



PROGRAMA ASISTENCIA
— TÉCNICA TERRITORIAL —



MINTRABAJO



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

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



Política Pública
de Empleo



Trabajo Decente



Gobernanza

Territorial
para el empleo



PROGRAMA ASISTENCIA
TÉCNICA TERRITORIAL



MINTRABAJO



TODOS POR UN
NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

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

DEPARTAMENTO CALDAS

MINISTERIO DEL TRABAJO

GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE ASISTENCIA TÉCNICA TERRITORIAL
-GIATT-

JOSÉ SANTOS HERNÁNDEZ PÉREZ

Septiembre 25 de 2016

. ESPACIO DE DISCUSIÓN

1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
Agosto 26 de 2016	Mesa de trabajo personal	Identificación de los espacios de discusión presentes en el departamento de Caldas	Se identificaron 9 espacios susceptibles de ser abordados
Agosto 30 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización al coordinador del Consejo Departamental de Política Social de Caldas	Se actualizó información de los integrantes del espacio y se conoció su estado actual.
Agosto 30 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización a la coordinadora del CIETI Caldas	Se actualizó la información del CIETI. Así mismo, se conoció sobre el liderazgo que tiene la Gobernación de Caldas sobre el espacio.
Agosto 30 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización a la coordinadora de la Subcomisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales de Caldas	Se actualizó la información de la Subcomisión. Se conoció sobre las actividades que ha desarrollado el espacio en el departamento.
Agosto 30 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización al Coordinador del CONSEA de Caldas	Se actualizó la información del espacio. Se conoció sobre la participación del Ministerio de Trabajo en el Espacio.
Agosto 31 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización al coordinador del Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Se conoció sobre el estado del espacio y la incidencia que tiene en la promoción del SG SST en el departamento.
Agosto 31 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización al coordinador del ORMET de Caldas	Se actualizó la información del Ormet y se conocieron los estudios adelantados en el departamento.

1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
1. Consejo Seccional de Desarrollo Agropecuario, Pesquero, Forestal Comercial y de Desarrollo Rural CONSEA Caldas.	X	JORGE EDUARDO TABARES Profesional especializado de la Secretaria de Agricultura de la Gobernación de Caldas
2. Comité Departamental de Erradicación del Trabajo Infantil	X	PATRICIA RODRIGUEZ Inspectora de Trabajo Dirección Territorial Ministerio de Trabajo Caldas
3. Red Regional de Emprendimiento de Caldas		
4. Consejo Departamental de Política Social de Caldas	X	MABEL ESTELLA BETANCOURT Profesional Especializada Secretaria de Inclusión y Desarrollo Social de la Gobernación de Caldas
5. Comisión Regional de Competitividad de Caldas		
6. Subcomisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales de Caldas	X	ANA KARINA RODRIGUEZ Inspectora de trabajo Dirección Territorial de Caldas
7. Consejo Regional SENA		
8. Observatorio Regional de Mercado de Trabajo ORMET – Risaralda	X	HECTOR MAURICIO SERNA Investigador ORMET Caldas
9. Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo	X	NELSON BARCO Inspector de trabajo Dirección Territorial de Calas

1.3 Análisis espacio de discusión

NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Departamental de Política Social de Caldas	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Secretaría de Inclusión y Desarrollo Social de la Gobernación de Caldas
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Se realizan las reuniones trimestrales de acuerdo a lo establecido en la norma
NORMATIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • LEY 1098 DEL 2006, POR LA CUAL SE EXPIDE EL CÓDIGO DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA ARTÍCULO 206: “El Consejo Nacional de Política Social es el ente encargado de diseñar la política pública, movilizar y apropiar los recursos presupuestales y dictar las líneas de acción para garantizar los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes y asegurar su protección y restablecimiento en todo el territorio nacional” • LEY 1098 DEL 2006, ARTÍCULO 207 “En todos los departamentos, municipios y distritos deberán sesionar Consejos de Política Social, presididos por el gobernador y el alcalde quienes no podrán delegar ni su participación, ni su responsabilidad so pena de incurrir en causal de mala conducta”
OBJETIVO DEL ESPACIO	Articular la gestión de las entidades del Estado, de las Organizaciones del Sector Privado y de la Sociedad Civil para buscar a garantía universal de los Derechos al proporcionar el acceso a los bienes públicos y servicios sociales. Liderar la formulación de las Políticas Públicas Sociales y realizar el seguimiento y evaluación de las mismas integrándolas de forma coherente con las Políticas Nacionales y con las prioridades de los entes territoriales municipales
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	- Informe de gestión - Garantía de los derechos de infancia y adolescencia

	<ul style="list-style-type: none"> - Modificación al reglamento interno CDPS - Oferta institucional de prosperidad social - Análisis de la inclusión en el plan de desarrollo de la temática sobre infancia y adolescencia
<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gobernación de Caldas 2. Procuraduría Regional de Caldas 3. Secretaría de Agricultura 4. Secretaría de Cultura 5. Secretaría de Desarrollo Económico 6. Secretaria de Deporte 7. Secretaria de Educación 8. Secretaria de Gobierno 9. Secretaría de Hacienda 10. Secretaría de Planeación 11. Secretaría de Vivienda 12. Dirección Territorial de Salud de Caldas 13. Ministerio de Trabajo - Regional Caldas 14. ICBF Caldas 15. Confamiliar Caldas 16. Regional Para La Prosperidad Social 17. Regional Para el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA 18. Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas UARIV 19. Universidad de Caldas 20. Comité Departamental de Cafeteros 21. Representanta de La Federación de Organizaciones no Gubernamentales 22. Representante de La Comunidad Indígena 23. Representante de la Federación de Juntas de Acción Comunal Del Departamento de Caldas 24. Representante Comité departamental de Discapacidad 25. Contraloría General de La República
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusión de temáticas en el plan de desarrollo - Inversión ejecutada en niñez y adolescencia 2015-2016
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Articulación de acciones por parte de las entidades que participan - Reducir sus funciones

	- Agrupar los comités, redes y mesas departamentales por tipos de población para trabajar la transversalidad			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	No			
¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas del sector: : Infancia, adolescencia y familia - Acuerdos/Ordenanzas: Plan de desarrollo con ICBF - Planes/estudios e investigaciones - Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: En construcción de política departamental de Discapacidad 			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO "ANÁLISIS ED": CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	A	B	C	D
	X			

ONSEJO DEPARTAMENTAL DE POLÍTICA SOCIAL DE CALDAS

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores internos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo por parte de la Gobernación de Caldas y buena participación de actores. 2. Se apoyan con el presupuesto de los actores que participan en el espacio 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poca articulación entre los actores para la ejecución de acciones en el territorio.
Factores externos		

<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disponibilidad de políticas, planes y programas sociales de orden departamental y nacional 2. Alto apoyo de entidades del orden nacional con recursos financieros para la atención de problemas del sector social 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Elaborar agendas comunes con los diferentes actores para ejecutar las políticas sociales en el departamento de Caldas 1.2 Gestionar articuladamente con los actores recursos adicionales con entidades del orden nacional para desarrollar políticas sociales 2.1 Desarrollar estrategias de socialización para la promoción del trabajo decente con las poblaciones vulnerables del departamento. 2.2 Fortalecer estrategias para la generación de ingresos que involucre a la población vulnerable del departamento. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Definir claramente los roles, tareas y responsabilidades de cada miembro ante el consejo. 1.2 Desarrollar estrategias de articulación entre las diferentes instancias que promueven las políticas sociales en el departamento.
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desconocimiento por parte de la ciudadanía y de usuarios, de las políticas del sector social y su funcionamiento 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Realizar conjuntamente jornadas de socialización y capacitación sobre los instrumentos de política pública existentes para atender las demandas de los diferentes grupos de población. 1.2 Desarrollar estrategias de comunicación con la comunidad para capacitar sobre trabajo decente. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Realizar actividades de formación y capacitación con los actores que participan el espacio para mejorar la capacidad técnica para analizar problemáticas y la toma de decisiones.

NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Dirección Territorial Ministerio de Trabajo Caldas – Seccional de Salud de Caldas
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Se realizan reuniones de acuerdo a lo definido en la norma y a lo programado en el plan de acción
NORMATIVIDAD	DECRETO 16 DE 1997 “reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de los Comités Nacionales, Seccionales y Locales de Salud Ocupacional” DECRETO 16 DE 1997 “En cada capital del departamento funcionará un Comité Seccional de Salud Ocupacional”
OBJETIVO DEL ESPACIO	-Establecer en el respectivo departamento las acciones, planes y programas de Salud Ocupacional, con base en el Plan Nacional de Salud Ocupacional y conforme a las condiciones de trabajo, salud y desarrollo en su región. -Sugerir y recomendar al Comité Nacional de Salud Ocupacional, la normalización requerida para el buen funcionamiento del Sistema General de Riesgos Laborales.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	-Plan de trabajo -Eventos de Dorada y Riosucio -Línea base de la población informal en cada municipio
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	1. El Titular de la Subdirección Preventiva de Salud Ocupacional de la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2. El Subdirector de Salud Ocupacional del Ministerio de Salud 3. El Jefe de la Dependencia competente de Salud Ocupacional o Riesgos Profesionales del Instituto de Seguros Sociales 4. El Jefe de Salud Ocupacional del Instituto Nacional de Salud. 5. Un representante de las entidades administradoras de Riesgos Profesionales diferentes al Instituto de Seguros Sociales 6. Dos representantes de los trabajadores

<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>-Campañas de difusión del SGSST -Impulso a los comité locales en cada municipio</p>			
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>-Recursos de los integrantes para realizar actividades de difusión y socialización -Aportación de recursos por parte del fondo de riesgos laborales</p>			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>No</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas del sector - Acuerdos/Ordenanzas - Planes/estudios e investigaciones - Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente No 			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p>	<p>A</p>	<p>B</p>	<p>C</p>	<p>D</p>
<p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	<p>X</p>			

COMITÉ SECCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
Factores internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores externos	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Participación activa de los actores que pertenecen al espacio.</i> 2. <i>Alto conocimiento por parte de los actores sobre el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Falta de recursos para desarrollar actividades de difusión y socialización del SG SST</i>
OPORTUNIDADES (EXTERNAS)	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Exigencia de la norma para la implementación del SG SST en todas las empresas.</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Programar jornadas de socialización y sensibilización sobre la importancia y necesidad de implementar el SG SST con los empresarios y empleados del departamento de Caldas. 2.1 Participar en otros espacios de discusión donde están presentes los empresarios, empleados y entidades relacionadas con temáticas sobre trabajo decente. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Gestionar ante el fondo de riesgos labores recursos financieros para apoyar la gestión sobre la implementación del SG SST en el territorio.
AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Crecimiento de los accidentes de trabajo en el departamento de Caldas</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Apoyar y fortalecer el funcionamiento de los comités locales en los diferentes municipios de Caldas 2.1 Realizar desde el CS SST seguimiento, evaluación y presentación de alternativas para la disminución de los accidentes de trabajo en el departamento. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Gestionar con Alcaldías, Gobernación, empresarios y ARL del departamento recursos para la prevención de accidentes de trabajo y la certificación de competencias laborales con los trabajadores del departamento.

NOMBRE DEL ESPACIO: Subcomisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales de Caldas	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Gobernación de Risaralda, Secretaria de Desarrollo Social
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Se realiza reunión ordinaria cada mes para tratar los diferentes temas que tienen que ver con el espacio
NORMATIVIDAD	LEY 278 DE 30 ABRIL 1996 “Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales creada por el artículo 56 de la Constitución Política” LEY 990 DE 29 SEPTIEMBRE 2005 “Por la cual se modifica el literal c) del artículo 5° de la ley 278 de 1996”
OBJETIVO DEL ESPACIO	<ul style="list-style-type: none"> a) Fomentar las buenas relaciones laborales dentro de su departamento con el fin de lograr la justicia dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; b) Contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en su departamento, contemplados en el Título II de la parte segunda del Código Sustantivo del Trabajo; c) Fijar de manera concertada la política laboral mediante planes estratégicos en su departamento, en concordancia con lo que al respecto haya fijado la Comisión Nacional, sobre estos asuntos: Bienestar de los trabajadores; adopción de nuevas formas de capacitación laboral; creación de empleo; mejoramiento de la producción y la productividad; redistribución equitativa del ingreso; reconversión industrial y recalificación laboral; participación de los trabajadores en la gestión de las empresas; universalización de la seguridad social; garantía de los derechos de la mujer, el menor trabajador y otros trabajadores vulnerables y garantía de los derechos sindicales; d) Definir estrategias de desarrollo para los trabajadores independientes y de la economía solidaria.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	

<p>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</p>	<p>-Formalización laboral -Trabajo digno y decente en plan de desarrollo -Vendedores ambulantes y zonas azules -Conflictos laborales en transporte</p>
<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ministerio de Trabajo 2. Gobernación de Caldas 3. Alcaldía Municipal de Manizales 4. FENALCO 5. ANDI 6. SENA 7. CONFAMILIAR CALDAS 8. ASONALDE 9. CONFECOOP 10. Universidad de Manizales 11. ORMET-Caldas 12. Prosperidad Social 13. Central Unitaria de Trabajadores CUT 14. Confederación General de Trabajadores CGT 15. Central de Trabajadores de Colombia CTC 16. SINTRAMABE 17. Universidad de Caldas 18. ACOPI 19. Cámara de Comercio de Manizales 20. DANE
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>-Inclusión de temáticas en los planes de desarrollo -Gestión para la aplicación de la ordenanza por el empleo decente del departamento.</p>
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>-Secretario técnico con dedicación exclusiva</p>
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de</p>	<p>No</p>

política pública? Describa.				
¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas del sector - Acuerdos / Ordenanzas: Ordenanza por el Trabajo decente - Planes / estudios e investigaciones - Programa 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			

SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES DE CALDAS

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores internos	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Liderazgo de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo en el espacio.</i> 2. <i>Amplia participación y representación de entidades del sector público, de empresarios y trabajadores</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Carece de secretario técnico para su funcionamiento.</i>
Factores externos		

<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>El departamento de Caldas cuenta con la política pública por el trabajo decente a través de ordenanza.</i> <i>Inclusión de temáticas sobre trabajo decente en el Plan de Desarrollo</i> 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Promover el cumplimiento de la política pública sobre trabajo decente en las entidades públicas de todo el departamento. 1.2 Hacer seguimiento y evaluación a los indicadores de trabajo decente en el departamento. 2.1 Promover jornadas de socialización y sensibilización sobre trabajo decente con empresarios, trabajadores y entidades del sector público. 2.2 Realizar sugerencias sobre la efectividad de las políticas laborales y salariales en los diferentes sectores económicos del departamento. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Gestionar ante el nivel central del Ministerio de Trabajo la asignación de un secretario técnico para poder cumplir con las funciones de la Subcomisión en todo el departamento de Caldas. 1.2 Definir plan de trabajo para acompañar la gestión en los planes de desarrollo de la Gobernación de Caldas y la Alcaldía de Manizales con las temáticas de trabajo decente
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Incremento de conflictos laborales en el departamento en diferentes sectores.</i> 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Realizar reuniones ordinarias de la Subcomisión en las empresas y entidades donde se presentan conflictos laborales para promover el dialogo social y el trabajo decente. 2.1 Realizar plan de acción para identificar alertas tempranas sobre conflictos laborales en los diferentes sectores del departamento. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Definir sistema de seguimiento sobre la atención de los conflictos laborales en el departamento de Caldas por parte de la Subcomisión.

NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y sus peores formas CIETI Caldas	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Secretaría de Integración y Desarrollo Social de la Gobernación de Caldas y Dirección Territorial Ministerio de Trabajo Caldas
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Se realizan reuniones periódicas con los diferentes integrantes.
NORMATIVIDAD	DECRETO 859 DE 1995. CREACIÓN DEL CIETI. “Por el cual se crea el Comité Interinstitucional para la erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador” DECRETO 859 DE 1995. CREACIÓN DEL CIETI. ARTÍCULO 7. “El Comité Interinstitucional, tendrá Comités Coordinadores Departamentales para la erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador, en las capitales de departamento. Los Comités Coordinadores Departamentales empezarán a funcionar una vez sea adoptado el Plan Nacional de Acción para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador entre catorce (14) y dieciocho (18) años; y promoverán la participación en sus actividades de las autoridades políticas y administrativas territoriales”
OBJETIVO DEL ESPACIO	Prevenir y eliminar el trabajo infantil, la estrategia es incluir en el sistema educativo y en el resto de la oferta de bienes y servicios a los NNA (niños, niñas y adolescentes) que están en PFTI o en riesgo, y a sus familias en los servicios sociales que permiten que sus NNA ingresen y permanezcan en dicha oferta totalmente desvinculados de las PFTI, y puedan acceder a los demás beneficios y progresos sociales, económicos, etc., esperados de la política social en su conjunto. La lógica es que mientras los NNA estén en actividades institucionales, no pueden estar trabajando; y mientras sus familias sean productivas de ese modo, no propiciarán ni permitirán trabajar a sus NNA.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	

<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dirección territorial Ministerio de Trabajo 2. Secretaría de educación 3. Secretaría de salud 4. Director del instituto seccional de salud 5. ICBF 6. Secretaría de planeación 7. Secretaría de Integración y desarrollo social 8. Secretario o jefe de la entidad de recreación y deporte 9. Policía de infancia y adolescencia 10. SENA 11. Comisaría de familia 12. Representante de las ONG 13. Representante de los trabajadores 14. Representante de las cajas de compensación familiar 15. Representante de los empleados 16. Invitados especiales, procuraduría y defensoría del pueblo
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aprobación del plan de acción 2016 -Inclusión del tema Trabajo infantil en los planes de desarrollo -Análisis de los planes de desarrollo y ejecución en el ámbito departamental y municipal
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> -No cuenta con presupuesto para el funcionamiento del CETI, necesita que se asignen recursos financieros por parte de los integrantes - Más compromiso por parte de las entidades que hacen parte del CETI
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>No</p>

¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:	-Políticas del sector: Implementación de la ENETI en el territorio -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			

COMITÉ INTERINSTITUCIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores internos	<ol style="list-style-type: none"> Liderazgo y participación de los actores que hacen parte del espacio Cuenta con plan de acción y seguimiento articulado con las actividades de los actores 	<ol style="list-style-type: none"> No cuenta con presupuesto para cumplir a cabalidad con las funciones del espacio
Factores externos		

<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Existencia de política pública nacional y local para atender la problemática sobre trabajo infantil</i> 2. <i>Inclusión de estrategias en el plan de desarrollo departamental para la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas</i> 	<p style="text-align: center;">POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Presentar estrategias de intervención comunes para la atención de la problemática de trabajo infantil en el departamento. 1.2 Realizar plan de trabajo concertado y alineado con las estrategias definidas en los planes de desarrollo del departamento. 2.1 Promover jornadas de socialización sobre trabajo infantil con las comunidades y los empresarios del departamento. 2.2 Involucrar otras entidades del orden local para fortalecer la capacidad operativa del Comité. 	<p style="text-align: center;">DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Realizar gestión institucional ante las entidades participantes del espacio y las alcaldías del departamento para que apropien recursos que le permitan cumplir con sus funciones. 1.2. Fortalecer los comités municipales para que puedan cumplir con las funciones definidas en la ley.
<p style="text-align: center;">AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Desconocimiento por parte de los Alcaldes sobre lo que es el trabajo infantil.</i> 2. <i>No existe línea base para la identificación de la problemática en el departamento de caldas.</i> 	<p style="text-align: center;">RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Realizar jornadas de capacitación sobre las temáticas de trabajo infantil y sus peores formas con los alcaldes del departamento y las secretarías que tienen a cargo la temática. 1.2 Proponer proyecto para el levantamiento de la línea base sobre la problemática de trabajo infantil en el departamento. 2.1 Promover jornadas de socialización sobre trabajo infantil con las comunidades y empresarios en todo el departamento. 2.2 Realizar jornadas para la identificación de la problemática en sectores de alto riesgo en cada municipio. 	<p style="text-align: center;">LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Proponer la realización de acuerdos y alianzas estratégicas con los alcaldes municipales para promover la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas en el departamento. 1.2 Gestionar ante las entidades locales y nacionales la asignación de recursos para capacitar a funcionarios y mantener actualizada la base de datos sobre trabajo infantil en cada municipio.

NOMBRE DEL ESPACIO: Observatorio Regional del Mercado de Trabajo – ORMET Caldas	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Universidad de Manizales
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>Describir: Se realizan reuniones periódicas de acuerdo a las necesidades que se van presentando y los resultados obtenidos en los estudios.</p>
NORMATIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO No 1444 DE 31 JULIO 2014 “Por el cual se estructura la Red Nacional de Observaciones Regionales del Mercado de Trabajo – Red ORMET y se dictan otras disposiciones”
OBJETIVO DEL ESPACIO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover el intercambio, generación y fortalecimiento del conocimiento sobre el mercado de trabajo en el país y sus regiones, para que los actores que participan en dicho mercado tomen decisiones pertinentes. 2. Promover el perfeccionamiento y la aplicación de nuevas herramientas' de análisis del mercado de trabajo. 3. Proponer y gestionar la realización de investigaciones y estudios cuantitativos y cualitativos específicos que permitan profundizar sobre el mercado de trabajo y sus condiciones en las diferentes regiones del país. 4. Promover debates técnicos y académicos sobre metodologías de análisis e investigación de las distintas dimensiones del mercado de trabajo. 5. Propender por el levantamiento de información relevante para la caracterización social, laboral y económica nacional, departamental y municipal. 6. Desarrollar estrategias de difusión a nivel local y nacional de la información generada por los ORMET, a través de diferentes medios que pueden ser: i) Escritos: boletines, libros, plegables, entre otros; ii) virtuales: tales como plataforma web u otras herramientas tecnológicas; iii) Foros, seminarios u otros eventos de socialización.

	7. Estimular el rigor técnico para el monitoreo, análisis y prospectiva del mercado de trabajo de cada región. Para esto es necesario promover continuamente espacios de capacitación, transferencia de nuevas metodologías, gestión del conocimiento y asistencia técnica entre los miembros de la red.
Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<ul style="list-style-type: none"> -Asociatividad -Informalidad y ocupación del espacio público -Calidad del empleo en el sector transporte intra-urbano de la ciudad de Manizales -Prospectiva laboral BPO, TI, Software
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gobernación de Caldas 2. Alcaldía de Manizales 3. SENA 4. Ministerio del Trabajo 5. CUT Central Unitaria de Trabajadores 6. FEDECALDAS- Federación de Trabajadores de Caldas 7. CTC- Confederación de Trabajadores de Colombia 8. ACOPI 9. ANDI 10. Cámara de Comercio de Manizales 11. Confamiliar Caldas 12. Fenalco (Federación Nacional de Comerciantes) 13. Universidad de Manizales 14. Universidad de Caldas 15. DANE 16. Fundación Universitaria Luis Amigó
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> -Financiación de Colciencias, Cámara de Comercio y CHEC para realizar proyectos de investigación. -Entrega de estudios sobre prospectiva laboral en metalmecánica y cafés especiales, perfiles ocupacionales turismo y condiciones de trabajo en los Call Center.
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<ul style="list-style-type: none"> -Más apoyo institucional del sector público y privado

¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	No			
¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:	<ul style="list-style-type: none"> – Políticas del sector – Acuerdos/Ordenanzas – Planes/estudios e investigaciones – Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: estudios sobre prospectiva laboral en metalmecánica y cafés especiales, perfiles ocupacionales turismo y condiciones de trabajo en los Call Center. 			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:	A	B	C	D
CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	X			

OBSERVATORIO REGIONAL DE MERCADO LABORAL ORMET - CALDAS

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Factores internos Factores externos </div>	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo por parte de la academia para la operación del espacio con profesionales idóneos. 2. Tiene información sobre la problemática del mercado laboral en el departamento. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poco apoyo financiero por parte de los aliados para realizar investigaciones.

<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>1. <i>Apoyo de entidades nacionales como Ministerio de Trabajo y Colciencias para realizar investigaciones</i></p>	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>1.1 Articular con entidades nacionales apoyo para definir propuestas de investigación que contribuyan con la toma de decisiones para enfrentar las problemáticas que sobre trabajo decente se presentan en el departamento.</p> <p>1.1 Programar con otros espacios jornadas para socializar y discutir sobre los resultados de los estudios realizados por el ORMET.</p>	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <p>1.1 Realizar plan de acción y presupuesto conjuntamente con todos los actores para cumplir con las funciones del espacio y comprometer y participar a los aliados de los resultados de la gestión.</p>
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <p>1. <i>No existencia de presupuesto en las entidades públicas locales para realizar investigaciones sobre mercado laboral y trabajo decente</i></p>	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <p>1.1 Presentar propuestas de investigación y gestionar recursos ante entidades públicas y privadas que participan en los demás espacios de discusión del departamento.</p> <p>2.1 Socializar con entidades públicas del departamento los resultados obtenidos en los estudios realizados por el ORMET y presentar las recomendaciones para enfrentar los problemas presentes alrededor del empleo en el departamento.</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <p>1.1 Realizar jornadas de capacitación y formación con entidades públicas para sensibilizar sobre la necesidad de hacer estudios sobre mercado laboral y trabajo decente y la importancia de apoyar con recursos financieros la elaboración de los mismos en el departamento.</p>

NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Seccional de Desarrollo Agropecuario, Pesquero, Forestal comercial y de Desarrollo Rural CONSEA Caldas.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Gobernación de Caldas – Secretaria de Agricultura
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <u>X</u> No _____ Describir: Se realiza reunión de acuerdo a lo establecido en la norma.
NORMATIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • RESOLUCIÓN No 000164 DE 30 MARZO DE 2004 “Por la cual se modifica la Resolución 00460 del primero de octubre de 1997, con el fin de organizar el Sistema Nacional Regional del sector agropecuario, pesquero, comercial forestal y de desarrollo rural” • DECRETO No 1987 DE 12 SEPTIEMBRE DE 2013 “Por el cual se organiza el Sistema de coordinación de actividades públicas, privadas y de inclusión social para el cumplimiento del Pacto nacional por el Agro y el Desarrollo Rural”
OBJETIVO DEL ESPACIO	<ol style="list-style-type: none"> 1.Coordinar la ejecución de la política del sector, programas especiales, la investigación y la presentación de los servicios agropecuarios y de desarrollo rural en el departamento. 2.Difundir y socializar la política agropecuaria, pesquera, forestal, comercial y desarrollo rural nacional, departamental y coordinar como colectivo la demanda de servicios agropecuarios y desarrollo rural y los apoyos a la comunidad rural departamental. 3.Identificar y promover los proyectos agropecuarios, pesqueros, forestales comerciales y de desarrollo rural de carácter departamental que sean centrales para el desarrollo sectorial y el mejoramiento de la vida rural, concertar su priorización con los actores organizados del sector para conformar una Agenda Departamental de Desarrollo Rural. 4.Concurrir con apoyo técnico a los Acuerdos de Competitividad de las Cadenas Productivas y coordinar con sus firmas acciones que contribuyan a su consolidación y operación. 5.Participar en la elaboración del Plan de Desarrollo Agropecuario, Pesquero, Forestal comercial, y de Desarrollo Rural, el cual deberá articularse con la política agropecuaria nacional y cuya elaboración se encuentra a cargo del gobierno departamental. 6.Realizar el seguimiento y evaluación del impacto de las políticas sectoriales, de desarrollo rural y descentralización a nivel departamental y presentar al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural recomendaciones. 7.Coordinar los sistemas de información sectorial. 8.Concertar y recomendar la distribución de recursos de inversión de las entidades adscritas y vinculadas y de los programas especiales a nivel departamental como requisito previo para la aprobación de los presupuestos anuales de estos organismos. 9.Las demás que le asigne el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión

<p>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</p>	<p>-Alianzas productivas, resultados de las convocatorias -Presentación oferta institucional SENA -Plan de desarrollo agropecuario</p>
<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gobernación Departamento De Caldas 2. Ica 3. Sena - Caldas 4. Banco Agrario 5. Incoder 6. Corpocaldas 7. Universidad De Caldas 8. Alcaldía de Manizales 9. Prosperidad Social 10. Centro Galerías Plaza De Mercado 11. Comité Departamental De Ganaderos 12. Comité Departamental De Cafeteros 13. Asohofrucol Caldas 14. Fedepanela Caldas 15. Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural 16. Ministerio del Trabajo 17. Asociación Nacional De Usuarios Campesinos Caldas 18. Dirección Centro De Investigación La Selva Sede Manizales
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>-Elaborar el plan de desarrollo rural para el departamento -Definir las cadenas productivas para el sector</p>
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>-Conocer las ofertas institucionales de las diferentes entidades -Articular las instituciones y reactivar los consejos municipales.</p>

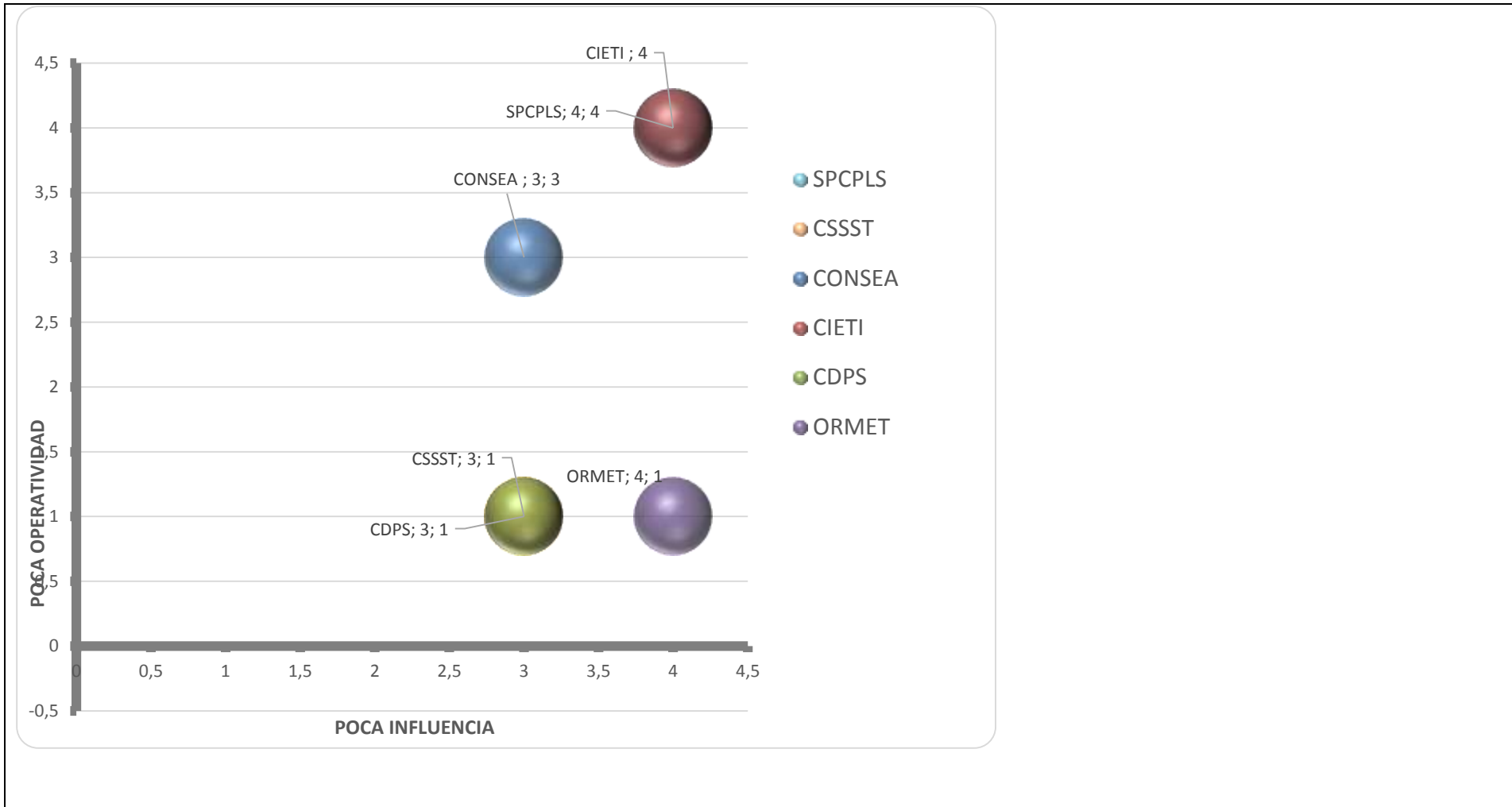
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>No</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p>	<p>- Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas -Planes/estudios e investigaciones: incorporar estrategias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

CONSEJO SECCIONAL DE DESARROLLO AGROPECUARIO, PESQUERO, FORESTAL COMERCIAL Y DE DESARROLLO RURAL CONSEA CALDAS

<p>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA</p>		
	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p>	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p>
<p>Factores internos</p>	<p>1. <i>Liderazgo de la Gobernación de Caldas sobre el espacio</i> 2. <i>Cuenta con plan estratégico para el desarrollo del sector agropecuario del departamento de Caldas</i></p>	<p>1. <i>Poca articulación entre los actores participantes del espacio para socializar la oferta institucional y ejecutar acciones conjuntas en el sector.</i></p>
<p>Factores externos</p>		

<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Implementación de nuevas políticas públicas para el desarrollo del sector.</i> 2. <i>La existencia de estrategias para la promoción del trabajo decente en el campo</i> 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Realizar jornadas de concertación para la incorporación de las nuevas políticas del sector en la dinámica del espacio. 1.2 Promover la realización de jornadas de socialización y capacitación sobre trabajo decente en los Consejos Municipales de desarrollo agropecuario. 2.1 Realizar talleres para identificar los problemas de empleo presentes en cada uno de las cadenas productivas definidas para el departamento. 2.2 Socializar con las cadenas productivas la oferta institucional y las temáticas para el trabajo decente existentes en el país. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Proponer el establecimiento de una agenda común de intervención con las entidades que tienen responsabilidades frente a las problemáticas del empleo en el sector. 1.2 Realizar jornadas formación y capacitación para mejorar la capacidad técnica y de gestión de los actores que participan del espacio
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Bajos ingresos de la población que trabaja o reside en el sector rural del departamento</i> 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Promover el fortalecimiento y la creación de organizaciones de economía solidaria para la población rural del departamento. 2.1 Brindar apoyo técnico y financiero para la formulación de proyectos de emprendimiento y de generación de ingresos con la población que vive en el área rural del departamento. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Diseñar estrategias de intervención integrales entre los actores participantes del espacio para mejorar los ingresos de la población que habita en el área rural del departamento.

- 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
Agosto 26 de 2016	Mesa de trabajo personal	Identificación de los espacios de discusión presentes en el departamento de Caldas	Se identificaron 9 espacios susceptibles de ser abordados
Agosto 30 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización al coordinador del Consejo Departamental de Política Social de Caldas	Se actualizó información de los integrantes del espacio y se conoció su estado actual.
Agosto 30 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización a la coordinadora del CIETI Caldas	Se actualizó la información del CIETI. Así mismo, se conoció sobre el liderazgo que tiene la Gobernación de Caldas sobre el espacio.
Agosto 30 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización a la coordinadora de la Subcomisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales de Caldas	Se actualizó la información de la Subcomisión. Se conoció sobre las actividades que ha desarrollado el espacio en el departamento.
Agosto 30 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización al Coordinador del CONSEA de Caldas	Se actualizó la información del espacio. Se conoció sobre la participación del Ministerio de Trabajo en el Espacio.
Agosto 31 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización al coordinador del Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Se conoció sobre el estado del espacio y la incidencia que tiene en la promoción del SG SST en el departamento.
Agosto 31 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización al coordinador del ORMET de Caldas	Se actualizó la información del Ormet y se conocieron los estudios adelantados en el departamento.

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	15
Entidad Privada	2
Gremio	7
Academia	4
Cooperación Internacional	0
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	5
Total actores	34

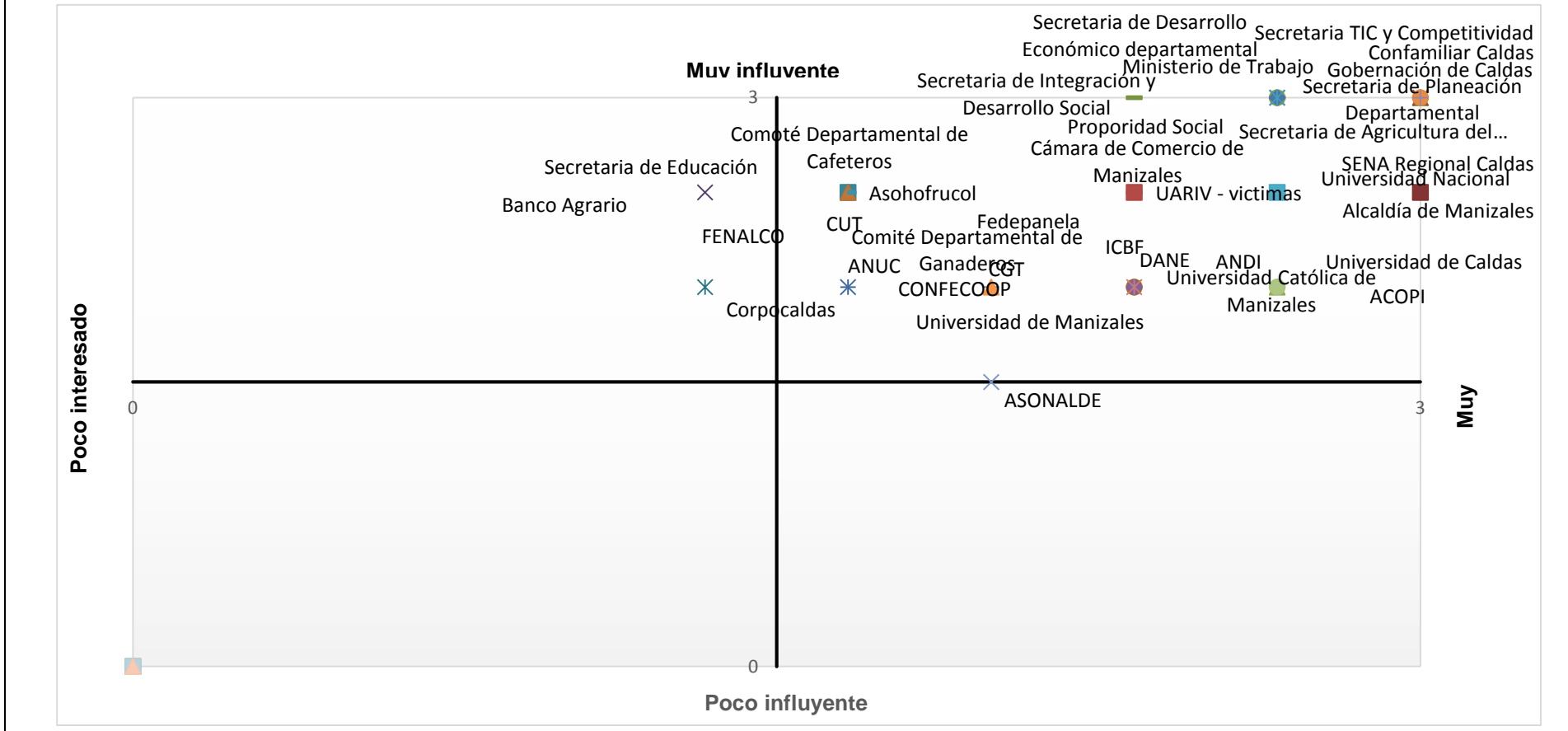
- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión?
De acuerdo a la información recolectada, se considera que actores claves como Secretarías de educación, gremios de la construcción y de la minería, representantes de los trabajadores independientes, secretaria de gobierno, secretaria de cultura y secretaria de deportes son actores que pueden apoyar a

los diferentes espacios analizados con la ejecución de estrategias que contribuyen a mejorar las condiciones de la población que se atiende desde cada espacio.

- ¿Qué estrategias de mantenimiento de actores, propondría para que los actores desarrollen mejor su actividad?
Se deben desarrollar estrategias de capacitación y sensibilización sobre la importancia, los objetivos, las funciones y las temáticas que abordan los espacios de discusión. Adicionalmente desarrollar talleres para definir los roles de cada actor y la construir planes de acción conjuntamente con los actores para mejorar la articulación y eficiencia de las actividades de cada uno.

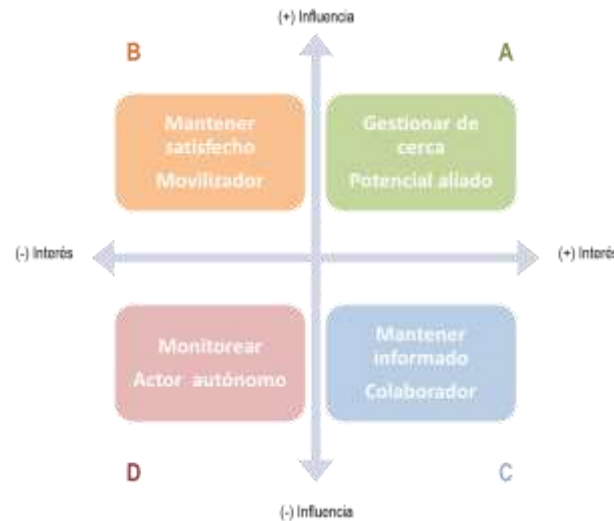
2.3 Análisis mapeo de actores

- Anexe la gráfica del mapeo de actores clave MAC, archivo Excel "MATRIZ MAC" pestaña "Mapeo actores 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 tienen buena disposición para participar en los espacios.

Tienen capacidad de decisión sobre las propuestas que se plantean en las reuniones.

Apoyan las actividades que se desarrollan desde los espacios.

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

Proponer estrategias conjuntas con el Ministerio de trabajo para socializar los instrumentos de política pública y sensibilizar sobre el trabajo decente en los diferentes municipios del departamento.

Importante capacitar a los actores sobre las temáticas relacionadas con el trabajo decente y sus implicaciones en el desarrollo de la economía. Se encuentra mucha preocupación por el empleo y menos atención por la calidad del empleo.

Movilizador (alta influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Estos actores no tienen claridad sobre lo que es trabajo decente, esto hace que frente a las temáticas planteadas consideren que no son de alto impacto para sus intereses. Se preocupan más por proyectos movilizadores de recursos financieros porque consideran que esto se mejora las condiciones del empleo en la región.

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

Se puede hacer acompañamiento a los proyectos formulados por estos actores llevando información sobre trabajo decente para que sea tenida en cuenta al momento de la ejecución de los mismos. Así mismo, es muy importante capacitar en formalización laboral y sensibilizar a estos actores sobre la importancia de la protección social para los empleados y los riesgos a que están expuestos por no hacerlo.

Colaborador (baja influencia / alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Normalmente son los actores que conocen mejor sobre los problemas que enfrentan las personas en sus trabajos.

Algunos carecen de conocimiento sobre lo que es el trabajo decente y no tienen los suficientes argumentos para defender sus derechos.

Otros solo se limitan a reconocer los problemas pero no se atreven a defender o promover alternativas de solución.

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

Involucrarlos en las actividades que se desarrollan desde los diferentes espacios, asignando tareas específicas que les permita conocer con más profundidad la problemática del trabajo decente, el funcionamiento de la economía y los propósitos de la política pública.

Actor autónomo (baja influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Son actores con intereses muy particulares y lo que buscan es mantenerse vigentes en los espacios.

Aunque algunas veces reconocen los problemas, no creen que la solución este en la política pública y menos en que puedan hacer parte de la solución.

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

Es importante hacer que estos actores participen activamente en las acciones que se adelantan desde los diferentes espacios.

Se debe escuchar más a estos actores y permitirles que manejen las discusiones para que pueda mejorar su actitud y su conocimiento sobre las temáticas del trabajo decente.

OBSERVACIONES ADICIONALES

En general, en caldas se percibe buen liderazgo para el funcionamiento de los diferentes espacios en el departamento. Hay un nivel aceptable de conocimiento sobre trabajo decente y los objetivos de los espacios son tenidos en cuenta para involucrados en sus planes de acción.

Faltan herramientas en los espacios para hacer seguimiento y evaluación a las políticas públicas que existen para enfrentar las diferentes temáticas sobre trabajo decente.

Es válido considerar la posibilidad de fortalecer el conocimiento sobre trabajo decente especialmente con los actores del sector público y llevarlo a los diferentes municipios del departamento.