



**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: CASANARE**

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

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

**ANDRÉS RICARDO SANDOVAL GALINDO**

**30 de Septiembre de 2016.**

## 1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

### 1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
23/09	Programación de agenda/entrevistas.	Contacto telefónico con los líderes de las mesas: Consea, CRC, SDCPSL, CIETI, Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité Regional SENA y ORMET Casanare.	Agenda concertada para los días lunes 26 de septiembre con la Dirección Territorial de Casanare de MinTrabajo.  Miércoles 28 de septiembre con CRC, Consea y Codpos.
24/09	Revisión de documentos base 2015.	Como punto de partida para iniciar procesos de atención virtual a los líderes de los espacios de discusión en el departamento, se hace consulta interna para definir base y contactos para la próxima semana.	Recolección de información de los espacios: CRC, Consejo de Política Social, CIETI, SDCPSL.
26/09	Aplicación de instrumentos/ entrevista ED.	i. Se realiza sesión virtual con el Dr. Yezid Ricaurte sobre los espacios liderados por la Dirección Territorial de Mintrabajo y donde participa.  SDCPSL, CIETI, Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo,  ii. Se realiza sesión virtual con Martha Porras, coordinadora de ORMET Casanare.	Se alcanzan los informes y acciones requeridas para el diagnóstico de los espacios de discusión.
28/09	Aplicación de instrumentos/ Entrevista ED	Se realiza reunión virtual con la Dra. Julia Molina de la Gobernación de Casanare sobre acciones del Consejo de Política Social del departamento.	Se alcanzan la información requerida para el diligenciamiento y continuación de la metodología.
28/09	Aplicación de instrumentos/ Entrevista ED	Se realiza reunión virtual con la Dra. Daniela Gonzalez.	Se recibe la información requerida para emprender las acciones y seguimiento de la metodología.

29/09	Aplicación de instrumentos/ Entrevista ED	Se realiza entrevista con el Ingeniero Edwin Cubides, Banco de Proyectos de la Gobernación de Casanare.	Se recibe información requerida para este espacio de discusión.
-------	---	---	---

## 1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas salariales y Laborales de Casanare.	X	Yezid Gerardo Ricaurte- Director Territorial/ Ministerio del Trabajo.
Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo- Casanare.	X	Yezid Gerardo Ricaurte - Director Territorial/ Ministerio del Trabajo.
Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil-CIETI.	X	Yezid Gerardo Ricaurte - Director Territorial/ Ministerio del Trabajo.
Mesa Técnica Laboral de Casanare.	X	Edwin Cubides- Director de Banco de Proyectos- Gobernación de Casanare.
Observatorio Regional del Mercado de Trabajo de Casanare.	X	Martha Porras, docente Unisangil.
Comisión Regional de Competitividad de Casanare.	X	Daniela Gonzalez- Líder de Competitividad de la Cámara de Comercio de Casanare.
Consejo Departamental de Política Social de Casanare.	X	Julia Molina, profesional de Departamento Administrativo de Planeación DAP- Políticas Sectoriales.

### 1.3 Análisis espacio de discusión

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Comisión Regional de Competitividad de Casanare.</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Cámara de Comercio de Casanare.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>Describir: El espacio tiene diferentes instancias donde se reúnen de forma semanal por medio de los clúster sectoriales, y las subcomisiones encargadas de desarrollar agendas articuladas con la CRC. Las reuniones de la CRC en plenaria se hacen de forma mensual.</p>
<b>NORMATIVIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conpes 3439 de 2006 “Institucionalidad y principios rectores de la política para competitividad e innovación”</li> <li>• Decreto 2828 de 2006 “por el cual se organiza el Sistema Administrativo Nacional de Innovación”</li> <li>• Ley 1450 de 2011 “por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014”. Otorga nuevas facultades a las Comisiones Regionales de Competitividad (Artículo 33)</li> <li>• Ley 1530 de 2012 “por la cual se regula la organización y el funcionamiento del Sistema General de Regalías”. Otorga a las Comisiones Regionales de Competitividad la facultad de ser entes consultivos de los OCAD.</li> <li>• Decreto 1500 de 2012 por medio del cual se redefine y organiza el Sistema Nacional de Competitividad</li> <li>• Decreto 243 de 2007 por medio del cual se crea la Comisión Regional de Competitividad de Casanare</li> <li>• Acuerdo de Voluntades de 2007 “por medio del cual se reconoce la Comisión Regional de Competitividad de Casanare como integrante del Sistema Nacional de Competitividad”</li> <li>• Decreto 0311 de 2012 por medio del cual se dictan medidas para la reorganización y funcionamiento de la Comisión Regional de Competitividad de Casanare</li> <li>• Reglamento de la Comisión Regional de Competitividad de Casanare (Febrero de 2013). Adoptado por la Asamblea Regional de Competitividad para regular el funcionamiento de la CRC</li> </ul>
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Competitividad CRC de Casanare es un espacio de concertación y articulación del sector público, privado y académico para promover el desarrollo productivo y la competitividad del departamento
<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>	Trabajo decente- plan de dialogo social- seguimiento a los compromisos adquiridos por la Gobernación de Casanare y las comunidades de El Morro en Yopal, problemáticas de intermediación laboral desde JAC en las zonas de influencia petrolera.

¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Integrantes del Comité Ejecutivo de la CRC. Gobernación de Casanare, Cámara de Comercio de Casanare, Unisangil, Unitropico.			
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	Ser efectivamente un espacio de concertación del sector público, privado y académico y de consultoría para las entidades a través del plan Regional de Competitividad de Casanare. Además ejercer la secretaria técnica de la red Regional de Emprendimiento de Casanare y la continua y pronta actualización del Observatorio de Competitividad del departamento.			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	De acuerdo a lo conversado con su delegada, sus necesidades tienen que ver con los recursos físicos. Destaca además recursos financieros, pero que no son más relevantes que los recursos físicos.			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	Sobre todo este año la CRC estuvo presente en el proceso de formulación de Plan de Desarrollo Departamental y Planes de Desarrollo Municipales en Casanare. En general el Plan Regional de Competitividad de Casanare ha sido hoja de ruta en la creación de estrategias dinamizadoras de la competitividad del Departamento. Por si misma, la CRC a representado un espacio abierto de consultoría para todos los ítems anteriores.			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Políticas del sector</li> <li>-Acuerdos/Ordenanzas</li> <li>-Planes/estudios e investigaciones</li> <li>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</li> </ul>	Aporte al plan de desarrollo departamental y planes de desarrollo municipal, Yopal, Aguazul y a otros municipios del departamento.			
<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>	<b>X</b>			

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Departamental de Política Social</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Gobernación de Casanare/ Departamento Administrativo de Planeación-DAP- Políticas Sectoriales.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Han desarrollado 3 reuniones este año con amplia participación.
<b>NORMATIVIDAD</b>	Decreto 0110 de 10 de junio 2014. Se crea el Consejo de Política Social y se hacen modificaciones. Decreto 0111 de 2014, Decreto Reglamentario del Consejo de Política Social.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	El Consejo de Política Social es una instancia de concertación, participación, coordinación y asesoría, que posibilita la identificación de procesos dirigidos al desarrollo integral y coherente de la política social en el departamento; orientando la formulación e implementación de estrategias, planes, programas y proyectos, la focalización de recursos y la articulación con los actores sociales del departamento que conlleve la construcción de una sociedad democrática de derecho social y de justicia donde exista prevalencia de los derechos humanos, la promoción de la igualdad, la justicia y la corresponsabilidad.
<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>	Varios temas, pero el más importante tiene que ver con procesos de la niñez, infancia y adolescencia. Inclusión de la población víctima del conflicto. Inclusión de la población con discapacidad. Inclusión de jóvenes y mujeres a las oportunidades de generación de ingresos y educación.
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Gobernación de Casanare. Procuraduría Regional. Defensoría del Pueblo. Alcaldía de Yopal. 18 alcaldías más del departamento de Casanare. ICA. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-ICBF. SENA, Departamento para la Prosperidad Social. Caja de Compensación Familiar- Comfacasanare.

	Representantes de la sociedad civil (niños, niñas y adolescencia, juventud, Población Afro, Indígena, en condición de discapacidad, mujer, LGTBI, adulto mayor, ONG'S y víctima). Fundación Amanecer.			
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	Plan de acción de desarrollado este año para determinar acciones de los próximos 3 años de gobierno. Participación activa y comprometida de las entidades que deben participar. La articulación y liderazgo del Instituto de Bienestar Familiar.			
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	Apoyo técnico nacional y recursos para la articulación de acciones. Apoyo técnico tiene que ver con acciones para para población víctima por parte de la Unidad de Víctimas. Apoyo para atención en temáticas de empleabilidad y emprendimiento para esta población por parte de MinTrabajo. Acciones específicas para la población indígena.			
<b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b>	Se ha hecho un liderazgo desde la secretaría Técnica para definir acciones de política pública para infancia y adolescencia y población con discapacidad.  Para ello en años anteriores se dejaron acciones de política pública pero que actualmente se debe revisar y actualizar.			
<b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b>  <i>-Políticas del sector</i> <i>-Acuerdos/Ordenanzas</i> <i>-Planes/estudios e investigaciones</i> <i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i>	Políticas del sector: Infancia y adolescencia. Población con discapacidad. Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: Acompaña los procesos para que se implemente la Política de Trabajo Decente en el departamento.			
<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>	<b>X</b>			

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Observatorio Regional de Mercado de Trabajo-ORMET Casanare.</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Secretaría técnica y coordinación liderada por la Universidad de San Gil- Unisangil- sede Yopal.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Se han desarrollado acciones en los comités técnicos y reuniones de planeación de acciones.
<b>NORMATIVIDAD</b>	Decreto Presidencial 1444 de 2014 y Acuerdo de Voluntades del ORMET Casanare con fecha de 12 de agosto de 2014.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	El objeto del presente Acuerdo de Voluntades es el funcionamiento y fortalecimiento del OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO DE CASANARE, como una unidad técnica dedicada a la consecución de información, análisis, monitoreo y prospectiva de las temáticas que caracterizan el mercado de trabajo del departamento de Casanare, en un espacio interinstitucional.
<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>	Investigación y prospectiva del mercado de trabajo, estadísticas regionales como base de información, consecución de recursos financieros, técnicos y operativos para el desarrollo de proyectos liderados por el espacios con el fin de obtener información que ofrezca datos para la toma de decisiones de política pública.
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Participan: Universidad de San Gil sede Yopal, Gobernación de Casanare, CCF Comfacasanare, Cámara de Comercio de Casanare, SENA regional. Todos lo hacen de forma permanente, sin embargo, gran parte de la responsabilidad recae sobre la Universidad Unisangil.
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	Para el año 2016, participar y ganar a la bolsa concursable liderada por PNUD y MinTrabajo. Consolidar el Ormet como un instrumento técnico de consulta. Para el año 2015, haber desarrollado tres (3) productos por primera vez con apoyo de investigadores y soportes técnico de PNUD y MinTrabajo.
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	Recursos humanos para el fortalecimiento técnico del espacio. Recursos financieros para el desarrollo de investigaciones en el territorio. Mayor capacitación para la mayor comprensión de las acciones y alcances de lo abordado por el ORMET.
<b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b>	No, participan de las acciones de las propuestas del Acuerdo de Voluntades para la Promoción del Empleo en Casanare.

<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>Investigaciones e informes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento a Megaproyectos.</li> <li>• Boletín de seguimiento a indicadores del mercado de laboral en el departamento de Casanare.</li> <li>• Estrategias para el fortalecimiento de la competitividad de los sectores de ganadería, turismo y piña en el departamento de Casanare.</li> </ul> <p>Vinculación de las acciones del ORMET en las metas del plan de desarrollo departamental.</p>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b></p>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>				X

<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>	Secretaría Técnica: Dirección Territorial de MinTrabajo.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Reuniones mensuales, estas se hacen el último jueves de cada mes en la dirección territorial
<b>NORMATIVIDAD</b>	Decreto 016 de 1997.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Promover la prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral, en las empresas públicas, privadas y el sector informar, así como promover la afiliación a riesgos laborales de todos los trabajadores en el departamento de Casanare.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<p>Los que tienen que ver con las funciones del espacio, para esto se enumeran las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asesorar al director regional o seccional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al jefe de la dirección territorial de salud y al comité nacional de salud ocupacional, en la elaboración o implementación del plan nacional de salud ocupacional y el desarrollo de políticas en salud ocupacional.</li> <li>2. 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.</li> <li>3. Establecer el sistema de información sobre la conformación, funcionamiento y resultados de los comités locales de salud ocupacional, con el objeto de apoyar las acciones o actividades de dichos comités, e informar a las autoridades correspondientes el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los integrantes de los mismos, para lo de su competencia.</li> <li>4. Evaluar y proponer ajustes al plan departamental de salud ocupacional, en el mes de diciembre de cada año, de acuerdo con las necesidades socioeconómicas y culturales de la región, el cual debe estar relacionado con el plan nacional de salud ocupacional y la legislación del sistema general de riesgos profesionales.</li> <li>5. Sugerir y recomendar al comité nacional de salud ocupacional, la normatización requerida para el buen funcionamiento del sistema general de riesgos profesionales.</li> <li>6. Impulsar y coordinar campañas, programas y eventos de divulgación, publicación, educación y capacitación en riesgos profesionales para el respectivo departamento.</li> <li>7. Impulsar planes tendientes a la formación del recurso humano y divulgación, a todo nivel, en lo relacionado con la salud ocupacional.</li> <li>8. Conceptuar sobre la expedición de licencias para la prestación de servicios en salud ocupacional a terceros.</li> </ol>

	<p>9. Conformar los comités locales de salud ocupacional según las necesidades socio-laborales y densidad de población en los municipios donde no existe inspección de trabajo y seguridad social, e informar de su creación al comité nacional de salud ocupacional.</p> <p>10. Orientar y coordinar las acciones de los comités locales de su región, con base en los lineamientos establecidos en el plan nacional de salud ocupacional y conforme a los criterios definidos por el comité nacional de salud ocupacional.</p> <p>11. Dirigir y coordinar investigaciones, planes, programas y campañas en el área del sistema general de riesgos profesionales aprobados por el consejo nacional de riesgos profesionales y establecidos en el presupuesto general del fondo de riesgos profesionales, o los financiados con recursos de carácter público, privado, nacional o internacional.</p> <p>12. Solicitar la cooperación de entidades públicas, privadas y personal especializado de carácter nacional e internacional, para el estudio y desarrollo de asuntos o temas especiales relacionados con el sistema general de riesgos profesionales, conforme a las disposiciones vigentes.</p> <p>13. Orientar en forma técnica el funcionamiento de las subcomisiones seccionales de las comisiones nacionales de salud ocupacional.</p> <p>14. Participar en la coordinación y supervisión de las actividades de los centros de investigación, educación, formación profesional, prevención, capacitación y de cooperación en salud ocupacional o riesgos profesionales.</p> <p>15. Participar dentro del ámbito de su competencia en los consejos, comisiones o comités establecidos en los sectores de trabajo, salud, educación, medio ambiente, cuando la ley lo disponga o se requiera su intervención.</p> <p>16. Presentar proyectos, estudios y propuestas en salud ocupacional ante las entidades o autoridades departamentales, nacionales e internacionales.</p> <p>17. Conceptuar sobre los proyectos, planes y programas que en materia de riesgos profesionales presente a su consideración el director regional o seccional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o el jefe de la dirección territorial de salud.</p>
<p><b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b></p>	<p>Gobernación de Casanare (Secretaria de salud departamental).          Alcaldía Yopal (Secretaria de Salud de Yopal).          Sena          Fuc (fundación universitaria de casanare)          Cun          Unisangil          Sintradecare          Sintrayopal          Equion energia.          Geopark          Arl Positiva</p>

	<p>Arl Colmena Arl Equidad Arl Sura Cámara de Comercio de Casanare Asocesst (Asociación Colombiana de empresas de seguridad y salud en el trabajo)</p>
<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr la participación de todas las entidades que lo deben conformar.</li> <li>• Compromiso de los integrantes para la ejecución de las distintas actividades a desarrollar por parte del comité.</li> <li>• En el año 2015, se desarrollaron 3 seminarios enfocados a promover la seguridad y salud en el trabajo a más de 300 empleadores.</li> <li>• En el año 2015 se elabora el plan de trabajo a ejecutar durante el año 2016.</li> <li>• En el año 2016 se ejecuta el plan de trabajo elaborado en el año 2015. Entre las actividades ejecutadas se encuentra: Ejecución de 5 seminarios en prevención riesgos laborales, y normatividad para pequeñas y mediana empresa, ferias de seguridad social para empleadores no formalizados, capacitación a gremio de taxistas, capacitación a comerciantes, visitas preventivas a empresas para verificar el cumplimiento del SG.SST.</li> <li>• Se trabaja con el mite departamental y local de Yopal Unificado.</li> </ul>
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Destinación de presupuesto desde las entidades que participan para el desarrollo de actividades.</li> <li>• Trazabilidad y autonomía de los funcionarios para la toma de decisiones.</li> <li>• Recursos físicos, económicos, técnicos; mayor participación de actores, etc.).</li> </ul>
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>Hasta el momento por llevar tan solo 1 año activo desde 2015 no ha sido posible incidencia política. Se aportó junto al GATT en temas de inclusión en el Plan de Desarrollo Departamental y Municipal de Yopal.</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>Proyectos: Seminarios anuales para promover la seguridad y salud en el trabajo.</p>

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

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Mesa Técnica Laboral de Casanare.</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Gobernación de Casanare- DAP- Banco de Proyectos.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Se han desarrollado mesa de trabajo y seguimiento al Programa de Asistencia Técnica-PAT.
<b>NORMATIVIDAD</b>	No existe normatividad en este aspecto. Documentos técnicos y de seguimiento como el Plan Departamental de Empleo.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Liderar procesos de política pública de empleo, emprendimiento y generación de ingresos en el departamento de Casanare.
<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>	Acuerdo Territorial para la Promoción del Empleo en Casanare. Servicio Público de Empleo. 40 Mil primeros empleos. Formación para el trabajo.
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Actores permanentes: Gobernación de Casanare-DAP- CCF Comfacasanare. Colpensiones. MinTrabajo. Unisangil. ACP- Casanare. SENA.
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	Consolidación en el espacio de temáticas de políticas activas y pasivas del mercado de trabajo. Allí se presenta todo lo relacionado con el PAT del Ministerio del Trabajo. Se presentan las acciones referentes a la política pública de MinTrabajo y de los actores del Sector Trabajo.
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	Mayor dinamismo e integración desde sus entidades presentes. Mayor liderazgo desde la secretaría técnica. Consolidación de proyectos. Mayor apoyo financiero desde MinTrabajo.

<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>Este espacio lidero lo relacionado al ingreso de temáticas de trabajo decente en el plan de desarrollo, incluyendo las acciones del Acuerdo Territorial para la Promoción del Empleo y Recomendaciones para la Promoción del Empleo en Marco del Trabajo Decente.</p>			
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <p><i>-Políticas del sector</i></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>Aportes al Plan Departamental de Empleo. Aportes al desarrollo e ingreso de acciones en el Plan de Desarrollo Departamental y Municipal de Yopal sobre temáticas de Trabajo Decente. Otro aporte es el programa del ORMET, este nació de la iniciativa en este espacio.</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		

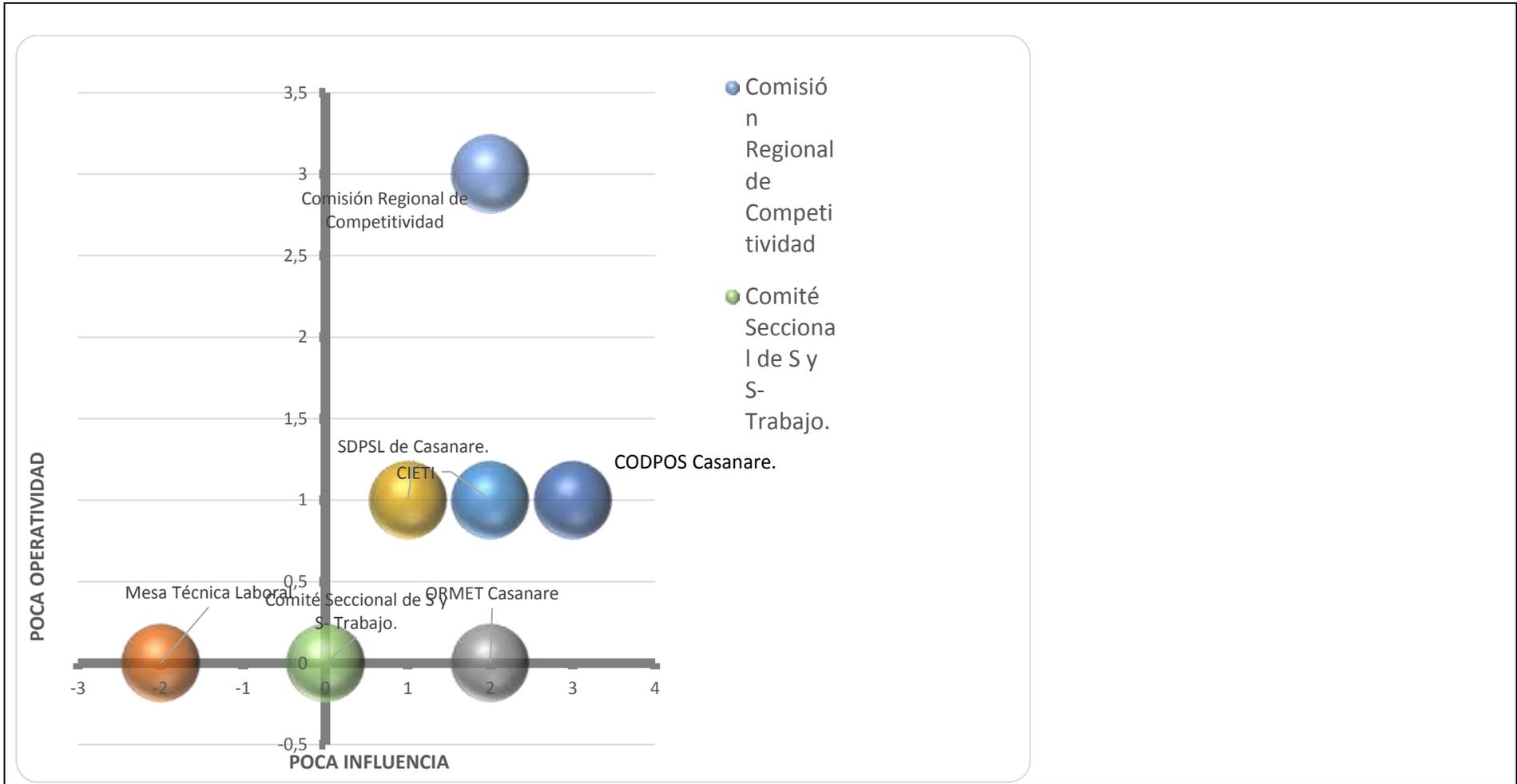
<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Inter-institucional de Erradicación de Trabajo Infantil.</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Gobernación de Casanare- políticas sectoriales-DAP.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Se han desarrollado acciones este año, por medio del liderazgo del ICBF y Gobernación de Casanare.
<b>NORMATIVIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución 3597 de 2013 (Ministerio del Trabajo) Define las ocupaciones y condiciones riesgosas para Niños, Niñas y Adolescentes en Colombia.</li> <li>• Ley 1098 de 2006 Código de Infancia y Adolescencia Art. 204 Responsables de las políticas públicas de infancia y adolescencia. (Presidente, Gobernadores y Alcaldes).</li> <li>• Conpes social 147 de 2012. Prevención del embarazo en la adolescencia y la promoción de proyectos de vida para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en edades entre 6 y 19 años.</li> </ul>
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	<p>Conocer las problemáticas y las causas de trabajo infantil en el departamento de Casanare.            Liderar procesos articulados para evitar el trabajo infantil en el departamento.            Conocer los datos municipales de las peores formas de trabajo infantil y el trabajo infantil.            Coordinar planes de acción para mitigar los impactos del trabajo infantil y las peores formas de trabajo infantil en todos los municipios del departamento.</p>
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<p>Actualización de la política pública de infancia y adolescencia del departamento de Casanare.            Liderar procesos con ICBF para hacer seguimiento a los casos de trabajo infantil y peores formas de trabajo infantil.            Plan de acción para el año 2016.</p>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	<p>Actores permanentes:            Gobernación de Casanare-DAP-            Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-ICBF.            CCF Comfacasanare.            Ministerio del Trabajo.            SENA.            Alcaldía de Yopal.            Fundación Amanecer.</p>

<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<p>Desarrollo de acciones en torno a la incidencia política municipal de Yopal para la política de infancia y adolescencia. Liderazgo retomado por el Ministerio del Trabajo a partir de este año. Plan de acción articulado para el 2016 y 2017.</p>			
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<p>Mayor participación y articulación de los municipios lejanos a la capital por medio de estrategias de comunicación. Liderazgo de las entidades como Ministerio del Trabajo para el año 2016. Recursos financieros desde el nivel nacional, regional y local para establecer mayores acciones e impactos en las acciones. Capacitación en los sistemas de registro y control a nivel municipal y departamental.</p>			
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>Apoyo en la gestión de la política pública municipal de Yopal.  Gestión para el ingreso de acciones en los planes de desarrollo municipales y el departamental.</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>Implementación de las leyes sobre trabajo infantil y peores formas en el departamento de Casanare. Ingresos de temáticas de trabajo infantil y peores formas de trabajo infantil en los planes de desarrollo.</p>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b></p>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	<b>X</b>			

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Casanare.</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Dirección Territorial de Ministerio del Trabajo.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Gran actividad en este año y en el 2015. La reactivación de la Subcomisión realizada por el liderazgo del Director Territorial. Estas tienen reuniones cada mes, lideradas por el Ministerio del Trabajo, estas normalmente se desarrollan en la oficina del Ministerio del Trabajo de Yopal.
<b>NORMATIVIDAD</b>	Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia. Ley 278 de 1996 que crea las Subcomisiones a nivel departamental. Ley 990 de 2005: Modifica el literal C del artículo 5° la Ley 278/96 (en cuanto a la composición de las SDC). Decreto 427 de 2008: Reglamenta literal C del artículo 5° la Ley 278/96
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Fomentar las relaciones laborales entre empleados y empleadores en el departamento de Casanare. Contribuir a la solución de conflictos colectivos de trabajo. Otros, definidos en temáticas de empleo y trabajadores independientes.
<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>	Conflictos sociales y laborales en las zonas de influencia petrolera del departamento. Se destacan las acciones de conflictividad en Tauramena, Paz de Ariporo y vereda el Morro de Yopal. Sin embargo se aclara que la conflictividad tiene acciones en todo el departamento. Otro tema importante tienen que ver con la intermediación laboral y las acciones “indebidas” o no autorizadas que se siguen presentando en las zonas de influencia petrolera. La formalización laboral es otro de los temas tratados en el espacio.
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Actores permanentes: Gobernación de Casanare- CCF Comfacasanare. Cámara de Comercio de Casanare. Ministerio del Trabajo. SENA. Alcaldía de Yopal. CUT- USO- Sintradecare. Fedepalma.

<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<p>Desarrollar un plan de acción de cara a las acciones del año en curso. Sostenibilidad de los procesos relacionados con el plan de acción. Mantenimiento de la atención de los actores locales en el proceso tripartita. Lanzamiento y recepción de acciones de la red nacional de formalización laboral.</p>			
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<p>Apoyo técnico desde el nivel central de MinTrabajo para mejorar aspectos de la secretaría técnica e incidencia política del espacio. Mayores aportes del Ministerio del Trabajo nivel central para ser desarrolladas en el departamento. Recursos económicos para desarrollar el espacio a nivel regional y municipal.</p>			
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>No se evidencian acciones de política pública.</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>No se evidencian acciones sobre lo denominado.</p>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b></p>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	<b>X</b>			

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



**1.4 Análisis espacio de discusión (Construya la matriz FODA de acuerdo con los resultados obtenidos en la entrevista, los demás sondeos realizados y el análisis complementario de la información realizada por el asesor GATT).**

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 1. COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD DE CASANARE.</b>		
<b>Factores internos</b>  <b>Factores externos</b>	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>  1. Participación constante de actores locales involucrados. 2. Articulación de acciones interinstitucionales desde los miembros.	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>  1. Bajo soporte técnico, apoyo y de seguimiento. 2. Bajos recursos físicos, financieros y de soporte.
<b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b>  1. Apoyo desde el nivel central- Confecamaras- Mincit con la Secretaría Técnica en temas operativos, técnicos y financieros. 2. Coordinación y empoderamiento de las alternativas clúster como fuente de desarrollo regional.	<b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b>  1.1. Involucrar de forma técnica, operativa y con gestión de procesos a los actores locales que hacen parte del espacio con el apoyo adecuado desde la Secretaría Técnica. 1.2. Ampliación de acciones del espacio ante otros actores públicos y privados con amplia relevancia en temáticas de empleo. 2.1. Vinculación de metas y proyectos que redundan en acciones del espacio a nivel departamental, fomentando la diversificación económica. 2.2. Mejorar la articulación interinstitucional entre espacios, entidades, con el fin de sumar en acciones que generen valor agregado, dinamismo y acogimiento a la diversificación económica.	<b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b>  1.1. Apoyar las acciones de la Secretaría Técnica con personal dedicado a la CRC de Casanare. 1.2. Dinamizar el espacio con herramientas técnicas que permitan medición, dinamización, gestión y ejecución de acciones. 2.1. Obtener apoyo desde nivel central para mejorar acciones en torno al fortalecimiento del espacio. 2.2. Lograr dinamizar las acciones del espacio de discusión ante otras instancias del nivel central que mejoren los objetivos propuestos a nivel interno con sinergia ante otras instancias.
<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>  1. Desarticulación entre apuestas productivas planificadas y apuestas nacionales de competitividad. 2. Alza y estabilidad de precios del petróleo, no fomenta la diversificación económica.	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>  1.1. Fortalecer y profundizar acciones con actores del nivel central relacionados con el proceso, aumentando su capacidad de planeación y coordinación 1.2. Desarrollar estrategias de fortalecimiento a la diversificación teniendo en cuenta las ventajas comparativas del departamento. 2.1. Aumentar el grado de coordinación: nación- región- local, de forma técnica y avalada por el nivel central atendiendo necesidades locales. 2.2. Implementar procesos y estrategias de articulación para fomentar la diversificación económica desde el inicio de las cadenas productivas.	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>  1.1. Implementar estrategias y herramientas de seguimiento y cumplimiento de compromisos soportados por las áreas encargadas desde el nivel central. 1.2. Implementar acciones de mitigación de impactos de la actividad petrolera por medio de acciones del fomento a otras actividades relacionadas con el sector agropecuario y servicios. 2.1. Mejorar, gestionar y perseverar para obtener apoyo técnico y constante desde el nivel central para el desarrollo de las acciones. 2.2. Coordinar acciones con diferentes instancias de Mincomercio-Confecámaras, Presidencia, otros, para mejorar implementar mejoramiento operativo del espacio.

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 2. CONSEJO DEPARTAMENTAL DE POLÍTICA SOCIAL-CODPOS CASANARE.</b>		
<b>Factores internos</b>  <b>Factores externos</b>	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>
<p>1. Liderazgo ejercido por la Gobernación de Casanare como responsable del proceso.</p> <p>2. Periodicidad y cumplimiento de los compromisos relacionados en el plan de acción.</p>	<p>1. Aspectos técnicos, operativos y financieros.</p> <p>2. Dificultades para la articulación por las distancias y medios de transporte y comunicación entre entes territoriales.</p>	
<b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b>	<b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b>	<b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b>
<p>1. Fortalecimiento de la gobernanza e impulso desde el nivel central gubernamental.</p> <p>2. Mejorar el relacionamiento con las entidades territoriales del nivel departamental para ampliar incidencia.</p>	<p>1.1. Priorizar acciones y articulación con entidades territoriales que tienen relevancia de atención con población priorizada en temáticas sociales.</p> <p>1.2. Ampliación de las buenas relaciones internas que evidencien acciones a nivel externo de la dirección del espacio.</p> <p>2.1. Priorizar acciones que contribuyan al cumplimiento de metas conjuntas de formación y atención a población priorizada, iniciando por Gobernación de Casanare y las 19 Alcaldías del departamento.</p> <p>2.2. Involucrar las acciones de las entidades del nivel central, encontrando puntos concordantes de articulación y metas en los planes de acción.</p>	<p>1.1. Introducción de forma prioritaria acciones hacia la niñez, infancia y adolescencia, mujer e indígenas. La eliminación de barreras de acceso a oportunidades es requerida con prioridad.</p> <p>1.2. Articular acciones en plan de acción del espacio con respecto a los planes de desarrollo departamental y municipal (19) en torno al mejoramiento de calidad de vida de población vulnerable y priorizada.</p> <p>2.1. Mejorar relacionamiento con entidades territoriales con respecto a metas sobre objetivos y enfatizar en estrategias para mejorar la comunicación en torno al cumplimiento de compromisos.</p> <p>2.2. Vincular inversiones del nivel central en torno al mejoramiento de la comunicación virtual como medio para mejorar las acciones.</p>
<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<p>1. Escasos recursos financieros y operativos para el desarrollo de acciones.</p> <p>2. Limitadas acciones desde el nivel central para mejorar actividades que generen bienestar y sostenibilidad de procesos.</p>	<p>1.1. Priorizar acciones y gestión en torno al mejoramiento para la consecución de recursos y operatividad del espacio, basado en las buenas relaciones con el nivel central y con entes territoriales.</p> <p>1.2. Desarrollar estrategias conjuntas para involucrar al nivel central en su asistencia técnica.</p> <p>2.1. Gestionar acciones de acompañamiento informando y analizando el cumplimiento de las acciones de los socios estratégicos en el espacio, motivos para solicitar un acompañamiento proactivo.</p> <p>2.2. Dinamizar acciones conjuntas con los actores involucrados para soportar acciones y volver eficientes los recursos utilizados.</p>	<p>1.1. Reasignar acciones en corto plazo para evidenciar temáticas de atención a población priorizada.</p> <p>1.2. Involucrar en el plan de acción conjunto, metas de gestión para el fortalecimiento del soporte técnico.</p> <p>2.1. Gestionar e involucrar el acompañamiento técnico y asesoría desde el nivel para mejorar relación con entes territoriales.</p>

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 3. OBSERVATORIO REGIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO-ORMET CASANARE.</b>		
<b>Factores internos</b>  <b>Factores externos</b>	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>  1. Capacidad de liderazgo de los socios estratégicos. 2. Amplio desarrollo de acciones periódicas desde los actores locales pertenecientes al Observatorio para dinamizar el espacio.	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>  1. Debilidades en el plan de acción a corto, mediano y largo plazo. 2. Baja capacidad de gestión y sostenibilidad de recursos.
<b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b>  1. Recursos provenientes del sector hidrocarburos y de megaproyectos que sustenten la investigación socio laboral. 2. Integración de acciones de investigación y del Observatorio directamente en los planes de desarrollo regionales.	<b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b>  1.1. Articular acciones desde el Observatorio para propender por la sostenibilidad y el aumento de investigaciones requeridas para la toma de decisiones de política pública. 1.2. Implementar estrategias de invitación y atracción de socios estratégicos que brinden valor agregado a los procesos del Observatorio. . 2.1. Generar un plan de acción para desprender actividades de ideas de investigación y propender pro presentar a los actores locales privados con el objetivo de buscar financiación. . 2.2. Dinamizar la presentación del Observatorio ante diversas entidades territoriales del departamento como medio para evidenciar acciones de investigación en sus municipios.	<b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b>  1.1. Elaborar acciones y actividades, en el plan de acción, dirigidas a promover la vinculación de nuevos socios estratégicos que generen valor agregado (atendiendo necesidades específicas) en el corto, mediano y largo plazo. 1.2. Priorizar la planeación estratégica como medio para la sostenibilidad y brindar espacio de articulación con las metas de los planes de desarrollo territoriales. 2.1. Propender por sostener la coordinación del espacio y el operador de forma transversal y a mediano plazo, así como el orden logístico y operativo del espacio. 2.2. Gestión de recursos como acción transversal.
<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>  1. Bajo acompañamiento técnico. 2. Escasos recursos económicos para el desarrollo de proyectos que dinamicen su sostenibilidad y su reconocimiento.	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>  1.1. Gestionar acompañamiento técnico sobre la gestión y calidad de productos. 1.2. Gestionar acciones de presentación de proyectos a actores públicos, privados y de cooperación internacional para el desarrollo de proyectos. 2.1. Integrar las acciones periódicas desde los actores locales-socios a la generación de oportunidades de recursos para la sostenibilidad. 2.2. Exigir por medio de acciones en consenso mayor capacitación y asistencia técnica desde el nivel central.	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>  1.1. Fortalecer el espacio con el apoyo al desarrollo de plan de acción que vincule procesos de gestión de recursos y presentación de proyectos de forma constante ante entidades privadas, de cooperaciones internacionales y públicas. 1.2. Vincular propuestas de investigación que evidencien respuestas a los planes de desarrollo los entes territoriales. 2.1. Gestionar la asistencia técnica o fortalecimiento local para el desarrollo de procesos que sean registrados en sistemas de sostenibilidad de información.

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 4. COMITÉ SECCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.</b>		
<b>Factores internos</b>  <b>Factores externos</b>	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>
	1. Liderazgo del Ministerio del Trabajo como promotor del espacio. 2. Coordinación de acciones entre los socios estratégicos.	1. Soporte financiero, técnico y operativo. 2. Participación inconstante de los socios.
<b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b>	<b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b>	<b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b>
1. Acompañamiento por instancias del nivel nacional que desarrollan agendas articuladas y generan valor agregado a las temáticas. 2. Implementación de metas en los planes de desarrollo de los 19 municipios de la Gobernación de Casanare sobre los temas base del espacio.	1.1. Fomentar el relacionamiento nacional con asistencia técnica en pro del mejoramiento del espacio y el cumplimiento de las acciones de competitividad e innovación. 1.2. Promover la coordinación de acciones en torno al fortalecimiento de instancias internas en la Gobernación de Casanare, Alcaldía de Yopal y actores del sistema de riesgos laborales que comprometan programas y proyectos para el fomento de sus objetivos. 2.1. Dinamizar el acompañamiento técnico nacional en gestión de resultados que mejoren los logros alcanzados en los índices seguridad y salud en el departamento. 2.2. Fortalecer el trabajo conjunto con la entidad líder, para avanzar periódicamente en el acceso a otros municipios del departamento.	1.1. Gestionar procesos y resultados de largo plazo, dinamizando con acciones y resultados de corto y mediano plazo que sostengan procesos y herramientas de trazabilidad e información. 1.2. Fortalecer e imitar buenas prácticas de gerencia donde predomina la trazabilidad de procesos en comparación con los mejores estándares del espacio a nivel nacional. 2.1. Fortalecer la gerencia y liderazgo proactivo, dinámico, incluyendo acciones de sostenibilidad y trabajo en equipo. 2.2. Ofrecer acciones conjuntas ligadas a los planes de acción de las entidades públicas y privadas que permitan tener metas conjuntas y una acción gana/gana.
<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
1. Escasos recursos financieros para financiación de eventos y acciones del espacio. 2. Desconocimiento de las acciones del espacio en centros fuera de Yopal y de grandes empresas.	1.1. Desarrollar estrategias activas en torno a la consecución de recursos a nivel interno (públicos y/o privados) o externo para desarrollar agendas conjuntas para el fortalecimiento de acciones. 1.2. Revisar internamente los reglamentos y operación del espacio donde permitan la participación de regiones alejadas del centro administrativo y político, permitiendo su participación. 2.1. Desplazar acciones lideradas por el Ministerio del trabajo ante municipios- no capital para preparar acciones en las subregiones. 2.2. Pre- diseñar acciones en el corto plazo que involucre municipios de las subregiones y vincular a los socios estratégicos por fases.	1.1. Fomentar el recurso técnico, financiero y operativo en aras de potencializar el espacio e introducir acciones para la gestión de recursos. 1.2. Permitir el ingreso de personal, en la gerencia del espacio, que articule y tenga experiencia con las subregiones del departamento. 2.1. Involucrar en los socios estratégicos actores locales de las subregiones del departamento, alejados del centro político-administrativo, con el compromiso de movilizar recursos para el mejoramiento de las acciones del espacio. 2.2. Involucrar estratégicamente actores locales comprometidos con los procesos, obteniendo procesos compartidos y que aporten recursos para el logro de las acciones.

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 5. MESA TÉCNICA LABORAL DE CASANARE.</b>		
<b>Factores internos</b>  <b>Factores externos</b>	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>  1. Soporte técnico y operativo desde el Ministerio del Trabajo y sus estrategias. 2. Alto grado de influencia e interés por las temáticas de empleo de los socios estratégicos del espacio.	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>  1. Desgaste desde los socios estratégicos al no tener soporte jurídico el espacio de discusión. 2. Débiles procesos de articulación del espacio en torno a procesos de ejecución de planes desde y hacia los municipios.
<b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b>  1. Articulación nación territorio, fortalecimiento de la gobernanza y fortalecimiento en temáticas de empleo. 2. Amplio interés operativo para ejercer y dinamizar acciones en las regiones.	<b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b>  1.1. Desarrollar estrategias de fortalecimiento y mantenimiento de actores locales y nacionales en torno a políticas de la población priorizada. 1.2. Fortalecer el relacionamiento y la asistencia técnica desde los líderes del espacio hacia las acciones de los municipios más alejados del centro. 2.1. Implementar acciones que permitan ampliar metodologías, acciones y tecnología hacia todos los socios estratégicos del espacio (municipios). 2.2. Desarrolla estrategias que vinculen acciones regionales en un plan de acción de mediano y largo plazo de la mano de la Gobernación de Casanare.	<b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b>  1.1. Fortalecer el espacio vinculando una acción de soporte jurídico i vinculación en un espacio de discusión actual y con relevancia. 1.2. Fortalecer procesos de articulación, gestión y acciones desde el espacio con destino a las regiones. 2.1. Gestionar acciones de asistencia técnica en relación a políticas no fortalecidas por el nivel central y la eliminación de barreras de acceso y aumento de oportunidades para: jóvenes, mujeres, con discapacidad, afrodescendientes, indígenas, otros. 2.2. Ampliar base de socios con actores locales que presenten acciones en las subregiones de Casanare.
<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>  1. Carencia de recursos financieros que permita hacer frente a las necesidades de las regiones para enfrentar el desempleo. 2. Escasa participación de la comunidad en el espacio donde se evidencien necesidades y acciones por desarrollar.	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>  1.1. Propender por la gestión de recursos o la movilización del Espacio hacia las regiones de forma periódica para atender las particularidades regionales directamente. 1.2. Liderar procesos y acciones relacionados en el plan de desarrollo departamental y apoyar el registro y seguimiento con los planes de desarrollo municipales. 2.1. Ofrecer, gestionar y liderar formulación de proyectos en articulación con Banco de Proyectos para presentarlos a nivel nacional e internacional. 2.2. Desarrollar estrategia de acercamiento de los actores técnicos a la comunidad por medio de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de la población en las regiones.	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>  1.1. Elaborar una gerencia articuladora y capaz de encontrar punto de acuerdos entre las estrategias de cada entidad que abarquen varios municipios y respuesta a las necesidades de la región. 1.2. Desarrollar acciones de modificación de acciones donde permitan mayor participación de regiones y municipios con más problemáticas y asistencia de acciones sociales. 2.1. Presentar planes de acción que evidencien la búsqueda de recursos y la articulación de los mismos que determine inversión en las subregiones y fortalecimiento de la política de empleo a nivel subregional. 2.2. Fortalecer la articulación con los 19 municipios del departamento por medio de entidades privadas, gremiales y sociales de interés regional.

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 6. COMITÉ INTERINSTITUCIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL-CIETI.		
<p><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p>
<p>1. Secretaría técnica y liderazgo compartido por Gobernación de Casanare, ICBF y MinTrabajo. .</p> <p>2. Participación de los actores involucrados en el espacio de discusión.</p>	<p>1. Pocas acciones en el plan de acción.</p> <p>2. Débil capacidad de articulación interna y de acciones en los municipios del departamento, enfatizando en los alejados de la capital.</p>	
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p>
<p>1. Priorización de acciones desde la nación para la protección de niños, niñas y adolescentes en esta temática.</p> <p>2. Mejoramiento de la asistencia técnica nacional desde ICBF y MinTrabajo, los líderes del proceso.</p>	<p>1.1. Ampliación de acciones en otros aspectos sociales del departamento definidos a mejorar el ingreso y educación de padres de familia y responsables de los niños.</p> <p>1.2. Fortalecimiento del relacionamiento con el ICBF- Gobernación de Casanare y MinTrabajo, buscando ser el eje de las acciones y punto de referencia para el crecimiento operacional y técnico del espacio.</p> <p>2.1. Bases de reuniones periódicas por municipios que busquen las interacciones entre los actuales actores y los posibles invitados para fortalecer el espacio en cantidad y calidad.</p> <p>2.2. Ampliación de la participación actores del nivel subregional en la toma de decisiones técnicas del espacio para continuar alimentando su liderazgo propositivo.</p>	<p>1.1. Liderar procesos desde la secretaría técnica evidenciando el cumplimiento de actores que no hacen parte de la base, motivando la responsabilidad compartida.</p> <p>1.2. Mayor coordinación entre líderes de los procesos y obtener compromisos con los 19 municipios.</p> <p>2.1. Liderar procesos constantes y periódicos para fortalecer los aspectos comunes y las metas en torno a mejorar la articulación desde la secretaría técnica y los actores.</p> <p>2.2. Implementar estrategias para visibilizar las acciones y los compromisos en las subregiones donde se desarrollan escasas actividades para mitigar la problemática.</p>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p>
<p>1. Escasa asistencia técnica de fortalecimiento y actualización del espacio desde el nivel nacional.</p> <p>2. Desconocimiento y mezcla de acciones tradicionales y culturales en la “crianza” hace difícil evidenciar la problemática en la región.</p>	<p>1.1. Gestionar y ampliar la asistencia técnica desde MinTrabajo e ICBF, otras entidades del nivel nacional para fortalecer el espacio.</p> <p>1.2. Intervenir y recomendar desde el espacio hacia la administración departamental y municipal para mejorar acciones de respuesta a compromisos.</p> <p>2.1. Motivar a los actores participantes del proceso con aumento de la asistencia técnica territorial.</p> <p>2.2. Ampliar la sensibilización y socialización de las acciones del trabajo infantil en zonas y subregiones del norte y sur de Casanare donde es común el trabajo y la crianza de los niños y niñas. Acciones de largo plazo.</p>	<p>1.1. Mejorar la capacidad de coordinación y acciones con responsabilidad compartida de espacio por medio de la medición de metas comunes entre el nivel local, regional y departamental.</p> <p>1.2. Buscar medios alternativos de comunicación para el cumplimiento de las acciones.</p> <p>2.1. Mejorar la asistencia técnica desde el nivel nacional y departamental, teniendo en cuenta el nivel de articulación para el cumplimiento de responsabilidades compartidas.</p> <p>2.2. Utilizar los medios de comunicación alternativos para mejorar la articulación y la coordinación de las acciones.</p>

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 7. SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES DE CASANARE-SDCPSL-</b>		
<b>Factores internos</b>  <b>Factores externos</b>	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>
<b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b>	<b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b>	<b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b>
1. Aumento continuo de socios estratégicos y el conocimiento de las acciones del espacio a nivel departamental. 2. Mayor participación del espacio de la solución de las problemáticas laborales presentadas en la región.	1.1. Vincular nuevos actores relevantes al espacio con jornadas de capacitación y fortalecimiento técnico. 1.2. Ampliar la asistencia técnica y la capacitación hacia los actores locales clave que se convierten en soporte de las acciones del espacio de discusión. 2.1. Ampliación de las acciones de la Subcomisión y descentralizar los temas en la concertación. 2.2. Introducir temáticas de empleo y política pública como medio de ampliación de sus acciones.	1.1. Mejorar relacionamiento con el nivel nacional para fortalecer el espacio (Subdirección de promoción de la Organización Social- MinTrabajo). 1.2. Ampliar la capacitación y la asistencia técnica hacia nuevos actores locales interesados en el desarrollo del espacio en las subregiones (norte, centro, sur). 2.1. Incluir en el plan de acción procesos articulados con el nivel central para ser desarrollados de forma conjunta. 2.2. Vincular acciones hacia de fortalecimiento hacia las regiones del departamento.
<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
1. Escasa participación del sector privado y gremial en el departamento. 2. Desconocimiento de las acciones del dialogo social y el Ministerio del Trabajo en el departamento.	1.1. Fomentar la participación del sector privado mediante invitaciones y visitas de motivación hacia los objetivos conjuntos. 1.2. Presentación desde la secretaria técnica de la oferta del Ministerio y los alcances del espacio. 2.1. Formación en temáticas de trabajo decente y sus alcances en las empresas privadas. 2.2. Jornadas de capacitación, oferta institucional y reuniones cerradas para validar las acciones del espacio.	1.1. Dinamizar acciones de asistencia técnica nacional con el sector privado desde el nivel nacional con injerencia local y a nivel local. 1.2. Capacitación planeada para mejorar relaciones y alcances de los espacios. 2.1. Involucrar al sector privado en el desarrollo de acciones con valor agregado. 2.2. Involucrar el fortalecimiento institucional como acciones en el plan de acción a corto, mediano y largo plazo.

## 2. MAPA DE ACTORES

### 2.1 Actividades desarrolladas para la implementación del mapeo

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
29/09	Sesión de Trabajo.	Revisión de las acciones y productos del año 2015 con el fin de hacer comparación y revisión primaria.	- Se analiza el crecimiento de actores relacionados con Trabajo Decente en los espacios de discusión.
30/06	Sesión de trabajo mediante medios virtuales para verificación de acciones y objetivos.	Revisión de acciones de trabajo decente a actores del departamento de Casanare.	- Vinculación de la información en la herramienta metodológica del espacio.
30/06	Entrevista con líderes de espacios de discusión.	Se utiliza la entrevista ED como medio para consultar la importancia y las acciones de actores relevantes en torno a sus acciones de trabajo decente.	Se recibe información de los espacios liderados por el Ministerio del Trabajo.

### 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	16
Entidad Privada	07
Gremio	07

Academia	06
Cooperación Internacional	00
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	10
<b>Total actores</b>	<b>46</b>

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

Entidades de cooperación internacional que realizan acciones en el departamento de Casanare. No son muy notorias, pero sus acciones están presentes en temas sociales y de producción, por ejemplo ante la gobernación y su oficina de cooperación internacional. Sin embargo, esto puede ser por la rigidez de las acciones jurídicas de los espacios.

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

Mejorar su conocimiento de lo referente a Trabajo Decente, enfatizar en capacitaciones de oferta y la importancia de su accionar en estas temáticas.

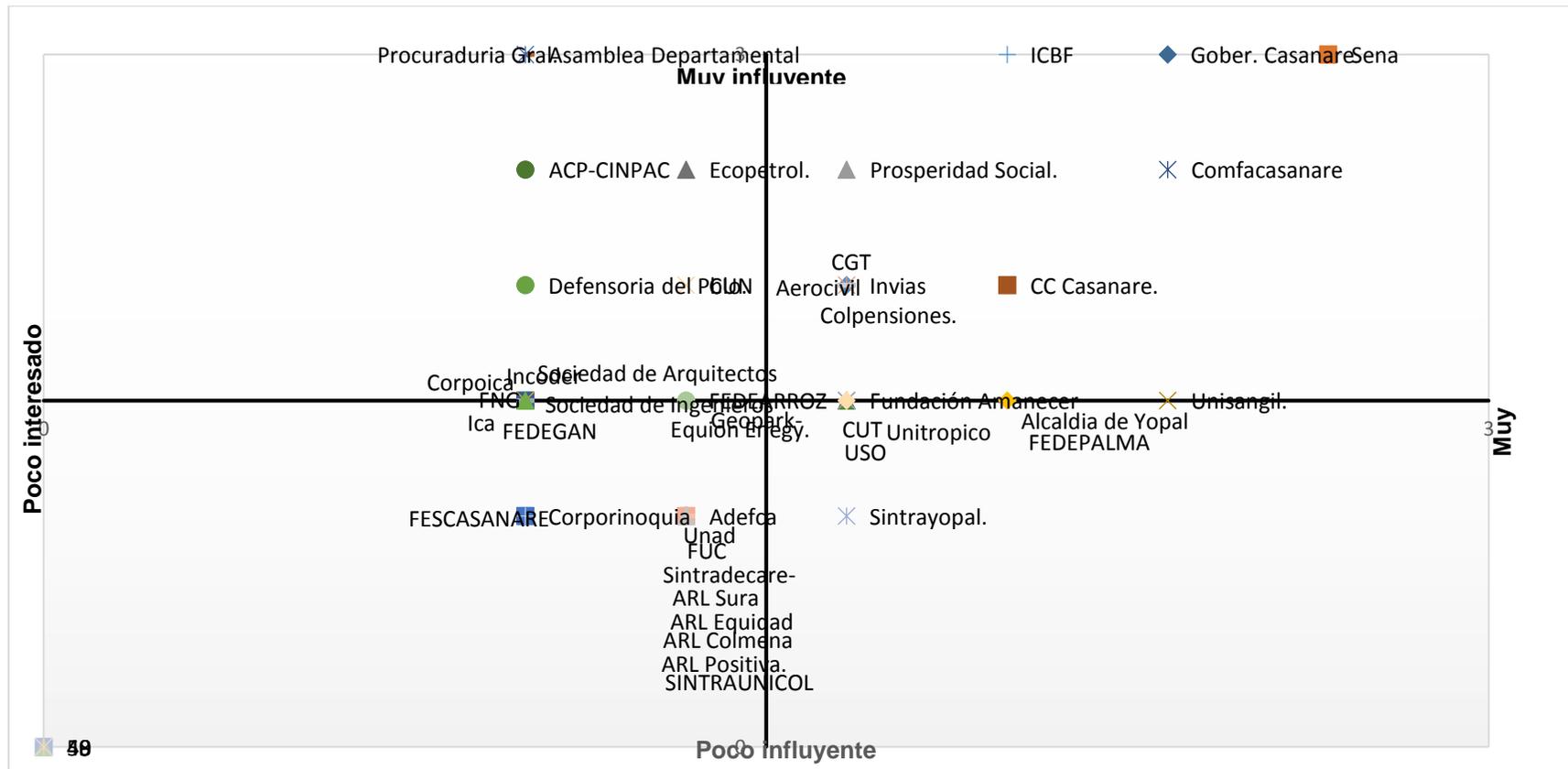
Articular acciones internas en la Gobernación de Casanare, por ejemplo entre las secretarías y áreas relevantes de trabajo con el Ministerio del Trabajo –GATT y Dirección Territorial, como DAP, SAGYMA y Acción Social, para determinar en planes de acción eficientes y articulados.

Mejorar la capacidad técnica de la Dirección Territorial de MinTrabajo en temáticas y acciones de Trabajo Decente, ante todo ante la oferta del Viceministerio de Empleo y Pensiones para que desarrolle acciones y oferta institucional complementaria hacia los espacios y la comunidad.

Fortalecer los líderes de los espacios de discusión como Unisangil, Gobernación de Casanare y MinTrabajo en aspectos de mejora para el cumplimiento de objetivos y dinamismo de los espacios de discusión y el uso adecuado de la gobernanza como medio para la incidencia política y la articulación pública-privada.

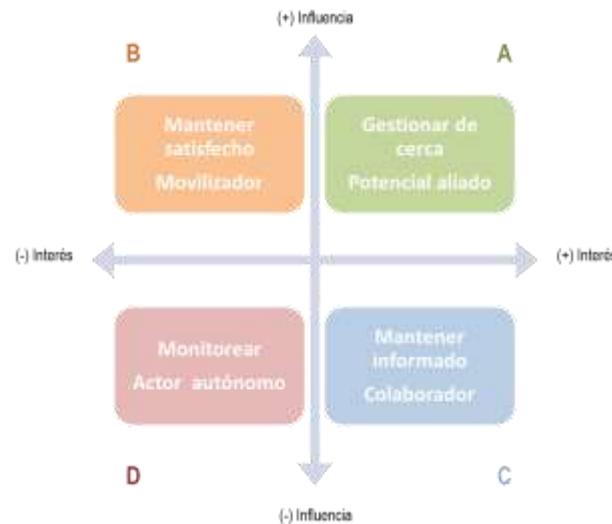
### 2.3 Análisis mapeo de actores

- 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?

Liderazgo y acciones jurídicas por sus objetivos. Sin embargo se evidencia su liderazgo e interés en temáticas de Trabajo Decente.

Estos tienen relación cercana y propositiva con el Ministerio-GATT y son importantes a la hora del cumplimiento de objetivos.

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.

Tener acciones concisas y objetivos claros sobre la importancia del Trabajo Decente y el bienestar de la población de su zona de acción.

Fortalecer la asistencia técnica desde el Ministerio del Trabajo en los espacios de discusión desarrollando alianzas estratégicas que permitan introducir temáticas en los espacios de discusión.

Fortalecer el relacionamiento entre entidades del sector trabajo y los entes territoriales más relevantes para permitir un crecimiento conjunto y la introducción del Trabajo Decente por medio de acciones concretas.

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

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Dos aspectos importantes, por un lado algunos de estos tienen amplia jurisdicción en el territorio, pero existe una limitante en sus acciones por desconocimiento y porque sus objetivos nada tienen que ver con el Trabajo Decente. Otros por su parte, su limitante tiene que ver con el mal relacionamiento con actores de la región, ejemplo de ello Ecopetrol.

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

Mejorar el relacionamiento por medio del uso de los espacios de discusión y complementar acciones de forma idónea, por ejemplo conociendo sus objetivos y relacionándolos con las acciones del Ministerio del Trabajo en territorio.

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

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Tienen limitantes económicos y bajos recursos para su mantenimiento y desarrollo de plan de acción.

Algunos como Unitropico podrían desarrollar mejores acciones en las temáticas pero no tienen el interés de acercamiento y conocimiento por competencias internas, por ejemplo con Unisangil, en este caso.

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

Mejorar la articulación entre entidades y mejorar la atención personalizada y la comunicación con estos actores.

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

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Baja participación en los espacios de discusión.

Bajos recursos para inversión en su población objeto.

Algunos de estos tienen pocas acciones en el territorio, pero hacen parte de los espacios de discusión.

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

Fomentar y permanecer participando en los espacios de discusión debido a que sus acciones son importantes en otras actividades.

Implementar procesos de acercamiento para aumentar su conocimiento operativo sobre Trabajo Decente.  
Mejorar la comunicación constante con las secretarías técnicas de los espacios de discusión.

### **OBSERVACIONES ADICIONALES**

Problemáticas evidenciadas en la información del sector agropecuario, por ejemplo del CONSEA quienes han tenido acciones este año, pero poca actividad de generación de acciones concretas, esa fue la idea concebida en entrevista con el Secretario de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente.

Para tratar de mitigar el proceso con este espacio, la misma Secretaría fortalecer día a día la CRC donde presenta acciones concretas y de crecimiento del sector agropecuario.

Los 19 municipios hacen parte del CODPOS pero en representación se hace mapeo con su capital, Yopal, quien tiene ejercicios similares a sus entes homogéneos. Aquí, en este punto de los municipios es importante tener en cuenta que algunos tienen mala comunicación y deterioro de vías secundarias y terciarias para poder evidenciar sus necesidades. Esto se refleja en los análisis FODA y se debe tener en cuenta en caso de que se amplíen las acciones de asistencia técnica en las regiones.