



**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 DE BOYACÁ**

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

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

**Carlos Alberto Parra**

**Agosto de 2016**

## 1. ESPACIO DE DISCUSIÓN:

### 1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
06/07/2016	Entrevista con Director Territorial de Mintrabajo Boyacá.	Entrevista con el Director Territorial para indagar sobre su percepción acerca de la SCPSL	Conocer el contexto actual de la SCPSL y su importancia a nivel regional
15/07/2016	Entrevista telefónica al Secretario Técnico de la SCPSL	Entrevista con el Secretario Técnico de la SCPSL a través del formato de entrevista ED.	Determinar las principales características, fortalezas y oportunidades de la SCPSL así como los lineamientos estratégicos para el 2016
15/07/2016	Entrevista telefónica con miembro de la SCPSL	Entrevista con la representante del Ormet ante la SCPSL para indagar sobre su percepción de este espacio.	Validar la información recolectada previamente con un miembro activo de la SCPSL.
28/07/2016	Entrevista con Sec. De Productividad	Entrevista con el Secretario Técnico de la Comisión Regional de Competitividad de Boyacá	Conocer las principales características, temáticas y líneas de acción de la CRC de Boyacá y su relacionamiento con las líneas de Trabajo Decente.
28/07/2016	Entrevista	Entrevista con la Directora del Consejo Regional del SENA en Boyacá.	Conocer las principales características, temáticas y líneas de acción del Consejo Regional del SENA de Boyacá y su relacionamiento con las líneas de Trabajo Decente.
28/07/2016	Entrevista	Entrevista con la Coordinadora del Ormet - Boyacá	Determinar las principales características, fortalezas y oportunidades del Ormet - Boyacá así como los lineamientos estratégicos para el 2016

03/08/2016	Entrevista	Entrevista con la Secretaria Técnica del CIETI departamental de Boyacá.	Conocer las principales características, temáticas y líneas de acción del CIETI departamental de Boyacá.
03/08/2016	Entrevista	Entrevista con la Secretaria Técnica del CODPOS de Boyacá.	Conocer las principales características, temáticas y líneas de acción del Consejo de Política Social de Boyacá y su relacionamiento con las líneas de Trabajo Decente.

## 1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral de Boyacá – SCPSL	X	Gustavo García / DT Mintrabajo. Juan Farfán / Mintrabajo. Martha Hernandez/Sec. Productividad y Tics
Comisión Regional de Competitividad - CRC	X	Sergio Tolosa / Sec. Productividad y TICs de la Gobernación de Boyacá
Comité Interinstitucional de prevención y Erradicación del Trabajo Infantil – CIETI	X	Nadia Moreno / Mintrabajo

Consejo Regional del SENA	X	Yolanda García / Fenalco    Gustavo García / DT Mintrabajo
Observatorio Regional del Mercado del Trabajo Ormet Boyacá.	X	Martha Hernandez / Ormet
Consejo departamental de Política Social - CODPOS	X	Adriana del Pilar Camacho /Sec. De Desarrollo Humano de la Gobernación de Boyacá.
Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo	X	Gustavo García /DT Boyacá

### 1.3 Análisis espacio de discusión

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Subcomisión de Concertación de Política Salarial y laboral - SCPSL</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Ministerio del Trabajo
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> <b>Describir:</b> La SCPSL viene activa desde el año 2015 luego de un periodo de seis meses en el 2014 de inactividad.
<b>NORMATIVIDAD</b>	LEY 278 DE 1996 "Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales creada por el artículo 56 de la Constitución Política".
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Fomentar las buenas relaciones laborales; Contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo; Definir estrategias de desarrollo para los trabajadores independientes y de la economía solidaria y Fijar de manera concertada la política laboral mediante planes estratégicos
<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>	La generación de empleo en el marco del trabajo decente; el Dialogo social y la atención a conflictos socio laborales; la Promoción y difusión de los derechos fundamentales de los trabajadores.
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Los actores que participan son : Ministerio del Trabajo, Gobernación de Boyacá, Alcaldía de Tunja, Alcaldía de Duitama, Cámara de Comercio de Tunja, SENA, Crepib, Fenalco, Cotelco, Camacol, Comfaboy, Colpensiones, CUT, Fetrayoy, Acodres, UNAD y UPTC.  Las entidades que menos participan son los gremios: Fenalco, Cotelco y Camacol. Las demás si asisten con regularidad y permanencia.
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	Espacio utilizado para la elaboración del "Documento de Recomendaciones a entes territoriales en el marco del trabajo decente en la vigencia 2015". Igualmente ha construido el proyecto de ordenanza departamental sobre el Trabajo decente que aun no ha sido aprobado pero que utiliza este espacio como fuente de construcción y retroalimentación.

<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<p>La mayor participación de actores. Se vienen convocando nuevos actores como Colpensiones y ciertas Universidades lo que ha fortalecido el espacio de discusión.</p>			
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>En el marco de este espacio se viene construyendo con ayuda del Ormet el Documento Técnico de Soporte que deberá acompañar el proyecto de ordenanza sobre empleo y trabajo decente que será presentado a la Asamblea departamental. Adicionalmente en este espacio se construyo el documento de Recomendaciones para entes territoriales en el marco del Trabajo Decente que sirvió de insumo para los Planes de Desarrollo departamental y de Tunja.</p>			
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></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>Construcción participativa del documento de Recomendaciones en el marco del Trabajo decente para los entes territoriales en la vigencia 2016-2019.</p> <p>Formulación del proyecto de ordenanza de Trabajo Decente en el 2015, el cual se viene fortaleciendo actualmente con un Documento Técnico de Soporte sobre el estado del Mercado Laboral en Boyaca desarrollado desde el Ormet.</p> <p>Instalación de la Red de Formalización para Boyacá en el espacio de la SCPSL.</p>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b></p>	A	B	C	D
<p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	X			



**MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA**

<p><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <p>1. Pertinencia del espacio para abordar los temas del trabajo decente</p> <p>2. Representatividad Institucional: Publico (Gobernación, alcaldía, SENA), Gremios (Fenalco, Cotelco, Camacol), Privado (Cámara de Comercio de Tunja), Trabajadores (CUT, Fetraboy).</p> <p>3. Liderazgo del Ministerio del Trabajo</p>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <p>1. Falta de permanencia y baja asistencia de los gremios</p> <p>2. Baja operatividad en la ejecución de proyectos específicos.</p> <p>3. Aunque cuenta con Plan de Acción anual el seguimiento a metas es esporádico y solo se revisa al final del año.</p>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <p>1. Capacidad de influir en la formulación de Políticas publicas en el marco del Trabajo Decente a nivel departamental.</p> <p>2. Mayor participación de actores clave relacionados con las diferentes temáticas del trabajo decente.</p> <p>3. Articulación con otros espacios de discusión (Comisión Regional de Competitividad) para sumar esfuerzos y establecer responsabilidades conjuntas.</p>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <p>. Incidencia con el componente de empleo en las apuestas productivas del departamento a través de la articulación de las entidades presentes en este espacio y que hacen parte también de la Comisión Regional de Competitividad (Cámaras de Comercio, SENA, Sec. Productividad) aprovechando las estrategias de estas entidades y logrando alianzas estratégicas que sumen esfuerzos a favor del empleo y el trabajo decente.</p> <p>. Monitoreo de las metas de empleo en los Planes de Desarrollo municipales que adoptaron las líneas de Trabajo Decente.</p>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <p>. Alcanzar “victorias tempranas” (Ordenanzas, proyectos, etc) que puedan ser socializadas ante otros espacios de discusión, eventos de carácter regional o departamental de tal forma que sean motivadoras para que las entidades que no participan regularmente se vinculen de manera más activa e influyente.</p> <p>. Establecer responsabilidades y compromisos para cada una de las entidades que conforman el espacio para lograr el cumplimiento y seguimiento de metas y una mejor operatividad.</p>



<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<p>1. Desarticulación con las políticas de nivel nacional por desconocimiento o baja socialización de estas por parte del nivel central.</p> <p>2. Pérdida del poder de convocatoria por falta de logros visibles</p>	<p>. Aprovechar el liderazgo del Ministerio del Trabajo para lograr la articulación del nivel central y bajar las políticas públicas de nivel nacional de acuerdo al interés del territorio</p>	<p>. Establecer metas y responsabilidades para cada uno de los actores participantes de manera que el espacio se vuelva más operativo.</p>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Comisión Regional de Competitividad de Boyacá</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	<b>Gobernación de Boyacá : Secretaria de Productividad y Tics</b>
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <u> X </u> No _____ <b>Describir:</b> Se reporta activa durante el 2015 pero con una baja operatividad y resultados. Durante el 2016 y debido a los cambios en la administración departamental y municipal aún no se ha realizado la Asamblea de instalación ni se han realizado reuniones. Se espera para Octubre iniciar las primeras reuniones.
<b>NORMATIVIDAD</b>	<i>Decreto 1500 del 13 de Julio de 2012</i>
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Órgano articulador compuesto por representantes de los entes territoriales (gobernación y/o alcaldías), empresarios, agremiaciones, academia, consumidores, y demás actores de desarrollo de la región. que tiene como objetivo, el diseño, ejecución de políticas públicas y la coordinación de las actividades que realizan las instancias privadas, públicas, y sociales relacionadas con la formulación, ejecución y seguimiento de las estrategias necesarias para fortalecer el tejido social, la posición competitiva y sostenible del departamento en los mercados interno y externo.
<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>• Diseño de políticas de C+T+i</li> <li>• Encadenamientos productivos presentes en el departamento</li> <li>• Capacitación y formación para el desarrollo de los sectores productivos de Boyacá</li> <li>• Planes de competitividad sectoriales y regionales</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Participan: Cámaras de Comercio de Tunja, Duitama y Sogamoso, SENA, el CODES, el OCAD departamental, la Gobernación de Boyacá, un delegado de los empresarios (actualmente del sector agroindustrial) y un delegado de las alcaldías de Tunja, Duitama y Sogamoso. En forma permanente asisten las tres Cámaras de Comercio y la Gobernación.
<b>¿Cuáles han sido los principales</b>	Los principales logros referenciados para este espacio son:

logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regionalización de la estrategia nacional</li> <li>• Dialogo continuo y permanente con el Ministerio de Industria y Comercio para lineamientos</li> <li>• Priorización de los sectores productivos de acuerdo al Plan de Competitividad y Plan de Desarrollo departamental</li> </ul>			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<p>El espacio requiere para mejorar su gestión, entre otras cosas las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fuentes de recursos económicos más constantes y permanentes para el desarrollo de los proyectos priorizados.</li> <li>• Mayor participación de actores que sumen esfuerzos y recursos</li> </ul>			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	La Comisión Regional de Competitividad participo en la elaboración de la Política Publica de Turismo			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Políticas del sector : Política Publica de Turismo</li> <li>– Acuerdos/Ordenanzas: No</li> <li>– Planes/estudios e investigaciones: Como parte de los proyectos apoyados. Identificación de perfiles para ciertos sectores (Lácteo- Metalmecánico) en compañía del Ormet.</li> </ul>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p> <p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	A	B	C	D
	X			

**MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA**

<p style="text-align: center;"><b>Factores externos</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Factores internos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Priorización de los sectores productivos de acuerdo al Plan de Competitividad y Plan de Desarrollo departamental</li> <li>2. Posee una institucionalidad público-privada de importancia en el departamento.</li> <li>3. Soporte técnico y permanente del MinComercio</li> <li>4. Pertinencia territorial al abordar las temáticas priorizadas en la agenda del departamento y los Planes de Desarrollo</li> <li>5. Buena operatividad ya que implementa los proyectos priorizados en su plan de acción.</li> </ol>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Baja participación de las Universidades</li> <li>2. Sus ejes temáticos están centrados en el fortalecimiento competitivo y solo abordan el tema de empleo de manera tangencial</li> </ol>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mayor participación de actores que sumen esfuerzos y recursos</li> <li>2. Fuentes de recursos económicos más constantes y permanentes para el desarrollo de los proyectos priorizados.</li> </ol>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizar el respaldo institucional y la priorización de los sectores competitivos para lograr el respaldo financiero para la ejecución y continuidad de los proyectos.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir en la agenda temática del espacio nuevas líneas de trabajo relacionadas con el sector trabajo como complemento al análisis de los sectores productivos (p.ej. Ormet) permitiendo la participación de nuevos actores con nuevos roles y nuevos recursos.</li> </ul>

<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Alta rotación en los representantes delegados por las entidades participantes</li><li>2. Continuidad en la disponibilidad de recursos debido al cambio de administraciones y a la priorización de los recursos en los Planes de Desarrollo y de las entidades</li></ol>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Incluir en la agenda temática del MinComercio y de Comfácamaras los proyectos priorizados desde la CRC para asegurar su financiación y seguimiento.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Complementar las temáticas de productividad y competitividad con los temas del sector trabajo convocando a nuevos actores como el Ormet y el Ministerio del Trabajo para lograr un mejor reconocimiento e impacto del espacio a nivel territorial.</li></ul>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Observatorio Regional del Mercado del Trabajo- Ormet Boyacá</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Gobernación de Boyacá – Secretaria de Productividad y TICs
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <u> X </u> No <u>     </u> <b>Describir:</b> El Ormet de Boyacá ha estado siempre activo desde su creación en el 2011 y durante al año 2015 fortaleció su difusión a través de la creación de una plataforma web.
<b>NORMATIVIDAD</b>	<i>Decreto 638 del 8 de Agosto de 2011 (Gobernación de Boyacá) modificado por el 1079 del 22 de Noviembre de 2012. Además se suscribió un Acuerdo de Voluntades.</i>
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Brindar capacidades para que el gobierno local tenga a mano análisis oportunos para la toma de decisiones y mejorar su rol en la formulación y evaluación de políticas en materia de empleo y generación de ingresos. Así mismo, visualizar las características regionales para el diseño e implementación de programas y proyectos de empleo que se lleven al ámbito local.
<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>	Caracterización del Mercado Laboral de Boyacá, apoyo a programas de Políticas activas del MT, seguimiento a proyectos generadores de empleo en el depto. tanto del sector público como privado.
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Participan: Gobernación; Alcaldía de Tunja, CUT, Comfaboy, SENA, DPS, Mintrabajo, UPTC, UNAD, UAN, Cámara de Comercio de Tunja, Crepib e Incubar. Todos lo hacen en forma permanente.
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	Los principales logros del Ormet en Boyacá son: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación de diversos sectores del departamento con representación directa de sus entidades (casi no hay delegados. Siempre hay constancia y permanencia de los representantes)</li> <li>• Empoderamiento y apropiamiento del espacio por parte de la Gobernación a través de la designación de una funcionaria de planta de la Sec. de Productividad y TICs.</li> <li>• Acompañamiento permanente del Ministerio del Trabajo</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como logro importante se cuenta con la buena respuesta y asistencia de las entidades, los estudios realizados con pertinencia y un progresivo aunque incipiente reconocimiento del espacio a nivel territorial</li> </ul>			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<p>El análisis de este espacio muestra que se requiere para mejorar su gestión, entre otras cosas las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visibilizar aún más la gestión y alcance a nivel territorial en nuevos espacios de participación</li> <li>• Fortalecer al grupo humano de la Secretaria de Productividad con un nuevo funcionario de apoyo al Ormet.</li> <li>• Potencializar la plataforma web desarrollada por Fedesoft</li> <li>• Lograr una mayor motivación de las entidades participantes</li> </ul>			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	<p>El Ormetde Boyacá se encuentra actualmente construyendo a través de su entidad operadora, el Crepib, un Documento Técnico de Soporte que servirá para la preparación del proyecto de Ordenanza departamental para la Formulación de la Política Pública de Empleo y Trabajo Decente del departamento.</p>			
¿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	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Acuerdos/Ordenanzas: Si. Apoyo para la formulación de la Ordenanza de Trabajo Decente</li> <li>– Planes/estudios e investigaciones: Si. Varios estudios sobre perfiles laborales y caracterización de sectores productivos como el Lácteo y Metalmeccánico.</li> <li>– Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: Si. Red nacional de Formalización, 40.000 primeros empleos</li> </ul>			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	A	B	C	D
	X			



<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA</b>		
<p><b>Factores externos</b></p> <p><b>Factores internos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participación de diversos sectores del departamento con representación directa de sus entidades</li> <li>2. Empoderamiento y apropiación del espacio por parte de la Gobernación</li> <li>3. Acompañamiento permanente del Ministerio del Trabajo</li> </ol>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La baja motivación y actitud poco propositiva de los socios participantes</li> <li>2. Dependencia de los recursos económicos externos para adelantar estudios e investigaciones</li> <li>3. El Plan de acción no cuenta con Metas medibles en el tiempo.</li> </ol>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacidad de influir en la formulación de Políticas públicas en el marco del Trabajo Decente a nivel departamental.</li> <li>2. Visibilizar aún más la gestión y alcance a nivel territorial en nuevos espacios de participación.</li> <li>3. Fortalecer al grupo humano de la Secretaria de Productividad con un nuevo funcionario de apoyo al Ormet.</li> <li>4. Potencializar la plataforma web desarrollada por Fedesoft</li> <li>5. Lograr una mayor motivación de las entidades participantes</li> </ol>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprovechar la participación institucional con la que cuenta el Ormet para lograr el apoyo de otros espacios de discusión departamental (Comisión Regional de Competitividad, Consejo Regional del SENA, etc.) mediante la socialización de los estudios y/o resultados obtenidos en estos espacios y la participación en eventos donde puedan visibilizarse las potencialidades y ventajas de hacer uso del Ormet.</li> <li>- Desarrollar una campaña de lobby con las entidades participantes para lograr una mayor motivación y apoyo</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar un modelo de gestión de recursos propios para adelantar los estudios e investigaciones que se requieran a partir de la apropiación de recursos por parte de la Gobernación y de los actores participantes</li> <li>- Definir en el Plan de acción metas e indicadores medibles en el tiempo</li> </ul>

<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<p>1. Desarticulación con las políticas de nivel nacional debido a un débil proceso de seguimiento y retroalimentación por parte de la SAMPL del Ministerio del Trabajo.</p> <p>2. Pérdida de la motivación de los socios y/o nuevos actores para pertenecer al Ormet por falta de logros visibles</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aprovechar el liderazgo y empoderamiento de la Gobernación para lograr una mejor convocatoria de actores a nivel departamental</li><li>- Mantener los lineamientos del Ministerio del Trabajo para que el espacio este articulado a la Política Nacional de Empleo a través de un proceso de asistencia técnica permanente y continuo por parte de la SAMPL y de la Dirección de Empleo en general.</li></ul>	<p>- Aprovechando que la coordinación del Ormet está en cabeza de la Gobernación lograr la alineación del Ormet con líneas específicas de acción del ente departamental para asegurar recursos y respaldo institucional y ser una instancia con relevancia para la toma de decisiones.</p>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Regional del SENA</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Federación Nacional de Comerciantes – FENALCO
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <u>  X  </u> No _____ <b>Describir:</b> El Consejo Regional del SENA es un órgano consultivo que depende del Consejo Nacional por lo que permanece activo sin importar los cambios de administraciones.
<b>NORMATIVIDAD</b>	<i>Decreto 249 de 2004 del 28 Enero de 2004.</i>
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Proponer planes y programas, alianzas estratégicas con las cadenas productivas, promoviendo la modernización tecnológica; Asesorar estudios sobre recursos humanos y necesidades de formación profesional del Departamento ; Promover la formulación de proyectos de ciencia y tecnología; Recomendar la financiación de los proyectos de qué trata el artículo 16 de la Ley 344 de 1996; Promover los servicios del SENA ante los sectores económicos, laborales y sociales.
<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>	Las temáticas tratadas dependen de las recomendaciones hechas a cada Centro Regional del SENA una vez conocido los informes de cada uno de ellos y las necesidades del sector productivo y de las comunidades.
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Participan: Andi, Acopi, Fenalco, la SAC, CUT, CGT, la Asociación Nacional de Usuarios Campesinos – ANUC-, la Conferencia Episcopal, el SENA, la Gobernación de Boyacá y el Ministerio del Trabajo. Todos los hacen en forma permanente
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	Se ha logrado incidir en los programas de formación del SENA a nivel provincial y departamental. Además la participación institucional es permanente.
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	Se necesita una mayor motivación y empoderamiento por parte de los actores participantes.
<b>¿Se ha participado en el</b>	Aporte por parte del SENA, Gobernación y de Fenalco como representantes del Consejo para la formulación de la

acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	Política Publica de Turismo.			
¿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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas del sector: Política Publica de Turismo</li> <li>- Acuerdos/Ordenanzas: ordenanza sobre la Política Publica de Turismo.</li> <li>- Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: No. Aunque se relaciona el apoyo a las líneas de intermediación laboral de la Agencia Pública de Empleo del SENA así como el apoyo a programas de Políticas activas desde el Mintrabajo como “40.000 primeros empleos”</li> </ul>			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:  CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	A	B	C	D
	X			

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;">Factores externos</div> <div style="width: 45%; border-left: 1px solid black;">Factores internos</div> </div>	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cobertura e impacto a nivel departamental – provincial</li> <li>2. Capacidad de incidir en todos los sectores productivos del departamento</li> <li>3. Representatividad de todos los sectores</li> </ol>	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Falta de empoderamiento de los nuevos miembros</li> <li>2. Alta rotación de los miembros representantes delegados por las entidades por cambios en las propias</li> </ol>

	<p>4. Incidencia en los programas de formación del SENA</p> <p>5. Cuenta con un Plan de Acción</p>	<p>instituciones.</p>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <p>1. Capacidad de influir en la formulación de Políticas públicas en el marco del Trabajo Decente a nivel departamental.</p> <p>2. Mayor participación de actores clave relacionados con las diferentes temáticas del trabajo decente.</p> <p>3. Articulación con otros espacios de discusión (Comisión Regional de Competitividad) para sumar esfuerzos y establecer responsabilidades conjuntas.</p>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajar de una manera más articulada con los entes territoriales (departamental y municipales) para dar soporte en la formulación de las políticas públicas relacionadas con el trabajo decente.</li> <li>- Vincular de forma efectiva al sector empresarial y productivo del departamento en las estrategias de generación de empleo e intermediación laboral (SPE).</li> <li>- Capacidad de articular las necesidades de formación con las necesidades de mano de obra de los sectores productivos.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lograr el empoderamiento de nuevos actores clave que puedan vincularse al espacio de forma permanente.</li> <li>- Fortalecer la utilización de los mecanismos de intermediación laboral desde el SPE por parte de los gremios que hacen parte de este espacio.</li> </ul>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <p>1. Desarticulación con las políticas de nivel nacional</p> <p>2. Pérdida del poder de convocatoria por falta de logros visibles</p> <p>3. Desarticulación y autonomía de los Centros Regionales del SENA lo que dificulta la gestión del Consejo para lograr cambios o ajustes en los mismos</p>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ajustar el Plan de acción con los Planes de los entes territoriales en lo referente a las apuestas productivas.</li> </ul>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Visibilizar los logros obtenidos con el sector productivo y el formador representado en el SENA.</li> <li>- Articular esfuerzos con las Cajas de Compensación Familiar para fortalecer el proceso de intermediación laboral.</li> </ul>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Departamental de Política Social</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	El liderazgo de este espacio lo tiene el Gobernador electo para Boyacá. La Secretaria Técnica es responsabilidad de la Secretaria de Desarrollo Humano departamental.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> <b>Describir:</b> Es un espacio que por Ley debe funcionar en cada uno de los departamentos.
<b>NORMATIVIDAD</b>	El espacio se crea en el departamento bajo el Decreto 0360 de 2001. Posteriormente se reglamenta por el Decreto 521 del 2015.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Adoptar coherente e integralmente la política social Departamental y Municipal en armonía con lo nacional y con las prioridades municipales, articular funcionalmente los esfuerzos y armonizar las acciones en los diferentes niveles; apoyar los procesos de planeación participativa y promover las iniciativas de la sociedad, buscar la integración de los sectores y agentes de la política social y concertar políticas y programas sociales.
<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>	Las temáticas están asociadas a los 11 Comités que se conformaron dentro del Consejo y que corresponden a: Infancia y adolescencia, Juventud y familia, Trata de personas, justicia transicional, Derechos Humanos, Adulto Mayor, Discapacidad, Población LGBTI, Erradicación del Trabajo Infantil, Convivencia escolar, Estupefacientes y Seguridad alimentaria.
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Participan en forma permanente la mayoría de entidades convocadas: Gobernación con todas las Secretarías Sectoriales, Comandante de Policía, ICBF, SENA, Comfaboy, Rep. De Universidades, Mintrabajo, Defensoría del pueblo, Indeportes, Defensoría, DPS, Rep. Alcaldías, Rep. Etnias, Rep. Mujeres, Rep. NNA, Rep. Víctimas, Rep. Organizaciones civiles.
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestionar recursos de otras fuentes (entes gubernamentales, ONG, empresarios, fundaciones, etc.) para financiar programas sociales y propender por la transparencia en su inversión.</li> <li>- Contar con la Unidad de Apoyo Técnico Institucional UATI como el brazo operativo del Consejo el cual está integrado por los Secretarios Técnicos de los 11 Comités.</li> <li>- Cuenta con recursos de las líneas de Política Social que se encuentran relacionadas en el Plan de</li> </ul>

	Desarrollo			
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	Solamente se identifica el poder contar con la continuidad de los funcionarios delegados al Consejo para la toma de decisiones y la implementación de los Planes de acción ya que hay una alta rotación en ellos lo que no permite la constancia y permanencia en las actividades.			
<b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b>	El CODPOS ha participado en la formulación de las Políticas Públicas de: Infancia y Adolescencia, Equidad de género, Delincuencia Juvenil, Familia, Discapacidad, Primera infancia y Seguridad alimentaria.			
<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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas del sector. Las mencionadas anteriormente.</li> <li>- Acuerdos/Ordenanzas. Las relacionadas con las Políticas públicas aprobadas</li> <li>- Planes/estudios e investigaciones: No.</li> <li>- Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: Las mencionadas que se referencian a las temáticas del trabajo decente como: Equidad de género, erradicación del Trabajo Infantil y Discapacidad.</li> </ul>			
<b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b>	X			



<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA</b>		
<b>Factores internos</b>  <b>Factores externos</b>	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b> 1. Cuenta con un Plan Operativo 2. Cuenta con la Unidad de Apoyo Técnico como brazo operativo del Consejo 3. Tiene poder de decisión y direccionamiento	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b> 1. No hay continuidad en los funcionarios delegados 2. Se prioriza más el tema de infancia y adolescencia que el de otros temas tales como: juventud y familia, discapacidad y adulto mayor. 3. Bajo apoyo desde el CONPES
<b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b> 1. Posibilidad de alinear recursos de otras entidades públicas como el SENA, ICBF, DPS con los del Plan de Desarrollo departamental. 2. Construcción de un Reglamento interno (en proceso) que determine roles y responsabilidades de cada comité y de cada institución participante.	<b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b>  - Maximizar el trabajo de la Unidad de Apoyo Técnico para identificar los sectores prioritarios a intervenir y gestionar los recursos requeridos.	<b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b>  - Definición de un Reglamento Interno que especifique mejor el rol de cada entidad y se puedan priorizar varias temáticas. - Establecer una mejor retroalimentación con el CONPES.
<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b> 1. Desarticulación con las políticas de nivel nacional por bajo apoyo del CONPES 2. No definición de roles y participación de cada entidad participante	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>  - Fortalecer el Plan Operativo con la definición de metas medibles de seguimiento a la gestión del CODPOS	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>  - Articular los Planes operativos de las entidades participantes de tal forma que se pueda abarcar las temáticas pertinentes de los 11 comités que constituyen el CODPOS.

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	La Secretaría Técnica es ejercida por el Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial de Boyacá.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	<b>Sí</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>No</b> <input type="checkbox"/> <b>Describir:</b> El CIETI se encuentra activo desde su conformación en el año 1996.
<b>NORMATIVIDAD</b>	La creación del CIETI de Boyacá se establece mediante el Decreto 457 del 2 de Mayo de 1.996
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Asesorar al Consejo Departamental de Política Social en todos los temas de Trabajo Infantil y Protección al menor trabajador como uno de los Comités que lo conforman.
<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>	Las temáticas han estado de acuerdo a lo que se plantea desde el Consejo de Política Social y a los alcances contenidos en los Planes de Desarrollo del departamento en cuento al Trabajo Infantil.
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Participan en forma permanente: La Gobernación (Sec. de Planeación, S. Desarrollo Humano, S. Salud, S. Minas, S. Fomento Agropecuario), ICBF, ANSPE-DPS, UPTC, Procuraduría, Defensoría del pueblo, Ministerio del Trabajo, Inspectores.
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Fortalecimiento de los CIETIS municipales</li> <li>•Inclusión de líneas de erradicación de Trabajo Infantil en los Planes de Desarrollo tanto departamental como municipal.</li> <li>•Campañas en medios de comunicación para la institucionalización del 12 de Junio en el departamento para la celebración del día contra el Trabajo Infantil</li> </ul>
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	<p>Dentro de los cambios que se requerirían para mejorar la gestión del CIETI se identifican:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Apropiación de recursos para adelantar los planes y programas requeridos</li> <li>•Definición de los roles y participación de cada una de las entidades que participan</li> <li>•Actualización del Decreto para mejorar la pertinencia del espacio</li> </ul>

	•Actualización y mejora de la información registrada en el Sistema Integrado de Registro de Información sobre el Trabajo Infantil – SIRITI como fuente de consulta.			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	El CIETI ha participado en la formulación de la Política Pública de Infancia y Adolescencia del departamento.			
¿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	-Políticas del sector : Infancia y Adolescencia - Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: Fortalecimiento a los CIETIS municipales de acuerdo a la inclusión en los Planes de Desarrollo.			
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		
Factores internos	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b> 1. Alto poder de convocatoria 2. Buena representatividad Institucional pública (Mintrabajo, ANSPE-DPS, Gobernación, Procuraduría, ICBF)	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b> 1. No hay participación de los gremios 2. Falta de recursos para asistencia técnica a los CIETIS municipales 3. No hay continuidad en los representantes de las
Factores externos		

	<p>3. Participación del Ministerio del Trabajo</p> <p>4. Incidencia en la Inclusión de las líneas de erradicación de T.I en los Planes de Desarrollo municipales</p> <p>5. Es uno de los Once Comités que integran el Consejo de Política Social del departamento estando siempre presente en la agenda de este espacio con la temática de trabajo infantil.</p>	<p>entidades participantes</p> <p>4. Falta de actualización en el decreto de conformación del CIETI lo que deja por fuera actores clave y no define rol ni responsabilidades de cada actor participante.</p>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <p>1. Apropiación de recursos por parte de las entidades participantes para adelantar los planes y programas requeridos</p> <p>2. Definición de los roles y participación de cada una de las entidades que participan</p> <p>3. Actualización del Decreto para mejorar la pertinencia del espacio</p> <p>4. Actualización y mejora de la información registrada en el Sistema Integrado de Registro de Información sobre el Trabajo Infantil – SIRITI como fuente de consulta</p>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Articulación de los planes operativos de las instituciones participantes para sumar esfuerzos y recursos para poder actuar en los territorios.</li> <li>- Mejoramiento desde el Ministerio del Trabajo de las herramientas utilizadas en el SIRITI para la consecución y registro de información relacionada con el trabajo infantil a nivel local y departamental.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualizar el decreto de conformación del CIETI para poder incluir nuevos actores y definir roles y responsabilidades</li> <li>- Motivar la participación del sector privado como actor clave y potencial financiador de programas.</li> </ul>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <p>1. Desarticulación con las políticas de nivel nacional al no recibir asesoría del CIETI nacional</p> <p>2. Pérdida del poder de incidencia a nivel municipal y regional por falta de recursos.</p>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capitalizar para el CIETI los recursos de los municipios y del departamento que están incluidos en los Planes de Desarrollo para la línea de Erradicación del Trabajo Infantil.</li> </ul>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lograr que las acciones y estrategias adoptadas por el CIETI sean siempre por concertación entre todos los actores participantes y no solo por decisión de la Secretaria de Desarrollo Humano.</li> </ul>

3. Muchas de las decisiones se toman por fuera del espacio y solo priorizan lo que quiere la Gobernación.		
---	--	--

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	La Secretaria Técnica es ejercida por el Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial de Boyacá.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <u>  X  </u> No <u>      </u> <b>Describir:</b> Este Comité está activo desde su conformación.
<b>NORMATIVIDAD</b>	
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Establecer en el departamento las acciones, planes y programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y conforme a las condiciones de trabajo, salud y desarrollo en la región. Sugerir y recomendar al Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la normatización requerida para el buen funcionamiento del Sistema General de Riesgos Laborales.
<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>	Elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Participan en forma permanente: La Gobernación (Sec. Salud), ARL Equidad Seguros y Positiva, UPTC, Univ. De Boyacá, Fenalco, Cotelco, Fetrayoy, SENA, Indeportes Boyacá, CUT y Mintrabajo.
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Socialización a través de los miembros participantes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>•Creación de estándares de seguridad y vigilancia que ayuden a evitar Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales.</li> <li>•Planeación y organización de eventos de instrucción y capacitación que sirvan de elementos de formación integral en el trabajo y fomenten la participación activa de los servidores públicos del Departamento</li> </ul>
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	Dentro de los cambios que se requerirían para mejorar la gestión de este Comité se identifican: Gestionar recursos para adelantar las actividades de socialización del SGSST en el departament0.
<b>¿Se ha participado en el</b>	No.

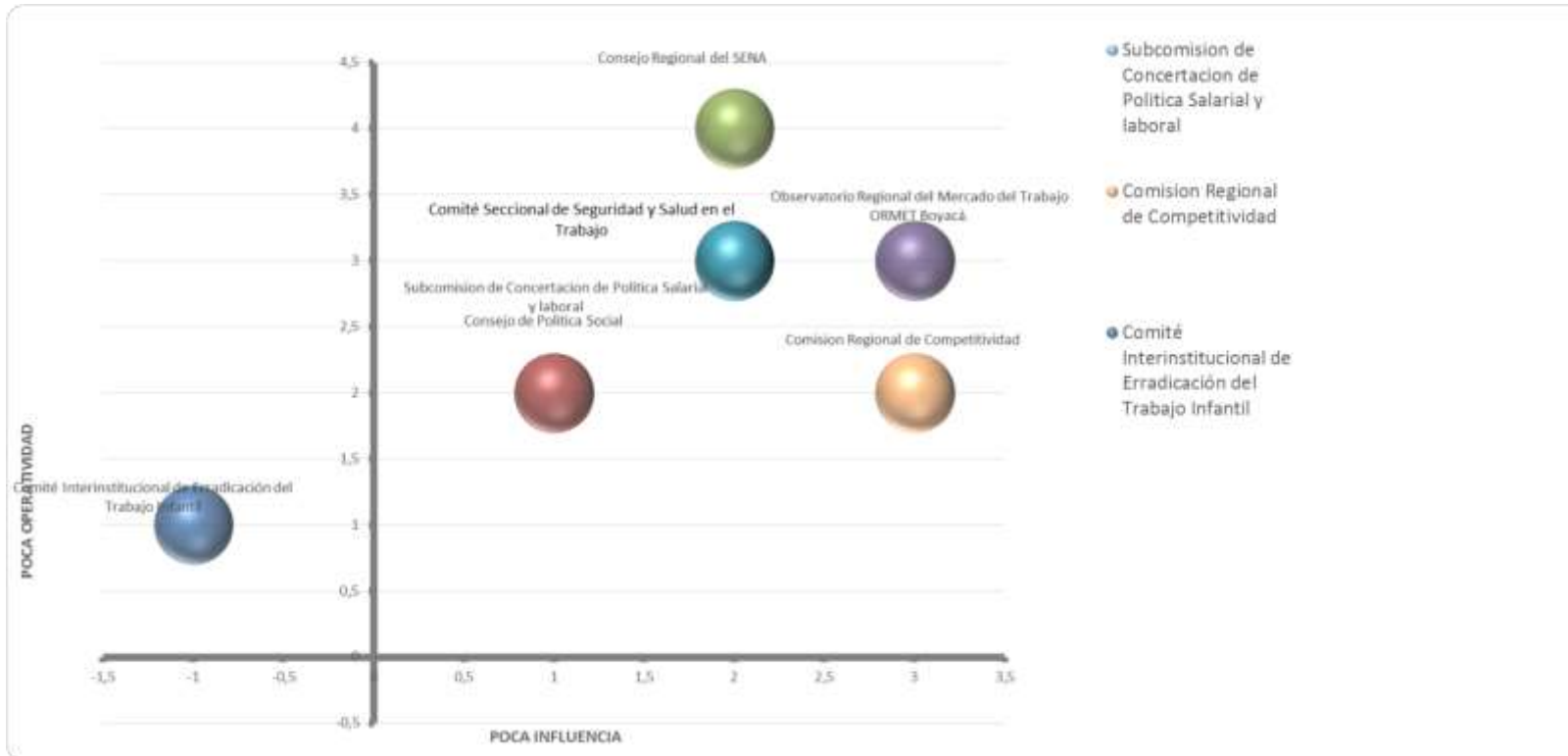
acompañamiento a instancias de política pública? Describa.				
¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa: -Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas -Planes/estudios e investigaciones -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente	No.			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:  CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	A	B	C	D
				X

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;">Factores externos</div> <div style="width: 45%;">Factores internos</div> </div>	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b> 1. Alto poder de convocatoria y compromiso de los actores vinculados 2. Buena representatividad Institucional pública (Mintrabajo, ARLs, Gobernación, SENA, Universidades, Indeportes) y gremios (Fenalco, Cotelco)	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b> 1. Falta de recursos para ejecutar actividades de promoción y socialización.



3. Participación del Ministerio del Trabajo		
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <p>1. Apropiación de recursos por parte de las entidades participantes para adelantar los planes y programas requeridos</p> <p>2. Fortalecimiento del espacio por aplicación del último plazo para cumplir con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo- SGSST- (Decreto 1075) el próximo 31 de Enero de 2017.</p>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Posibilidad de gestionar al interior de cada institución participante del Comité, recursos para apalancar la ejecución de actividades de socialización.</li> <li>- Articulación efectiva del Comité con el sector empresarial Público y Privado para la implementación del SGSST logrando posicionarse como un aliado estratégico para dar los lineamientos que eviten las sanciones por incumplimiento de la normatividad contenida en el decreto.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ser el espacio de referencia en el departamento para la aplicación del SGSST tanto para empleados como para empleadores.</li> <li>- Motivar la participación del sector privado como actor clave y potencial financiador de programas de socialización del SGSST.</li> </ul>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <p>1. No se identifican</p>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></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
06/07/2016	Entrevista	Entrevista con el Director Territorial para indagar sobre el rol del Ministerio del Trabajo en los diferentes espacios de participación.	Conocer el rol del Ministerio del Trabajo en sus participaciones en los espacios de discusión: SCPSL, CIETI, CODPOS, Consejo Regional del SENA, ORMET y Comisión Regional de Competitividad.
28/07/2016	Entrevista	Entrevista con el Secretario de Productividad y TICs de la Gobernación de Boyacá.	Reconocer el papel y compromiso de la Gobernación frente a los temas del Trabajo Decente y la generación de empleo.
28/07/2016	Entrevista	Entrevista con la Directora de FENALCO en Boyacá.	Conocer cuál es la participación de los gremios en general y de Fenalco en particular en los diferentes espacios de participación
28/07/2016	Entrevista	Entrevista con la Coordinadora del Ormet - Boyacá.	Determinar las principales características, fortalezas y oportunidades del Ormet - Boyacá así como el papel y desempeño de los miembros que lo conforman.
03/08/2016	Entrevista	Entrevista con la Secretaria de Desarrollo Humano de la Gobernación.	Conocer cuál es la participación de esta dependencia en los diferentes espacios de participación.
03/08/2016	Entrevista	Entrevista con la Directora de la Agencia de Empleo de COMFABOY	Conocer el alcance y los logros de esta CCF en el marco del Trabajo decente.

## 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?

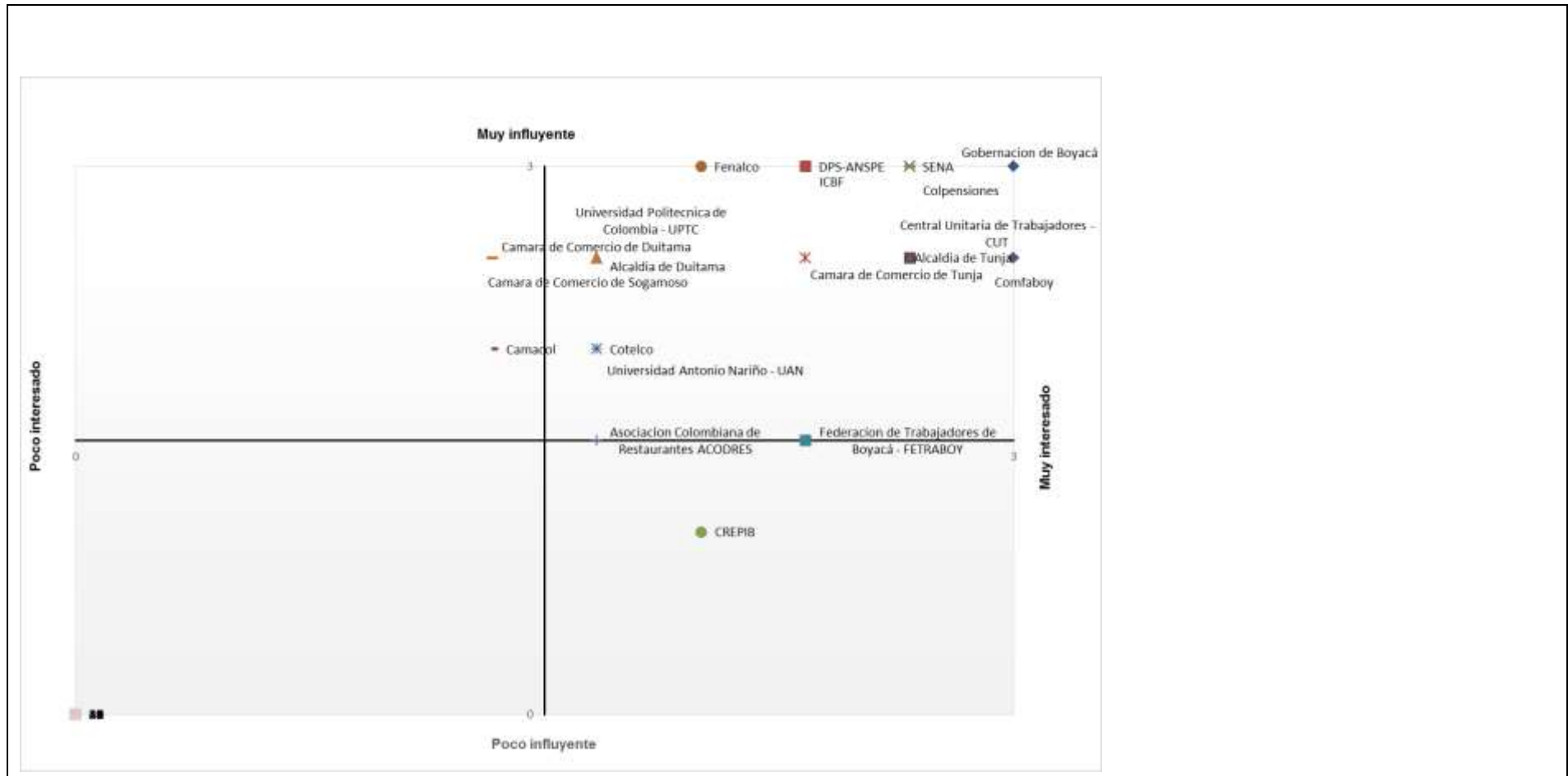
Tipo de actor	Número total
Gobierno	7
Entidad Privada	5
Gremio	4
Academia	2
Cooperación Internacional	0
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	2
<b>Total actores</b>	<b>20</b>

- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión?
  - ✓ Gremios: Aunque los gremios hacen parte de los diferentes espacios, su participación es muy irregular y su compromiso y aportes son limitados. En particular gremios como Fenalco y Camacol no han aportado mucho a espacios como la SCPSL y el Ormet.
  - ✓ Empresa Privada: Al igual que con los gremios, la empresa privada ha estado ausente en la mayoría de los espacios de discusión y participación del departamento lo que debilita el proceso de articulación e implementación de las estrategias relacionadas con la generación del empleo y el trabajo decente.

- ¿Qué estrategias de mantenimiento de actores, propondría para que los actores desarrollen mejor su actividad?
  - ✓ Establecer competencias y responsabilidades mucho más claras para cada actor y alineadas con sus quehaceres y estrategias institucionales para aprovechar mejor sus potencialidades
  - ✓ Compartir las experiencias de éxito de otros actores similares en diferentes espacios y territorios
  - ✓ Lograr la gestión compartida de los recursos requeridos (técnicos y/o financieros) para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

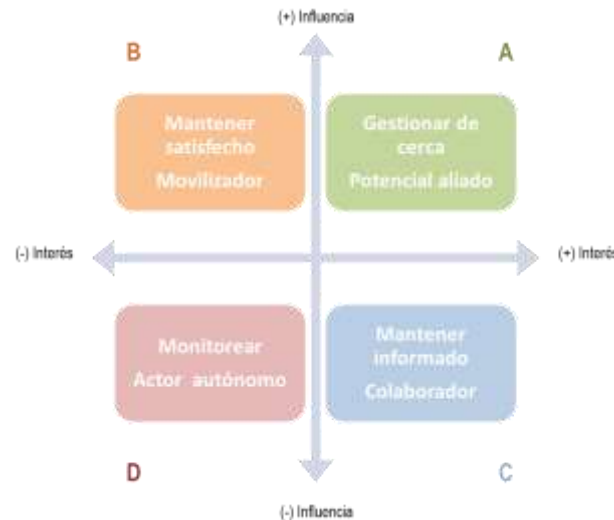
## 2.3 Análisis mapeo de actores

- 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?

Son actores que cuentan con líneas de trabajo o planes de acción relacionados con alguna(s) temática(s) del trabajo decente y que han priorizado recursos para la ejecución de programas y proyectos. Además muestran un interés particular en poder articular estas acciones y/o recursos físicos y/o humanos para lograr un mayor impacto y el cumplimiento de sus metas. En el caso de las Universidades, han estado atentas a apoyar los procesos de búsqueda de información calificada que sirva para la toma de decisiones.

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.

Con estos actores es indispensable capitalizar y visibilizar los resultados (victorias tempranas) obtenidos como fruto de la articulación para evidenciar el impacto de estas sinergias. Su rol como promotores debe surgir de aprovechar sus propias potencialidades frente a las temáticas del trabajo decente sin necesidad de plantear la apropiación de nuevos recursos sino la utilización y canalización efectiva de lo presupuestado en sus Planes de inversión.

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

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

En este grupo representado por las Cámaras de Comercio de Duitama y Sogamoso así como Camacol, se evidencia que son grupos del sector privado con alta influencia regional pero con una poca participación y compromiso con los temas relacionados con el trabajo decente. Hacen parte de algunos espacios de discusión (Principalmente Comisión Regional de Competitividad) pero en su enfoque de trabajo no se priorizan las temáticas de empleo y trabajo decente.

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

Uno de los factores que limitan un mejor acercamiento y participación en el caso de las CC de Duitama y Sogamoso es que los espacios de discusión analizados sesionan en la ciudad de Tunja lo que dificulta en la mayoría de casos el desplazamiento de funcionarios desde estos dos municipios. Por lo tanto se puede proponer que espacios como la SCPSL y el Ormet puedan sesionar alternativamente también en Duitama y/o Sogamoso para lograr la participación de estos actores.

Así mismo, es importante visibilizar los avances y el proceso de articulación hecho con la CC de Tunja como un modelo a replicar con las otras dos Cámaras. (Pej. Articulación para implementar la Red Nacional de Formalización).

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

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

En este grupo se encuentra el CREPIB que es actualmente el operador del Ormet Boyacá. Tiene un alto interés por las temáticas relacionadas con el Trabajo decente pero por su naturaleza investigativa y académica tiene poca influencia en la ejecución de acciones pues solo hace parte de la SCPSL como actor invitado.

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

Su rol como operador del Ormet lo está fortaleciendo como la principal y mejor base de investigación y fuente de información para la toma de decisiones relacionadas con el mercado laboral en el marco del Trabajo Decente. Actualmente este actor está construyendo el Documento Técnico de Soporte para estructurar la Ordenanza sobre la Política Pública de empleo y Trabajo decente de Boyacá.



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

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

No se encuentra ningún actor en este cuadrante

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

NA.

**OBSERVACIONES ADICIONALES**

En el caso del departamento de Boyacá es necesario destacar el papel que ha asumido la Gobernación a través de sus diferentes Secretarías (Productividad, Desarrollo Humano y Diálogo Social) para avanzar en las temáticas de trabajo decente que han quedado planteadas desde el Plan de Desarrollo. Merece especial reconocimiento la buena disponibilidad para avanzar en la Formulación de la Política Pública de Trabajo Decente y en la estructuración de un acuerdo para la promoción del empleo que se viene adelantando en el territorio con la compañía del Grupo de Asistencia Técnica del Ministerio del Trabajo.