializar el objetivo y la importancia de los espacios de discusión.
 - Identificar los intereses de las entidades y definir acciones orientadas al cumplimiento de la misión del espacio de discusión, pero que paralelamente, aporte al cumplimiento de metas misionales de cada entidad.
 - Definir acciones a corto plazo (victorias tempranas) que incentiven a las entidades a participar.

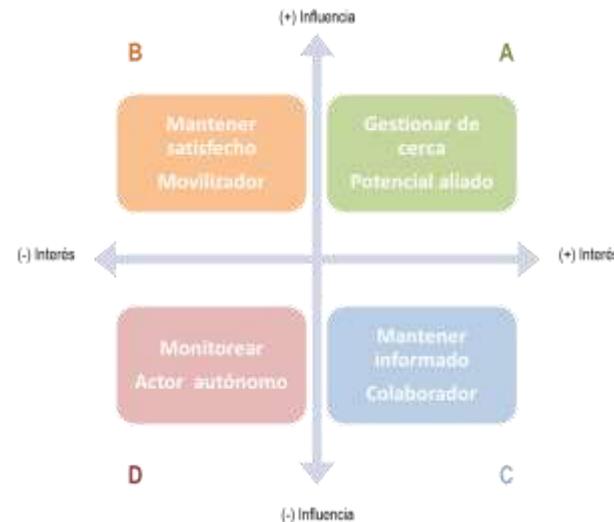
2.3 Análisis mapeo de actores

- 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?

Entidades que cuentan con funcionarios comprometidos con sus entidades y el distrito.

Bogotá por ser la capital del país, cuenta con entidades más fortalecidas en términos técnicos, operativos y financieros que permiten tener una mayor dinámica para las actividades.

La misma dinámica de Bogotá D.C. en ocasiones genera mayor compromiso con diferentes entidades que dificultan la participación en espacios de discusión de algunos de los funcionarios que las representan.

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.

- Definir acciones a corto plazo (victorias tempranas) que incentiven a las entidades a participar.
- Definir acciones estratégicas, que generen gran impacto con el menor desgaste administrativo y operativo.
- Definir mecanismos de negociación que equilibren las diferencias de capacidades (técnicas, financieras, logísticas) y que incentiven la participación de los actores en la toma y ejecución de decisiones.

Movilizador (alta influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

NOTA: No se identificó para el distrito.

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

Colaborador (baja influencia / alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

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

NOTA: No se identificó para el distrito

Actor autónomo (baja influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

NOTA: No se identificó para el distrito

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

OBSERVACIONES ADICIONALES