



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 CESAR

MINISTERIO DEL TRABAJO

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

MEREDITH CARO MOLINA

12 Septiembre del 2016.

1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
27/07/2016	Recaudo de información a través de entrevista.	Entrevista al Doctor Javier Perez funcionario delegado en el Comité Seccional de seguridad y salud ocupacional.	*El recaudo de la información se tomó del funcionario DT-Cesar encargado de esta temática.
27/07/2016	Recaudo de información a través de entrevista.	Entrevista a la Doctora Marcela Baquero funcionario encargada de la secretaria del CIETI Departamental.	*El recaudo de la información se tomó del funcionario DT-Cesar encargado de esta temática.
02/08/2016	Recaudo de información a través de entrevista.	Entrevista a la Dra. Zulema Gorrea Ortega- Gerente gestora de la Comisión Regional de Competitividad.	*El recaudo de la información se tomó de la funcionaria encargada de que desarrollan el rol de Gerente gestora de la Comisión Regional de Competitividad y su equipo de trabajo.
04/08/2016	Recaudo de información a través de entrevista.	Entrevista al Dr. Víctor Montaña – Secretaria de Mesa técnica de empleo del Municipio de Valledupar.	El recaudo de la información se tomó del funcionario Líder de emprendimiento del Municipio de Valledupar, encargado del secretario técnico.
09/08/2016	Recaudo de información a través de entrevista.	Entrevista a las Doctora Diana Plata – Secretaria de Mesa técnica de la Subcomisión Departamento Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Cesar.	El recaudo de la información se tomó de los funcionarios DT-CESAR que desarrollan actividades de apoyo SCPSL-CESAR.

30/08/2016	Recaudo de información a través de entrevista.	Entrevista a la Dra. Liliana Guerra- Secretaria técnica del Consejo Departamental de Política Social.	*El recaudo de la información se tomó de Oficina de política social de la funcionaria de encarga de la secretaria técnica del espacio.
	Recaudo de información a través de entrevista.	Entrevista a la Dra. Rosa Cotes funcionaria de planeación SENA encargada de la organización de reuniones del Consejo Regional del SENA.	El recaudo de la información se tomó del en su calidad consejero del Consejo Regional del Sena.

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 del Cesar.	X	DIANA PLATA SERRANO-Funcionario de la Dirección Territorial – Cesar.
Comité de seccional de Seguridad y Salud en el trabajo.	X	JAVIER PEREZ - Funcionario de la Dirección Territorial – Cesar.
Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil.	X	MARCELA BAQUERO - Funcionario de la Dirección Territorial – Cesar.
Comisión Regional de Competitividad del Cesar.	X	ZULEMA CORREA ORTEGA - gerente gestor del Comisión Regional de Competitividad del Cesar.
Consejo Regional Sena.	X	ROSA COTES – funcionaria de planeación del SENA.

Consejo de Política Social.	X	LILIANA GUERRA – funcionaria de la oficina de política social.
Mesa Técnico del empleo del municipio de Valledupar.	X	VICTOR MONTAÑO – líder de emprendimiento del municipio de Valledupar.

1.3 Análisis espacio de discusión

NOMBRE DEL ESPACIO: Subcomisión de Concertación Departamental de Políticas Salariales y laborales –Cesar	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Ministerio de trabajo.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir:
NORMATIVIDAD	Ley 278 de 1996
OBJETIVO DEL ESPACIO	Tiene principal objeto promover las buenas relaciones laborales y aportar a la solución de los conflictos colectivos de trabajo a través del Dialogo social y promover trabajo decente.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	*Temas sobre trabajo decente, libertad sindical, normas laborales y derechos fundamentales, dialogo social y resolución de conflictos, seguridad y salud en el trabajo, Trabajo decente y condiciones dignas a través de la red de servicio público de empleo y se trataran conflictos lo más importante del trimestre.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ministerio de Trabajo- Dirección Territorial. 2. Gobernación del Cesar (TITULAR) 3. Alcaldía de Valledupar. 4. Confederación General del Trabajo –CGT. 5. Central Unitaria de Trabajadores –CUT. 6. Confederación de trabajadores de Colombia - CTC 7. Federación Nacional de Comerciantes. 8. La Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias (ACOPI). 9. La Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite (FEDEPALMA).

	<p>10. La Cámara Colombiana de la Construcción (CAMACOL) 11. Unidad Regional de Desarrollo Ganadero – FEDEGAN 12. Drummond LTDA 13. Cámara de comercio. 14. Coordinador ORMET 15. Sena- Relaciones corporativas. 16. Comfacesar.</p> <p>En generales todos, solo que el sector empresarial es fluctuantes.</p>
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>*Se activó la SCPSL y se articuló con todos los gremios entorno de empleo dentro del marco de trabajo decente y otros temas.</p> <p>*Se logró credibilidad de los actores frente el diálogo social.</p> <p>*Articular la institucional con los sectores productivos.</p> <p>* Acciones de prevención y de intervención de Erradicación de Trabajo infantil.</p>
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>*Más compromiso de los actores.</p>
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Si, en el tema de empleo con la oficina de política pública Alcaldía y Gobernación en conformar la mesa de empleabilidad y desarrollar las actividades que se pusieron en el plan de acción.</p>
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i> <i>-Acuerdos/Ordenanzas</i> <i>-Planes/estudios e investigaciones</i> <i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>*Acuerdos/Ordenanzas: Presentación de un proyecto de ordenanza.</p> <p>*Planes/estudios e investigaciones: No.</p> <p>*Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: Proyectos 4 G (Generación de empleo).</p>

DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO "ANÁLISIS ED":	A	B	C	D
CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	X			

NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Seccional de Seguridad y Salud en el trabajo.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Ministerio de trabajo.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir:
NORMATIVIDAD	El 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	*Estudian los niveles de riesgo laborales en el departamento por parte del Ministerio de Trabajo, tomando los sectores con mayores riesgos de accidente o enfermedades laborales y de ahí dirigimos las actividades.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ministerio de Trabajo- Dirección Territorial. 2. Gobernación-Secretaria Salud. 3. Gobernación Secretaria de recreación y deportes del Cesar. 4. Sena. 5. ARL Positiva compañía de Seguro. 6. Federación General del Trabajo- CGT. 7. Central Unitaria de Trabajadores – CUT. 8. ARL SURA (Representares de la ARL privadas). 9. Cámara Colombiana de la Construcción – CAMACOL.

	<p>10. Federación Nacional de Comerciantes – FENALCO.</p> <p>11. Fundación Universitaria del área ANDINA – CESAR.</p>			
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>*Experiencia exitosas son el congreso que se realiza todos los años se encuentra posesionado vamos para el décimo primero e igualmente también realizamos recomendaciones y capacitaciones a los sectores sobre los riesgos que presenta.</p> <p>*Existe avance en la ampliación de la cobertura de afiliación y disminución de accidentes.</p>			
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>* Falta de Compromiso institucional de los actores de turno (Gobernador y Alcalde).</p> <p>* Mayor compromiso de las ARL.</p> <p>*Deben trabajar más articuladamente las autoridades que manejan la seguridad y salud en el trabajo en el sector informal con el formal.</p> <p>*Apropiación de las competencias de las autoridades salud de los entes territoriales porque se evidencia bajo conocimiento de su rol y funciones.</p>			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>*Más que todo en los planes de trabajo de seguridad y salud en el trabajo.</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigacione -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>*Políticas del sector: No.</p> <p>*Acuerdos/Ordenanzas: Licencia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>*Planes/estudios e investigaciones Si</p> <p>Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: No.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	A	B	C	D
	X			

NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Interinstitucional para la prevención y erradicación del trabajo infantil.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Ministerio de trabajo y ICBF.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir:
NORMATIVIDAD	Dec. 859 de 1995. Creación del CIETI. Artículo 7to. 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	*Prevención y erradicación de trabajo infantil realizando acciones que atacan las causas.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	1. Gobernación y sus sectoriales. 2. Ministerio de Trabajo – Dirección Territorial. 3. Sena. 4. Contraloría.

	<p>5. Procuraduría.</p> <p>6. Drummond.</p> <p>7. Confederación Generación del Trabajo – CGT.</p> <p>8. Central Única de Trabajadores de Colombia – CUT.</p> <p>9. Alcaldía de Valledupar y sus sectoriales.</p> <p>10. ICBF.</p>			
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<p>*Poder desarrollar actividades o pasos de la ENETI.</p> <p>*Disminuir la problemática y hacerla más visible para vincular los actores del departamento.</p> <p>* El 70% CIETI funcionando en el Departamento del Cesar.</p>			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	*Espacio físico del ministerio para desarrollar las reuniones.			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	* En la construcción del documento de recomendaciones, política de erradicación de trabajo infantil y la participación en mesas de trabajo de planes de desarrollo Municipal y Departamental.			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>*Políticas del sector: Si.</p> <p>*Acuerdos/Ordenanzas: Si, se realizó acuerdo entre la Gobernación y fundación de Telefónica.</p> <p>*Planes/estudios e investigaciones: Cada caracterización lleva un estudio previo.</p> <p>*Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: Si, porque erradicación de trabajo infantil es una temática inmersa en trabajo decente.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p> <p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	A	B	C	D
	X			

NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Departamental de Política Social.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	*Oficina asesora de la política de social- Gobernación del Cesar.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir:
NORMATIVIDAD	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	Es la instancia de coordinación y concertación de la política social donde confluyen la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales, organizaciones privadas, el sector público y entidades de control, cuyo campo de acción es adoptar coherente e integralmente la Política Social Departamental en armonía con lo nacional y con las prioridades de las regiones, además de articular acciones, concertar programas y promover iniciativas sociales. Los Consejos deberán sesionar como mínimo cuatro veces al año, y deberán rendir informes periódicos a las Asambleas Departamentales y a los Concejos Municipales.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	*Problemáticas de desnutrición infantil. *Prevención de la violencia de género. * Acciones con población con discapacidad. *Erradicación de trabajo infantil.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	1. Gobernador. 2. Presidente de la Asamblea.

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Secretaria de Gobierno. 4. Secretaria de Salud Departamental. 5. Secretaria de Educación Departamental. 6. Secretaria de Recreación y Deportes. 7. Secretaria ambiental. 8. Secretaria de agricultura y desarrollo empresarial. 9. Secretaria de Cultura. 10. Oficina asesora de política social. 11. Alcalde. 12. Jefe de la oficina de asesora de planeación y punto procesal de cooperación internacional del departamental. 13. Oficina de Gestión humana. 14. Director de Fiscalías. 15. Director de Sena. 16. Director de Prosperidad social. 17. Director de ICBF. 18. Cámara de comercio. 19. Director del Ministerio de trabajo. 20. Empresa DPS. 21. Red unidos. 22. Comandante de la policía del Cesar. 23. Unidad para la Atención y Reparación integral de víctimas. 24. Agencia colombiana para la Reintegración- ACR. 25. Unidad de restitución de tierras. 26. Contraloría de Departamental. 27. Procuraduría General Nación. 28. Defensoría del Pueblo.
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>*Estrategias desnutrición infantil.</p> <p>*Modificación de la estructura del Consejo de política social a través del decreto 061 del 29 septiembre del 2011.</p>

¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	*Más compromiso de los actores.			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	Está en proceso de la construcción la actualización de política pública de primera infancia y adolescencia.			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>*Políticas del sector: Primera infancia y adolescente en construcción.</p> <p>*Acuerdos/Ordenanzas: NO</p> <p>*Planes/estudios e investigaciones: NO</p> <p>*Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: NO</p>			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:	A	B	C	D
CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	X			

NOMBRE DEL ESPACIO: Comisión Regional de Competitividad del Cesar.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	IDECESAR Cámara de Comercio.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir:
NORMATIVIDAD	Decreto 1500 del 13 de Julio de 2012. Las comisiones regionales de competitividad forman parte del SNCEI y sus delegados pueden ser convocados a las sesiones de la Comisión Nacional de Competitividad e Innovación por la Alta Consejera para la Gestión Pública y Privada.
OBJETIVO DEL ESPACIO	Se encarga de articular con la Gobernación y las alcaldías todo el apoyo que se puede brindar al sector empresarial del Departamento desde campesino, agricultor, gran constructor, articulación académica capacitaciones.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	*Todo el apoyo que hay que darle a todo los gremios productivos en el emprendimiento del Cesar, incrementar productividad, mejorar niveles de productividad.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gobernación del Cesar. 2. Cámara de comercio. 3. SENA 4. FEPALMA. 5. Representantes de Agricultores. 6. Representante de universidades publica que es la UPC. 7. UDES.

	<p>8. ARE ANDINA.</p> <p>9. Federación de Ganaderos del Cesar-Fegacesar.</p> <p>10 COMFACESAR.</p> <p>11. Representante de Alcaldes del Sur, centro y norte de la región.</p> <p>10. Equipo Gestor: son 10.</p> <p>11. CORPOCESAR.</p> <p>12. ACOPI.</p> <p>15. FEDECAFE.</p> <p>16. FEDECACAO.</p> <p>17. Asocitricos costa caribe.</p> <p>18. Federación de pescadores artesanos.</p>
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>*Logrado un proyecto de masificación de gas natural para 20 a 25 familias.</p> <p>*Estamos creando 10 cadenas productivas.</p> <p>*Diseño de la Agenda integrada de competitividad, ciencia y tecnología e innovación del 2016-2019, donde se definieron un promedio de 40 proyectos para gestionar en pro de la productividad y competitividad.</p>
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>*Tener autonomía, no podemos hacer convenios toca a través de terceros.</p>

<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>*Ley projovent. *Programa de 40.000 mil primeros empleos.</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i> <i>-Acuerdos/Ordenanzas</i> <i>-Planes/estudios e investigaciones</i> <i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>*Políticas del sector: No. *Acuerdos/Ordenanzas: No. *Planes/estudios e investigaciones: *10 cadenas productivas: Palma de aceite, Café especial, Cacao, Mango, cítricos, Caucho, Piscicultura, Ganadería, Apicultura. *Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: *Marca Cesar. *Agencia de inversiones.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p> <p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	A	B	C	D
	X			

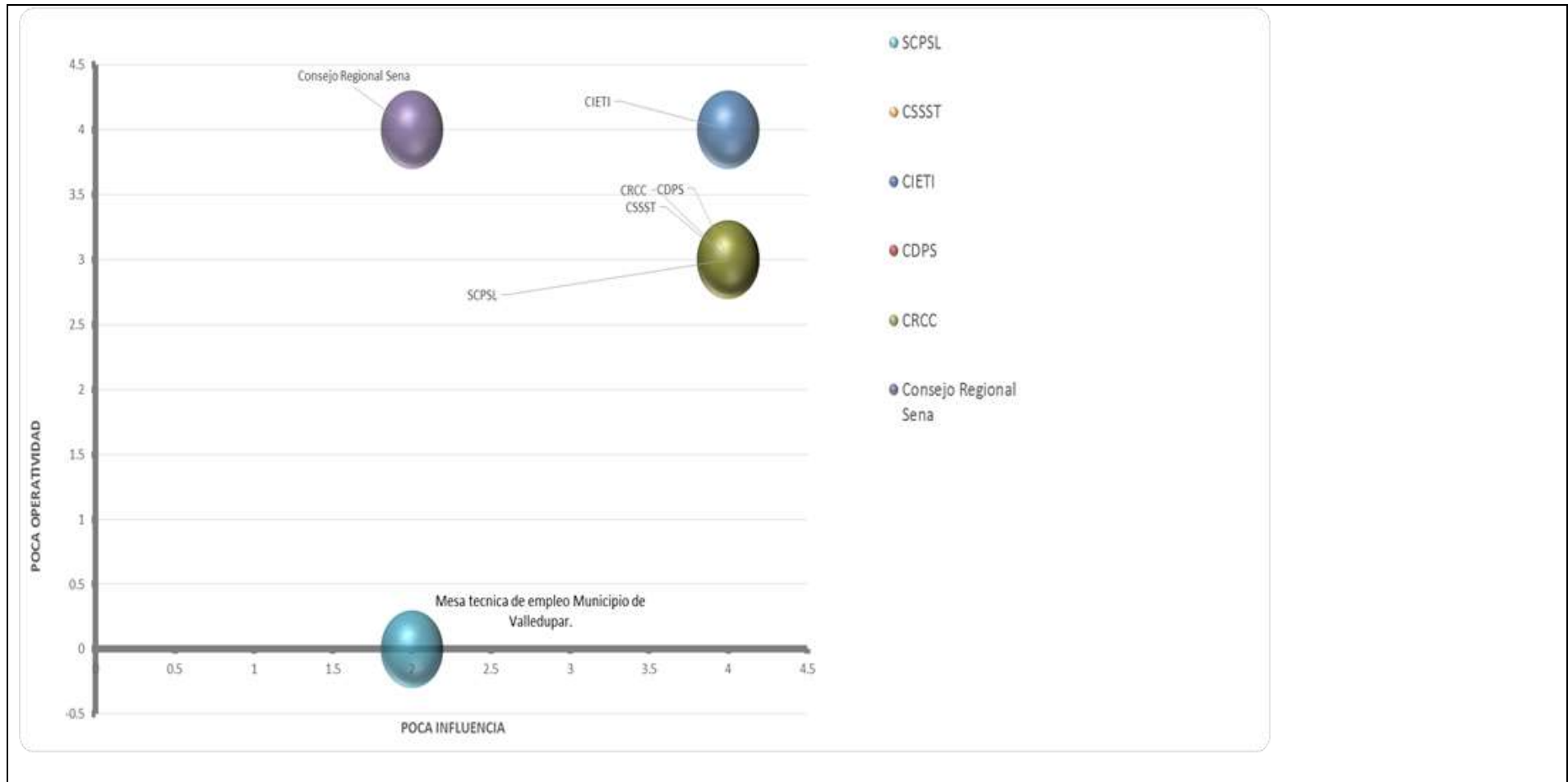
NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Regional del Sena.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	SENA
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir:
NORMATIVIDAD	Decreto 249 de 2004 del 28 Enero de 2004, Art. 1. Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. En el artículo 1. Se crea los Consejos Regionales dentro de la estructura establecida
OBJETIVO DEL ESPACIO	Proponer planes y programas, alianzas estratégicas con cadenas productivas, promoviendo la modernización tecnológica; Asesorar estudios sobre recursos humanos y necesidades de formación profesional del Departamento o Distrito Capital; Promover la formulación de proyectos de ciencia y tecnología; Recomendar la financiación de los proyectos de que trata el artículo 16 de la Ley 344 de 1996; Promover los servicios del SENA ante los sectores económicos, laborales y sociales.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	*Control y seguimiento de las gestiones que viene desarrollando la regional, y así como también las autorizaciones al director del SENA para que suscriba convenios sobre el desarrollo misionales de la entidad entre ellas la formación para el trabajo, ubicación laboral de las personas que se encuentran desempleadas y acciones encaminadas al fortalecimiento de unidades productivas y la generación de nuevas unidades productivas de acuerdo a la dinámica económica de la Región.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Delegado de Iglesia. 2. Delegado de Fenalco. 3. Delegado de Acopi. 4. Delegado ANUC. 5. Director del Ministerio de trabajo a nivel regional. 6. Un representante de la CUT. 7. Gobernador o su delegado.

	<p>8. Delegado de DRUMMOND 9. Director regional del SENA, sin voz sin voto. 10. Confederación General del Trabajo.</p>			
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<p>*El principal logro es la comunicación permanente que existe entre el director regional y cada uno de los miembros del consejo Sena regional que a su vez eso consejeros están representado un sector productivo esto contribuye a que las actividades que se hacen desde la regional apuntan de manera asertiva a las necesidades empresariales y económicas que demanda el departamento del Cesar.</p>			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<p>*Una mayor dinámica en los comité en lo que ellos integran.</p>			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	<p>No</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i> <i>-Acuerdos/Ordenanzas</i> <i>-Planes/estudios e investigaciones</i> <i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>*Políticas del sector: No. *Acuerdos/Ordenanzas: Incidido en suscripción de convenios del Sena con otras entidades y eso ha facilitado el cumplimiento misional. *Planes/estudios e investigaciones: No se ha generado estudios pero si se ha viabilizado la suscripción de acuerdo con instituciones a nuevos métodos productivos en la región. *Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: No</p>			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:	A	B	C	D
CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	X			

NOMBRE DEL ESPACIO: Mesa técnica de empleo del Municipio de Valledupar.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Oficina Asesora de planeación del Municipio de Valledupar.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir:
NORMATIVIDAD	Decreto 000117 de 2011. Decreto 00029 de 2016.
OBJETIVO DEL ESPACIO	La mesa técnica de empleo de la política social como un instrumento de política social pero el plan de desarrollo tienes las metas de empleo y emprendimiento en la oficina asesora de empleo, quien ejerce la secretaria técnica la oficina de asesora de planeación.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	En el principio tiene más unas funciones a la generación de empleo más que un tema de derechos y empleo decente es más para articular esfuerzo en generación de empleo.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gobernación del Cesar- Secretario de Agricultura 2. Director de Emprendimiento- Alcaldía Municipal 3. Coordinador Agencia de Empleo- SENA 4. Director - V-EMPRENDE 5. Coordinador de Emprendimiento- IDECESAR 6. Coordinador Agencia de Empleo- COMFACESAR 7. Asesor Corresponsabilidad- ACR 8. Gerente Gestor- Comision Regional de Competitividad. 9. Directora Ejecutiva- ACOPI 10. Director- FENALCO 11. Jefe División Servicio Social- COMFACESAR 12. Presidente ASOMECE 13. Unidad de emprendimiento de UPC. 14. Unidad de emprendimiento de UDES.

	15. Directora de Investigación - Fundación Universitaria del Área Andina.			
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	*Es un espacio de coordinación, participación y actividades de eventos con ferias de empleo y demás. *Apoyar proceso de capacitación.			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	*Un plan de trabajo con indicadores, metas y responsables, y seguimiento de las metas pero fundamentalmente que no se ha una política de gobierno que es un objetivo de sociedad.			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	Estamos en la construcción de la política de empleo.			
¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa: <i>-Políticas del sector</i> <i>-Acuerdos/Ordenanzas</i> <i>-Planes/estudios e investigaciones</i> <i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i>	*Políticas del sector: Estamos en la construcción de la política de empleo. *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

- 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).

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 1. SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DEPARTAMENTAL DE POLÍTICAS DEL SALARIALES Y LABORALES DEL CESAR.		
	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Promueve y promociona el trabajo decente en especial el componente de dialogo social y creación de empleo. *Credibilidad de los actores frente el diálogo social. *Articular la institucional con los sectores productivos. *Funcionamiento de mesa técnica de empleo dentro de la SCPSL-CESAR en los proyectos de generación de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> *Falta de permanencia de los actores con capacidad de decisión. *Falta de un secretario técnico. * Las reuniones cada trimestre. *Se requiere más compromisos de los actores.
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>* Existencia en el departamento del Cesar espacios dinámicos que intervienen en proceso de generación de empleo.</p>	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> *Fortalecer más acciones de promoción de trabajo decente para consolidar la SCPSL- CESAR en la región como espacio promotor de esta temática. *Promover mayor vinculación del sector empresarial a través de visitar los diferentes gremios a través de las integrantes de la mesa técnica de empleo y dialogo social. *Capacitación a los miembros de la SCPSL-Cesar para el fortalecimiento de rol y funciones del espacio. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> *Realizar el reglamento de la SCPSL – Cesar para establecer requisitos de participación y asistencia de funcionarios con capacidad de decisión y con continuidad a través delegación expresa de acto administrativo. *Un secretario técnico y/o gestor del espacio para fortalecerlo y desarrollar el cumplimiento de metas del plan de acción.

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<p>* Débil apropiación de trabajo decente en algunos actores de los proyectos de generación de ingresos.</p> <p>*Mediana apoyo de entidades nacionales en este espacio diferentes al Ministerio de trabajo.</p> <p>*Falta de ordenanza de trabajo decente.</p>	<p>Aprovechar los espacios dinámicos que intervienen en proceso de generación de empleo para articular con la SCPSL- CESAR para realizar un trabajo conjunta. Entre ellos tenemos la CRCC que lidera este tipo de procesos.</p>	<p>*Fortalecer a los actores clave de los proyectos de generación de empleos a través de la sensibilización y socialización de trabajo decente.</p> <p>*Gestión de apoyo ante las entidades de instancia nacional diferentes del Ministerio de trabajo para el fortalecimiento del espacio SCPSL.</p> <p>*Modificar el proyecto de ordenanza de trabajo presentado de acuerdo a la nueva política pública de trabajo decente que se encuentra en construcción.</p>

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 2. COMITÉ SECCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>* Experiencia exitosa son el congreso que se realiza todos los años y se encuentra posesionado.</p> <p>*Realizar recomendaciones y capacitaciones a los sectores económicos en la región sobre los riesgos que se presentan.</p> <p>*Existe avance en la ampliación de la cobertura de afiliación y disminución de accidentes.</p>	<p>* Débil compromiso institucional de los actores de turno (Gobernador y Alcalde) en el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>*Deben trabajar más articular las autoridades que manejan la seguridad y salud en el trabajo en el sector formal e informal pero existe una débil competencia de las autoridades salud de los entes territoriales.</p>	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>*Ampliar cobertura de capacitaciones y promoción de prevención a través de alerta de tempranas en los sectores económicos más vulnerables en el tema de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <p>*Apropiación del tema seguridad y salud en el trabajo por parte de los actores dentro del espacio CSST a los Gobernantes.</p> <p>*Fortalecimiento de Los Gobernantes de turno a través de capacitación y socialización de la importancia de tener un rol más activo y visualización del espacio como órgano consultor.</p>

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<p>*Se requiere que las entidades nacionales privadas y públicas que vean al espacio del comité como un rol consultor para las actividades de estudios e investigaciones con financiamiento.</p> <p>*La asignación de estudios con presupuestos en la materia de seguridad y salud del trabajo a través de terceros particulares que lo realizan con ánimo de lucro cuando este espacio tiene toda la capacidad.</p> <p>*Modificación de la norma, si se requiere</p>	<p>*Fortalecimiento a través de las capacidades de los entes territoriales en su rol y obligaciones en el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>*Modificar la norma para permitir la realización de estudios con presupuesto en el espacio de CSST en el tema de seguridad y salud del trabajo para que estos recursos se puedan invertir en el fortalecimiento del Rol espacio como investigar, capacitar etc.</p> <p>*Apoyo presupuestal de los entes territoriales municipales y regionales.</p> <p>*Mayor compromiso presupuestal de las ARL en desarrollo de estudios.</p> <p>*Modificación de la norma, si se requiere.</p>

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 3. COMITÉ INTERINSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.		
<p style="text-align: center;">Factores internos</p> <p style="text-align: center;">Factores externos</p>	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <p>*Poder desarrollar actividades o pasos de la ENETI. *Disminuir la problemática y hacerla más visible para vincular los actores del departamento. * El 70% CIETI funcionando en el Departamento del Cesar.</p>	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <p>*Desarrollo de algunas actividades que depende exclusivamente del ICBF, no se ha podido articular mejor con las actividades grupales. *Que las personas que delegan para representar las entidades en el espacio sean funcionarios de planta que pueden garantizar la información de los procesos</p>
	<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>*Espacio físico del Ministerio del Trabajo para desarrollar las reuniones.</p>	<p style="text-align: center;">POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>*Estrategia empoderamiento de los actores del CIETI a través de sensibilizaciones, capacitaciones, talleres para la construcción de la actualización de la política de infancia y adolescencia en el competente de erradicación de trabajo infantil y sus peores formas, y fortalecimiento de sus roles dentro de este marco.</p>

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<p>La empresa telefónica un actor activo y representativo del CIETI Departamental no seguirá en el espacio por finalización del convenio con La Gobernación del Cesar y focalización en otras actividades de responsabilidad social empresarial.</p>	<p>*Gestión de un espacio físico para desarrollo de reuniones del CIETI Departamental.</p>	<p>*Orientar y vincular las empresas con responsabilidad social empresarial para atención de los sectores críticos de erradicación de trabajo infantil y sus peores formas.</p>

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 4. CONSEJO DEPARTAMENTAL DE POLÍTICA SOCIAL.

<p style="text-align: center;">Factores internos</p> <p style="text-align: center;">Factores externos</p>	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <p>*Las acciones del espacio tiene como alcance las siguientes temáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Problemáticas de desnutrición de trabajo infantil. - Prevención de la violencia de género. - Acciones con población con discapacidad. - Erradicación de trabajo infantil. <p>*Se encuentra en construcción la actualización de la política pública de infancia y adolescencia.</p>	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <p>* Los actores no llegan a tiempo a las reuniones. *No realizan un proceso de evaluación de evaluación de gestión.</p>
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>*Más compromiso de los actores.</p>	<p style="text-align: center;">POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>*Terminar el proceso de construcción de política pública de infancia y adolescencia y fortalecer los roles en el componente de erradicación infantil y sus peores formas.</p> <p>*Socializarle a los actores del Consejo de Política Social departamental trabajo decente y los alcances para articulación en el componente de generación de ingreso para población vulnerable.</p>	<p style="text-align: center;">DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <p>*Realizar una estrategia de seguimiento a los oficio de invitación para recordar la puntualidad en las reuniones para mayor empoderamiento de los actores en el espacio.</p> <p>*Desarrollar un proceso de medición a través de un mecanismo de seguimiento de cumplimientos de metas de manera cualitativo o cuantitativo a través de matriz, reuniones de acuerdo a los avances del plan de acción.</p>

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<p>*Poca generación de estudios sobre las problemáticas que maneja el espacio.</p>	<p>* Fortalecer el rol de los actores a través de capacitaciones y talleres sobre el rol y funcionamiento del espacio.</p>	<p>*Generar estudios e investigaciones en temáticas que maneja el espacio:</p> <ul style="list-style-type: none">- Problemáticas de desnutrición de trabajo infantil.- Prevención de la violencia de género.- Acciones con población con discapacidad.- Erradicación de trabajo infantil.

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 5. COMITÉ REGIONAL DE COMPETITIVIDAD DEL CESAR.

	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>*Logrado un proyecto de masificación de gas natural para 20 a 25 familias.</p> <p>*Estamos creando 10 cadenas productivas: Palma de aceite, Café especial, Cacao, Mango, cítricos, Caucho, Piscicultura, Ganadería y Apicultura.</p> <p>*Diseño de la Agenda integrada de competitividad, productividad, ciencia y tecnología e innovación del 2016-2019, donde se definieron un promedio de 40 proyectos para gestionar en pro de la productividad y competitividad.</p> <p>*Lidera procesos de vinculación de mano de obra local en los proyectos que se encuentran llegando en el territorio para la generación de empleo.</p>	<p>*Falta de autonomía administrativa y presupuestal.</p> <p>* La comisión regional de competitividad del Cesar como tal no puede hacer convenios si no a través de terceros.</p>
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>*La operación de la Comisión Regional de Competitividad se realiza a través de IDECESAR.</p>	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>*Socialización en ferias, reuniones de la conformación y rutas de integración de las 10 cadenas productivas: Palma de aceite, Café especial, Cacao, Mango, cítricos, Caucho, Piscicultura, Ganadería y Apicultura.</p> <p>*Gestión de recursos para la implementación de los 40 proyectos priorizados en Diseño de la Agenda integrada de</p>	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <p>*Una normatividad jurídica que permita a los gobernadores crear la oficina de competitividad del Cesar con autonomía administrativa y presupuestal.</p>

	<p>competitividad, ciencia y tecnología e innovación del 2016-2019.</p> <p>*Promover la articulación de agendas entre los espacios de SCPSL– CESAR y CRC a fin de tener acciones conjuntas para la formación para el trabajo de manera anticipada y la intermediación laboral para la vinculación de mano de obra local en los proyectos de generación de empleo en el territorio.</p>	
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <p>*Requiere más apoyo de entidades Nacionales a través de gestiones de recursos para implementación de los proyectos de la agenda integrada de competitividad, productividad, ciencia y tecnología e innovación del 2016-2019</p>	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <p>* Instituto para el Desarrollo del Cesar – IDECESAR es el operador de la Comisión Regional de Competitividad del Cesar- CRCC y a su vez, es un aliado para desarrollar acciones estratégicas que se complementan como la línea de microcréditos para la conformación de las cadenas productivas.</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <p>*A través de la agencia de inversiones dentro del grupo gestor del CRCC que se encuentra en construcción.</p>

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 7. CONSEJO REGINAL DEL SENA.

<p style="text-align: center;">Factores internos</p> <p style="text-align: center;">Factores externos</p>	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <p>*La comunicación permanente que existe entre el director regional y cada uno de los miembros del consejo Sena regional que a su vez eso consejeros están representado un sector productivo esto contribuye a que las actividades que se hacen desde la regional apuntan de manera asertiva a las necesidades empresariales y económicas que demanda el departamento del Cesar.</p>	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <p>*Más que obstáculo podemos hablar de pequeñas dificultades se requiere que anualmente las entes o instituciones que envía a sus delegados deben actualizar sus datos de los consejeros pero algunas entidades no reportan, toca esperar un lapso de tiempo para que lo realicen.</p> <p>*Una mayor dinámica en los comité en lo que ellos integran.</p>
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>*En el contexto histórico para la Paz, podría ser opción de aquellas personas que han vinculado reinsertado de los grupos armados tenga una participación activa porque ellos podrían tener un espacio dentro del consejo para tener estrategias de apoyo a esta población.</p>	<p style="text-align: center;">POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>*Fortalecer la comunicación en los comités que se conforman dentro del Consejo Regional del Sena para desarrollar procesos más dinámicos.</p>	<p style="text-align: center;">DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <p>*Seguimiento de los cambios de las entidades que tienen consejeros dentro del espacio a través de comunicados que requieran sus novedades de su representación en los casos que aplique.</p> <p>*Fortalecer el rol de los actores a través de socialización y capacitación del rol y funcionamiento del espacio.</p>

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<p>*No existe apoyo de entidades Nacionales al Consejo Regional del Sena.</p>	<p>*Promover secciones del Consejo Regional del Sena con representantes de grupos armados reinsertados para tener estrategias de apoyo a esta población en contexto de posconflicto.</p>	<p>*Identificar qué apoyo necesita el espacio de las entidades Nacionales que puedan empoderar el rol y funciones del espacio.</p>

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 8. MESA TÉCNICA DE EMPLEO DEL MUNICIPIO DE VALLEDUPAR.

	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
<p style="text-align: center;">Factores internos.</p> <hr/> <p>Factores externos.</p>	<p>*Es un espacio de coordinación, participación y actividades de eventos con ferias de empleo.</p> <p>*Apoyado de proceso de capacitación.</p>	<p>*Falta de un observatorio del empleo.</p> <p>*En el pasado es la falta de voluntad política y recursos.</p> <p>* Falta de un plan unificado y no se han articulado las agendas.</p> <p>*Todos asisten pero no participan en la ejecución de tareas es donde existen dificultades.</p> <p>*Rotación de la representación y los que delegan tiene bajo nivel jerárquico porque no tienen capacidad de decisión.</p> <p>*No sabemos si existen procesos de comunicación de los delegados en la entidad que representa.</p> <p>*Falta incluir actores dentro de la estructura del comité que no lo contempla el decreto como Ministerio de trabajo, todas universidades e instituciones de formaciones técnicas y tecnológicas, y una mayor participación del sector privado.</p> <p>*La mesa se genera por la política social del Municipio de Valledupar que organiza la oficina de política social pero secretaria técnica lo desarrolla la oficina asesora de planeación.</p>

<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>*Estamos en esa tarea de construcción de política de empleo tenemos un documentos.</p> <p>*Los actores que participan en el espacio de la mesa técnica de empleo de Valledupar coinciden con el espacio de la SCPSL-CESAR.</p>	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>*Fortalecer el Rol y funciones del espacio a través de capacitaciones a los actores a fin que puedan desarrollar acciones con compromisos.</p> <p>*Realizar un plan de acción unificado y articulado de acuerdo a cada agenda de las instituciones que participan.</p>	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <p>*organizar la mesa técnica de empleo de acuerdo a la estructura de competencia de la sectorial que ejerce lineamiento de trabajo decente.</p> <p>*Realizar un plan de acción unificado y articulado de acuerdo a cada agenda de las instituciones que participan.</p> <p>*Reglamentar la participación y asistencia al espacio con capacidad de representación.</p> <p>*Inclusión del Ministerio de Trabajo como actor del espacio porque no se contempla en el decreto que regula el espacio y demás actores.</p>
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <p>*Bajo apoyo de las entidades Nacionales pero por falta de gestión.</p>	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <p>*Integrar las agendas entre los espacios de SCPSL-CESAR y mesa técnica para trabajar en conjunto en temáticas similares.</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <p>*Realizar acciones de gestiones ante entidades nacionales públicas y privadas después que se elabore un plan de acción del espacio.</p>

2. MAPA DE ACTORES

2.1 Actividades desarrolladas para la implementación del mapeo

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
Julio	Realizar entrevistas	Entrevista a los secretarios técnicos y funcionarios delegados, líderes de encargados de estos espacios.	Entrevista a los secretarios técnicos y funcionarios delegados, líderes de encargados de estos espacios.
Agosto	Realizar entrevistas	Entrevista a los secretarios técnicos y funcionarios delegados, líderes de encargados de estos espacios.	Entrevista a los secretarios técnicos y funcionarios delegados, líderes de encargados de estos espacios.

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	11
Entidad Privada	1
Gremio	14

Academia	3
Cooperación Internacional	0
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	3
Total actores	30

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

Gobierno: Enlace de FONADE debido que tienen una oferta de apoyo para buscar inversionista del APP en territorio, Corpoica, colpensiones.

Entidad Privada: Procede Ltda., IMPALA, PUERTO ANDALUCIA, CNR.

Cooperación Internacional: PNUD, USAID.

Academia: Universidad Nacional de Colombia - Sede Cesar.

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

Que las entidades tengan capacidad de decisión y apropiación de la responsabilidad frente a los espacios, y la continuidad de los delegados en las reuniones evitando en lo máximo los cambios constantes de estos.

*Reglamentación de la asistencia y participación de los espacios a través de actos administrativos para generar capacidad en las decisiones y procesos más dinámicos.

*Comunicación y mayor articulación de los delegados en los espacios a las diferentes áreas o sectoriales de las entidades que representan.

*Socializar y/o reforzar a los actores que tengan bajo conocimiento sobre trabajo decente y sus componentes estratégicas.

*Sensibilizar a los actores sobre la importancia y la oportunidad que son estos espacios para realizar actividades propias de cada entidad pero empoderando la articulación y la generación de procesos sinérgicos en el territorio a través de la integración de acciones, recursos humanos, económicos y logísticos.

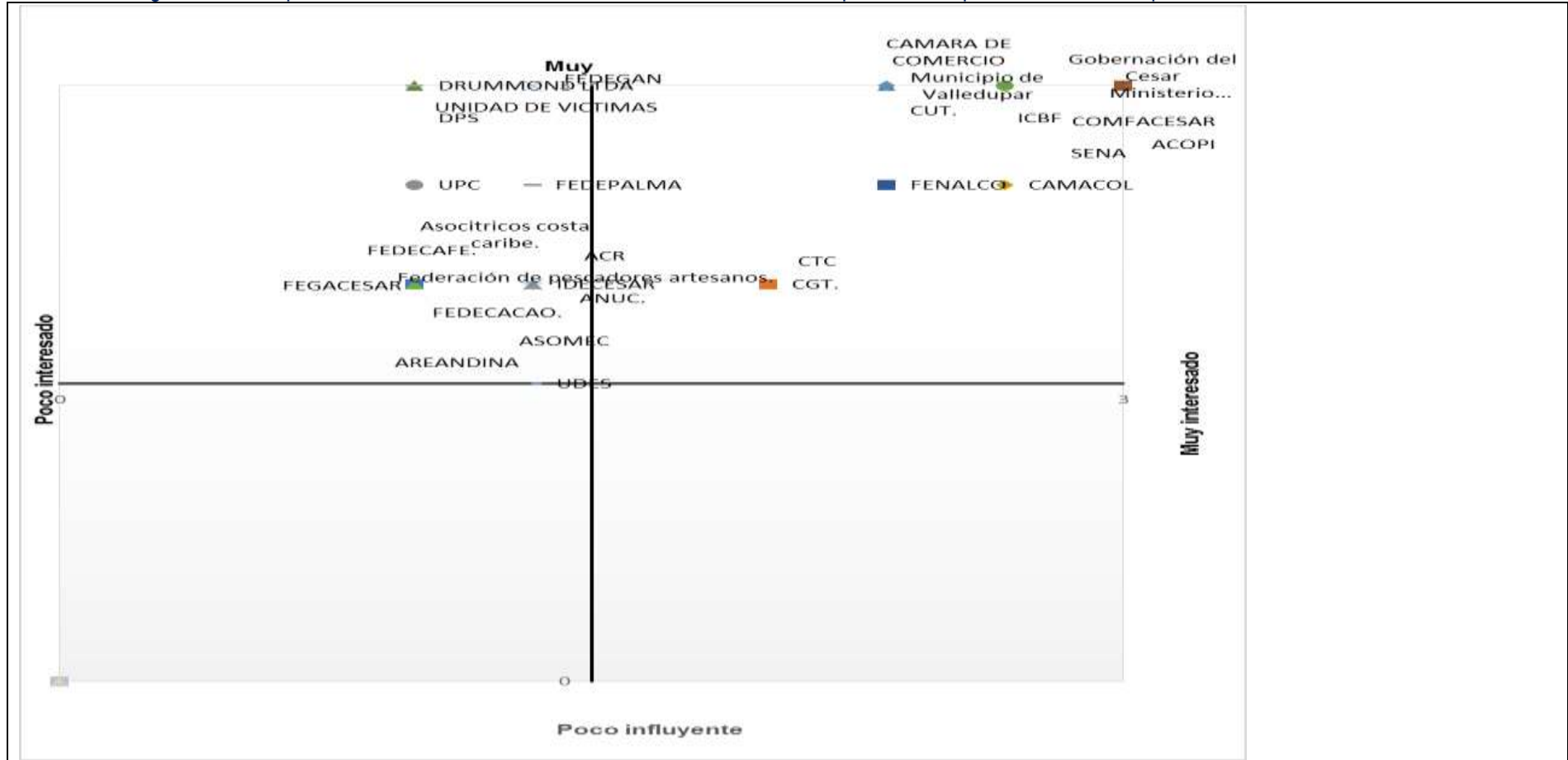
*Garantizar recursos (Financieros, humanos, logísticos entre otros) para el desarrollo de los objetivos de los espacios y generar un mejor empoderamiento de los actores.

*Mayor articulación y acompañamiento de la instancia de los espacios a nivel nacional a los que se encuentra en territorio.

* Realizar tareas conjuntas en acciones y/o metas similares entre espacios diferentes con temáticas y actores en común para generar procesos eficientes y eficaces.

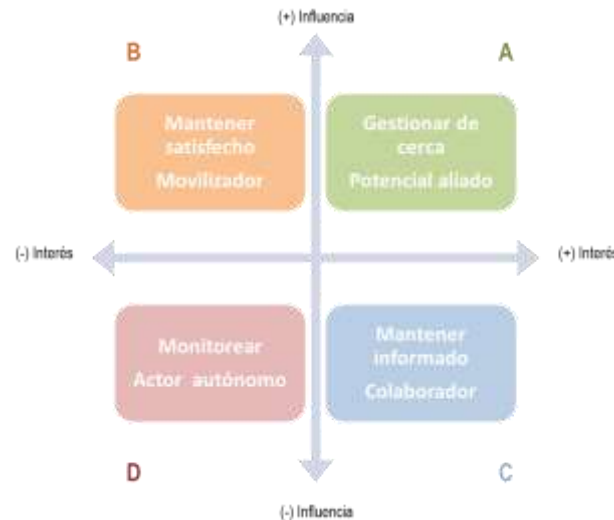
2.3 Análisis mapeo de actores

- 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?

- * Este grupo de actores tiene una influencia institucional en lo misional en relación con el territorio.
- * Tienes una alta incidencia en las capacidades de información, formulación, construcción, ejecución y presupuesto para generar la promoción e implementación de la política de trabajo decente.
- * Estos actores que desarrollan funciones tiene relación directa con los cuatro objetivos y/o componentes estratégicos de trabajo decente. (Generación de empleo, Derecho de trabajadores, Extensión de seguridad social y dialogo social).
- * Los actores ubicados en este cuadrante participan en los espacios que tienen mayor operatividad e influencia en el departamento del Cesar.
- * Estos actores presenta interés y permanencia en el desarrollo de las temáticas que manejan dentro cada espacio gobernanza que participan (Temáticas inmersas en trabajo decente) y tiene una relación directa con su misión institucional.

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.

* Socializar y fortalecer a los actores sobre el componente relacionados con la misión de cada uno de ellos, a fin de empoderar sus capacidades de promover el trabajo decente en la Región.

*Reforzar el fortalecimiento de los espacios donde se encuentran estos actores sobre las potencialidades de trabajar articulados sobre las temáticas de trabajo decente a través de agendas, acciones, recursos y reuniones conjuntas.

*Realizar tareas conjuntas en acciones y/o metas similares entre espacios diferentes con temáticas y actores en común para generar procesos eficientes y eficaces.

*Realizar un evento conjunto de los espacios relacionados en este documento para reforzar concepto de trabajo decente y sus elementos una vez se encuentre aprobada la nueva política pública para una visión más macro e integración de estos espacios en temas metas y acciones similares que apunten a trabajo decente.

Movilizador (alta influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

*Estos actores tiene una alta incidencia en el territorio y en los espacios que participan pero tiene poco interés en trabajo decente porque no tienen credibilidad y otros un interés moderado por desconocimiento que las temáticas que manejan están inmersas en trabajo decente.

*Los actores de este cuadrante poco participan en los espacios a veces por las dinámicas misionales que no han identificado las afinidades con los objetivos de trabajo decente.

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

*Socialización de trabajo decente y sus componentes estratégicos, y su construcción desde las regiones.(Capacitaciones)

*Socializar la relación de los objetivos de trabajo decente con los objetivos misionales de las entidades que representan los actores influyentes para aumentar su interés en la participación de la estrategia de trabajo decente como articuladora de agendas, acciones y recursos de los espacio de gobernanza.

*Acercamientos y seguimientos para la vinculación y en otros caso reactivación en los espacios de gobernanza que asisten y en otros aquellos que se puedan vincular.

*Integración y participación de actores de alta influencia e interés en los espacios donde existen actores influyentes para trabajo decente pero con bajo interés por desconocimiento y/o poca credibilidad en trabajo decente; es decir podríamos incluir actores del espacio de la Subcomisión de Concertación Departamental de Políticas Salariales y laborales del Cesar en la Comisión Regional de Competitividad del Cesar.(Capacitaciones, reuniones conjuntas, talleres).

Colaborador (baja influencia / alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

No tenemos resultados del análisis de la matriz MAC en este cuadrante.

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

Actor autónomo (baja influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

No tenemos resultados del análisis de la matriz MAC en este cuadrante.

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

OBSERVACIONES ADICIONALES