



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



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

DEPARTAMENTO CHOCÓ

MINISTERIO DEL TRABAJO

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

CAMILO ALVIS

AGOSTO DE 2016

1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
Agosto 11 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al Ministerio de Trabajo para la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Agosto 11 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al Ministerio de Trabajo para el Comité Departamental para la Erradicación del trabajo Infantil (CIETI)	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual
Agosto 11 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al Ministerio de Trabajo para el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual
Agosto 11 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al Ministerio de Trabajo para el Comité de discapacidad	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual
Agosto 11 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al Ministerio de Trabajo para el Comité Municipal para la Erradicación del trabajo Infantil (CIETI)	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual
Agosto 12 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al Coordinador del Observatorio Social del Chocó	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual
Agosto 12 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista con Delegado del Secretario Técnico de Consejo Departamental de la Política Social	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual
Septiembre 14 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista con Dirección territorial del Ministerio del Trabajo para Consejo Regional del Sena	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual

1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales	X	Nubia Moreno – Ministerio del Trabajo
Comité Departamental para la Erradicación del trabajo Infantil (CIETI)	X	Nubia Moreno – Ministerio del Trabajo
Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	X	Nubia Moreno – Ministerio del Trabajo
Comité Municipal para la Erradicación del trabajo Infantil (CIETI)	X	Nubia Moreno – Ministerio del Trabajo
Observatorio Social del Chocó	X	Humberto Mena – Coordinados Observatorio Social
Consejo Departamental de la Política Social	X	Iryna Asprilla – Delegado Secretaria Integración Gobernación
Consejo Regional del Sena	X	Idalides Quintero – Ministerio del Trabajo

1.3 Análisis espacio de discusión

NOMBRE DEL ESPACIO: CONSEJO DE POLÍTICA SOCIAL DEPARTAMENTO DEL CHOCÓ	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	La dirección del espacio procede de la Gobernación de Chocó, mientras que la Secretaria Técnica está liderada por la Secretaria de Integración Social del Departamento.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> El Consejo Departamental de Política Social del Chocó (CDPS) secciona cuatro veces al año, pero las mesas técnicas funcionan cada dos meses.
NORMATIVIDAD	Soportado por la ley 1098 de 2006, con ámbito de aplicación nacional. Mientras que la normatividad departamental modificó, reestructuró y reglamentó el CPS Departamental del Chocó con el Decreto 0142 de 2012. La resolución departamental No. 0864 de 2013 se estableció el reglamento interno del Consejo Departamental del departamento del Chocó y se creó el modelo gerencial del CPS a través de mesas técnicas y especializadas.
OBJETIVO DEL ESPACIO	Es un espacio de coordinación, concertación y toma de decisiones para promover iniciativas sociales en los grupos poblacionales más vulnerables: Infancia, adolescencia, juventud, adulto mayor, discapacidad, pobreza extrema LGTBI. Esto a través de planes, programas, proyectos e iniciativas tendientes a mejorar la calidad de vida de la población más vulnerable. El funcionamiento está distribuido en las siguientes mesas: 1) Mesa especializada de seguridad alimentaria y nutricional. 2) Mesa técnica de desarrollo: Mesa especializada en la primera infancia, infancia, adolescencia y familia. 3) Mesa técnica de protección: Mesa especializada para la erradicación del trabajo infantil. 4) Mesa técnica discapacidad, género y adulto mayor: Mesa técnica para la atención a la población en condición de discapacidad.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Se abordan temas relacionados con las políticas públicas para la erradicación de trabajo infantil, primera infancia, mortalidad infantil, embarazo adolescente, actualización de la política de seguridad alimentaria y temática relacionada con el empleo juvenil y en población LGTBI y programas de política pública para la juventud.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Participan los entes de control: 1) Procuraduría Judicial 23 de Familia, 2) Defensoría del Pueblo, 3) Contraloría del Departamento. 4) Fiscalía. También los Integrantes de la fuerza pública: 5) Delegado de la Décimo Quinta Brigada del Ejército Nacional, 6) la Policía Nacional del Chocó. Mientras que por parte de las entidades e instituciones participan: 7) ICBF Regional Chocó, 8) DPS, 9) Diócesis Quibdó, 10) Universidad Tecnológica del Chocó, 11) Cámara de Comercio, 12) Comfachocó, 13) Directora Territorial (Ministerio de Trabajo) 14) Asamblea Departamental, 15) Registradora Nacional del Estado Civil, 16) Regional SENA, 17) Medicina Legal y la 18) Unidad de Atención y Reparación Integral de Víctimas, 19) Representante de la

	<p>Mujer, 20) Representante de Población con Discapacidad. Representante de los cabildos indígenas: 21) ASOREWA y 22) FEDEOREWA, 23) WUANDECO, 24) CRICH y 25) Representante(s) de la Gobernación y 26) Representante de Alcaldía de Quibdó. La mayoría, aproximadamente el 80%, de los actores participan de forma permanente, en total son 34 actores y 10 de ellos hacen parte de las Secretarías de gobierno.</p>			
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definir el plan de acción, el cual ya se concretó y aprobó. • Obtener el acompañamiento de los miembros del consejo para la incorporación de los temas CDPS del Chocó incluidos en los Planes de Desarrollo. • La formulación de la política pública de primera infancia, adolescencia y fortalecimiento familiar. • Lograr incorporar programas en el plan de desarrollo las problemáticas asociadas a los temas de empleo de la población LGBTI, y relacionados con políticas públicas de la juventud. • Próximas secciones de trabajo para revisar el avance de las metas en CDPS. 			
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dinamizar más el trabajo de las mesas técnicas, son 4, y algunas no avanza al ritmo deseado. • Alcanzar mejores niveles de articulación institucional con la finalidad de no repetir procesos y con ello mejorar incluso la destinación de los recursos de las diferentes entidades con un propósito común. 			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describe.</p>	<p>Si, el CDPS del Chocó se ha establecido como un espacio de consulta para apoyar la aprobación de políticas públicas asociadas a los temas sociales, sobre los cuales tiene competencia. Se le hace seguimiento a la implementación y se socializan los resultados, teniendo en cuenta sus objetivos. Lo que ha permitido, por ejemplo, detectar y posteriormente actualizar la política pública de seguridad alimentaria.</p>			
<p>¿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></p>	<p>Si, se ha venido promoviendo el diagnóstico de las diferentes temáticas sociales y a partir de allí ha realizado un acompañamiento en la construcción de la política pública, las cuales han visto reflejadas en algunas ordenanzas, como las de primera infancia e infancia, entre otros.</p> <p>El CDPS del Chocó ha venido trabajando en la construcción de la política pública de mujer, generó, juventud, LGBTI y adulto mayor.</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			

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS - FODA

<p><i>Factores internos</i></p>	<p>FORTALEZAS (Internas)</p>	<p>DEBILIDADES (Internas)</p>
<p><i>Factores externos</i></p> <p>OPORTUNIDADES (Externas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es un espacio con buen posicionamiento y reconocido para temas de consulta, seguimiento y evaluación de la política pública social. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visibilizar permanentemente y regionalmente las actividades realizadas a través de este espacio en CDPS con la finalidad de dinamizar más el trabajo interinstitucional. 	<p>DESAFIOS D-O (Estrategias Min-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Además de insistir, comprometer institucionalmente a los demás actores para que participen en este espacio. Con la finalidad de aprovechar las potencialidades teniendo en cuenta que el espacio de discusión es importante para los temas abordados en el consejo.
<p>AMENAZAS (Externas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Algunos asistentes no lo hacen de manera permanente. Se ha tratado insistiendo constantemente para revertir esta situación, pero no se ha logrado corregir completamente. Sin embargo, la mayoría asiste. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprovechar el trabajo interinstitucional liderado por el CDPS para trabajar por temas especializados, de acuerdo a las mesas técnicas y grupos poblacionales, y con ello mejorar la articulación institucional y evitar duplicar actividades y recursos en los diferentes procesos. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Llevar control de la asistencia y recordar que en caso de no poder asistir es posible designar un delegado. • Potencializar el trabajo coordinado entre las diferentes mesas técnicas con la finalidad de dinamizar las actividades y compromisos para alcanzar los objetivos.

NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Tanto la dirección como la secretaria técnica están bajo el liderazgo de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo Ministerio de Trabajo - Dirección Territorial.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> El Comité Seccional de Seguridad y Salud en el trabajo del departamento del Chocó posee una frecuencia en sus reuniones de una por cada dos meses.
NORMATIVIDAD	La conformación de los Comités Seccional y Local de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformada con el Decreto 16 de 1997, mientras que en los departamentos se estableció constituir un Comité Seccional de Seguridad y Salud en el trabajo, conformado por las diferentes instituciones relacionadas con las temáticas laborales.
OBJETIVO DEL ESPACIO	El comité tiene propósito el fortalecimiento y la promoción del sistema integral de salud y seguridad de los trabajadores entorno a sus lugares de trabajo. Sus funciones tienen como propósito ser un organismo técnico, asesor, de consulta interinstitucional y de promoción de prácticas saludables en temas de seguridad y salud en el trabajo tanto para empresas como para los trabajadores.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<ul style="list-style-type: none"> Las actividades para implementación de sistema del sistema integral de gestión para las pequeñas y medianas empresas, incluyendo a los trabajadores. Fortalecimiento de la promoción de la salud de los trabajadores y prevención de los riesgos laborales.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	La participación de los actores es constante y ellos son: 1) Positiva Compañía de Seguros, y 2) Secretaria de Salud Departamental, y otro representante de 3) Representante Gobernación del Chocó 4) Sena regional, 5) Ministerio de Trabajo, 6) Cámara de Comercio, 7) Sindicatos, 8) Universidad Tecnológica del Chocó.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> Capacitaciones a los empleadores y trabajadores en los temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo. Necesario ahora que están con la implementación del sistema integral de gestión para las pequeñas y medianas empresas tengan conocimiento del mismo, incluyendo los trabajadores. Mantener constante la participación de los actores del espacio. Apoyo en asistencia técnica a las secretarías de salud tanto a nivel departamental como municipal.
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<ul style="list-style-type: none"> Se ha intentado varias veces realizar los comités locales, pero por insuficiencia de recursos no ha sido posible financiar los desplazamientos y por tanto las reuniones necesarias para conformarlos. Mayor compromiso de las entidades participantes, ya que es deseable el aporte de todas ellas. Cabe resaltar que la secretaria de salud, se han hecho algunas pequeñas inversiones en cuanto a propagandas televisivas y radiales para los

	temas de prevención en salud y seguridad.			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describe.	No, la participación del Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo en temas regionales de política pública ha estado ausente.			
¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describe: <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>	En el departamento del Chocó este Comité no ha venido realizando aportes en las políticas, en cuanto a las temáticas de seguridad y salud en el Trabajo. Sin embargo, ha estado en contacto con las instituciones académicas que realizan investigación con información y asesoría cuando se ha requerido.			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	A	B	C	D
	X			

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS - FODA

<p><i>Factores Internos</i></p> <p><i>Factores Externos</i></p>	<p>FORTALEZAS (Internas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • El poder de convocatoria y reconocimiento que tiene el comité de SST para tratamiento de las temáticas de seguridad y salud en el trabajo del departamento ha sido destacable. • Hay disponibilidad del comité para realizar las capacitaciones a los empleadores y trabajadores en los temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo. Clave para la implementación del sistema integral de gestión en las pequeñas y medianas empresas. 	<p>DEBILIDADES (Internas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • El espacio no cuenta con los recursos económicos suficientes para el desarrollo normal de sus operaciones, lo que obstaculiza el cumplimiento de sus objetivos. Situación que no ha permitido el desplazamiento en la región y por tanto la conformación de los comités locales de manera exitosa, entre otras actividades.
<p>OPORTUNIDADES (Externas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hay capacidad para brindar apoyo y asistencia técnica en salud a las entidades territoriales. • El Ministerio está en capacidad y disponibilidad de aportar capacitadores especializados en los diferentes temas relacionados con las temáticas del comité 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar capacitaciones con asesores del Ministerio sobre los temas de interés y utilidad para las funciones del comité y los actores que allí participan. • Diseñar una estrategia de comunicación que proporcione conciencia e incentive en aprovechar la asistencia técnica que ofrece el Comité SST. 	<p>DESAFIOS D-O (estrategias Min-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificar proyectos estratégicos en colaboración con las instituciones de educación superior con el propósito de capacitar y brindar acompañamiento en los municipios del departamento, esto con el propósito de fortalecer las autoridades territoriales en las capacidades técnicas, de consulta y promoción de prácticas saludables en temas asociados de seguridad y salud en el trabajo.
<p>AMENAZAS (Externas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha sido difícil, a nivel interinstitucional, lograr concertación para realizar actividades en conjunto, lo que se ha evidenciado en las jornadas de salud y en el acompañamiento para realizar las inspecciones. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generar conciencia y reiterar el compromiso de las diferentes instituciones y actores que participan en dicho comité para alcanzar los propósitos. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificar alternativas de financiamiento conjunto y realizar actividades con otras comisiones o eventos en las zonas donde se requiere desplazamiento. Concertar dichas actividades para evitar repetir procesos y con ello posibilitar un menor necesidad de recursos.

NOMBRE DEL ESPACIO: OBSERVATORIO SOCIAL DEL CHOCÓ	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	La dirección del espacio es liderada por la Gobernación del Chocó, mientras que la Secretaría Técnica está a cargo de la Universidad Tecnológica del Chocó y es la responsable de gestionar los procesos administrativos y técnicos del Observatorio.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Las reuniones del comité técnico se realizan con una frecuencia bimestral, mientras que el Consejo directivo del Observatorio lo hace de forma trimestral.
NORMATIVIDAD	La estructura normativa para la creación de la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo - Red ORMET está fundamentada a partir del Decreto 1444 de 2014. En el departamento del Chocó se le nombró como: Observatorio Social del Chocó , para el cual se han venido haciendo incorporando otros actores con la ampliación reciente del Acuerdo de voluntades.
OBJETIVO DEL ESPACIO	El Observatorio tiene como principal propósito realizar el monitoreo y análisis periódico de indicadores que muestran el estado de las variables sociales, incluyendo el mercado laboral, en aras de generar los insumos para gestión de políticas públicas de impacto que conlleven a la transformación social, económica y política del departamento.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Son dos grandes temáticas que trabaja el Observatorio: Mercado laboral y Desarrollo Social, para la cual: <ul style="list-style-type: none"> • Estandarizar los procesos de generación y recopilación de información relacionada con el área social. • Integrar información dispersa para la formulación de hipótesis, análisis y proyecciones útiles para la ejecución de las funciones de organismos gubernamentales y agencias colaboradoras que trabajan un tema para el cual el observatorio se encuentra construido. • Promover la apropiación social del conocimiento sobre variables sociales. • Facilitar la construcción de redes de investigación en el área social. • Divulgar los resultados de las investigaciones realizadas en torno a temáticas sociales.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Todos son generalmente permanentes: 1) Gobernación del Chocó, 2) Universidad Tecnológica del Chocó (UTH), 3) Cámara de Comercio, 4) SENA Regional Chocó, 5) Fundación Universitaria Claretiana (FUCLA), 6) Departamento Administrativo de Salud Chocó (DASALUD), 7) Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó (CODECHOCO), 8) Asociación Nacional de Usuarios Campesinos del Chocó (ANUC-Chocó), 9) Federación de Cabildos Indígenas del Chocó (FEDEOREWA), 10) Universidad Antonio Nariño, 11) Universidad Cooperativa de Colombia, 12) Universidad Santo Tomás, 13) Observatorio de Juventudes de Quibdó y 14) Asociación de Cabildos Indígenas Wounaan, Embera Doviida, Katío, Chamí y Tule del Departamento del Chocó (OREWA).

<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El acuerdo de voluntades ampliado con otros actores relevantes para conformación formal del observatorio en 2014. <p>Estudios académicos en los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de monitoreo del mercado laboral • Caracterización del turismo del Chocó • Identificación de conflictos socio laborales departamento del Chocó • Perfiles ocupacionales del sector de la construcción en la ciudad de Quibdó • Análisis del impacto de los proyectos de alcance regional en el mercado laboral del departamento del Chocó • Seguimiento a megaproyectos departamento del Chocó • Perfiles Económicos productivos • Análisis de los objetivos de desarrollo del milenio • Las relaciones entre el desplazamiento forzado y su incidencia en el mercado del trabajo.
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>Para mejorar su gestión el Observatorio requiere un mayor apoyo institucional, en especial concientizando a las entidades y actores locales de la importancia de su trabajo a través de los diagnósticos, análisis y estudios laborales y sociales, entre otras, que sirven de apoyo y orientación a las políticas públicas y gestión local del empleo en la región. Situación que se manifiesta con las dificultades de recursos económicos, ya que no le permite suplir necesidades de recopilación de información, mejora en la infraestructura, dotación de muebles y equipos de cómputo, incluso para sostener una página web. También más apoyo institucional, con base en capacitaciones desde el Ministerio del Trabajo a los investigadores del observatorio. De igual forma se manifiesta una débil disponibilidad de las instituciones en la región de compartir información, lo que evidencia la deseabilidad de una mayor articulación de las instituciones.</p>
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>La participación de Observatorio Social en instancias de política pública está limitada a la participación frecuente de aquellos espacios, a los cuales siempre asisten con investigadores.</p>
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas -Planes/estudios e investigaciones -Programas y proyectos relacionados con 	<p>Los aportes del Observatorio Social son especialmente a través de los productos de las investigaciones y su amplia participación de los espacios que son invitados. Esto es el caso, de los Consejos departamentales de política social y en la subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales donde se ha participado en temas de las políticas públicas de primera infancia y políticas públicas de empleo, así como en los temas de planes de desarrollo. Todo esto a través del producto de los estudios e investigaciones originados en el Observatorio.</p>

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

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS - FODA

Factores Internos	FORTALEZAS (Internas)	DEBILIDADES (Internas)
Factores Externos	<ul style="list-style-type: none"> Sus estudios y publicaciones han sido un logro e insumo destacable, como punto de partida, para orientar la política pública en temas sociales y de mercado laboral en la región. De acuerdo a sus investigaciones cuenta con capital humano para desarrollar estudios e investigaciones relevantes para el territorio. 	<ul style="list-style-type: none"> Carece de los recursos económicos para realizar la dotación de infraestructura, tecnológica y para financiar sus operaciones. No cuenta con acceso a bases de datos y está limitado por disponibilidad de recursos en crearlas.
OPORTUNIDADES (Externas)	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Min)	DESAFIOS D-O (estrategias Min-Max)
<ul style="list-style-type: none"> El Observatorio cuenta con el reconocimiento regional e institucional en los temas y problemáticas asociados al mercado laboral, razón por cual es invitado recurrente de los diferentes espacios de discusión local. Podría gestionar recursos financieros a través de investigaciones y con ellas financiar sus operaciones y otras investigaciones sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> Además de continuar participando en los espacios de discusión locales promover la articulación e incorporarse en los temas de diagnóstico, formulación y evaluación en los diseños de la política pública. Visibilizar al observatorio en los eventos tanto académicos como de política pública para potencializar más su reconocimiento, posicionándolo como un escenario de consulta prioritaria en la región para las temas sociales y de empleo en la región. 	<ul style="list-style-type: none"> Diseñar una estrategia y oferta de proyectos y productos de investigación que permitan además de buscar financiamiento local, posibilite el financiamiento de cooperación internacional y/o del sector privado. Esto incluye proyectos para crear bases de datos con información primaria con propósito de estudiar los temas más problemáticos y prioritarios del territorio.

AMENAZAS (Externas)

- Escasa disposición de las instituciones para compartir información, lo que limita la realización de estudios e investigaciones con mayor alcance.
- Falta compromiso para destinar recursos económicos que posibiliten el financiamiento de investigaciones social y de mercado de trabajo en la región.

RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)

- Diseñar una estrategia que favorezca la cooperación de la información y articulación entre las instituciones y el Observatorio Social, situación que permitiría aprovechar mejor la experiencia y el conocimiento de los temas sociales y del mercado de trabajo y el financiamiento de los proyectos.

LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)

- Buscar mecanismos que permitan una mayor visualización de sus análisis, boletines, estudios, investigaciones, entre otros. Situación que estaría impulsada con el diseño y posicionamiento de sus productos y servicios a través de la existencia una página web.

NOMBRE DEL ESPACIO: COMITÉ DEPARTAMENTAL DE DISCAPACIDAD DEL CHOCÓ

ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	La gobernación está liderada por la Gobernación del Chocó, mientras que la secretaria técnica la Secretaria de Salud Departamental.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	<p>Sí <u>X</u> No _____</p> <p>Si, aunque es preciso resaltar que se reúnen aproximadamente una vez cada seis meses, por lo general, cuando hay visita del Ministerio de Salud a nivel central.</p>
NORMATIVIDAD	La conformación y operatividad de los comités territoriales de discapacidad debe dar cuenta de lo establecido en la Ley 1145 de 2007: "Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones". Así mismo la Resolución 3317 de 17 de octubre de 2012, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social: "Por medio de la cual se reglamenta la elección y funcionamiento de los comités territoriales de discapacidad.
OBJETIVO DEL ESPACIO	<p>Orientar a los diferentes actores involucrados en el tema de discapacidad, desde su nivel de participación y competencia, sobre la conformación y operatividad de los Comités Territoriales de Discapacidad y la importancia de estos dentro del Sistema Nacional de Discapacidad. Esto con la finalidad de mejorar la calidad de vida de la población con discapacidades diferentes. Las funciones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la formulación de la Política Departamental de Discapacidad y orientar la formación de las políticas municipales de discapacidad. • Construir el Plan Departamental de Discapacidad y asesorar a los comités municipales de discapacidad en la construcción de los Planes, los cuales deberán ir articulados con los Planes de Desarrollo. • Articular sus acciones con otros comités y consejos del orden departamental. • Organizar la información relevante relacionada con el tema de discapacidad en el departamento, identificando las necesidades de las personas con discapacidad, los proyectos y programas existentes que aportan a la inclusión de las personas con discapacidad, así como los programas, proyectos y servicios requeridos para la inclusión social de las personas con discapacidad. Consolidar información sobre la conformación y funcionamiento de los comités municipales de discapacidad. • Designar representantes de las organizaciones sin ánimo de lucro de las personas con discapacidad un delegado que hará parte del Consejo Departamental de Política Social, para aportar a la articulación de la política pública de discapacidad. • Organizar reuniones periódicas que den lugar a la presentación de informes de gestión, socialización de la política pública de discapacidad en su territorio y de los lineamientos para la elaboración de programas y proyectos en discapacidad, coordinación y articulación de acciones en red y fortalecimiento de los comités de discapacidad.

Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión

<p>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</p>	<p>Aunque en sus funciones abarca varias temáticas, sólo se ha venido tratando en este espacio los temas relacionados con el levantamiento del censo de las personas en situación de discapacidad y de la información para el funcionamiento de los comités municipales de discapacidad. Esto es planteado, como punto de partida, para identificar las necesidades de esta población y con ello diseñar programas y proyectos y/o mejorar su calidad de vida con la oferta institucional ya existente para apoyar su inclusión social. Sin embargo, esto aún no se concreta porque está en etapa de discusión.</p> <p>También se ha planteado la temática para incorporar dentro del plan de acción, el acompañamiento y diseño de mecanismos que permitan que las personas que presentan alguna discapacidad (o capacidades diferentes) puedan ser incluidas con oportunidades laborales, bajo los lineamientos de trabajo decente. Para cual se ha planteado realizar dentro del plan de acción capacitaciones con expertos desde Ministerio del Trabajo para la concientización con el sector productivo.</p>
<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<p>Participan constantemente: 1) la Secretaria de salud departamental, 2) Secretaria de integración municipal, 3) Departamento de la Prosperidad Social (DPS), 4) Ministerio de Trabajo., Los cinco representantes de las organizaciones de personas con discapacidad: 5) física, 6) auditiva, 7) de padres de familia con discapacidad mental y/o cognitiva y 8) con discapacidad múltiple.</p> <p>Los demás, 9) SENA Regional Chocó, 10) Tránsito Municipal, 11) Defensoría del Pueblo y 12) ICBF, son de participación variable e intermitente cuando se convocan las reuniones.</p>
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>Aún no se evidencian logros significativos, sólo se han planteado los temas asociados al tema de censo de las personas con alguna discapacidad, pero aún no se concretan acciones.</p>
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>Es necesario superar la inestabilidad en la asistencia con mayor nivel de compromiso con el espacio y sus objetivos, pues durante las reuniones no se cuenta el número mínimo de actores que conforman el espacio para alcanzar cuórum.</p>
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>No, hasta el momento no se ha logrado participar ni realizar este acompañamiento, sin embargo, se reconoce que debería ser prioritario.</p>
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa: <i>-Políticas del sector</i></p>	<p>Aún no se evidencia aportes en este sentido. Sin embargo, se ha planteado el tema para incorporar desde el plan de acción acompañar el diseño de la política pública orientada para que las personas en situación de discapacidad (o discapacidad diferente) puedan ser incluidas con oportunidades laborales, esto desde la perspectiva de trabajo decente.</p>

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

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS - FODA

<p><i>Factores Internos</i></p> <p><i>Factores Externos</i></p>	<p>FORTALEZAS (Internas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de orientar la política pública para la elaboración de programas y proyectos en discapacidad en el departamento. Esto debido a que el espacio posee el conocimiento de los aspectos fundamentales que se deben tener en cuenta para desarrollar políticas. 	<p>DEBILIDADES (Internas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se evidencia desarticulación entre los representantes de las entidades participantes y las reuniones del comité son menos frecuentes de lo esperado. • No se ha podido censar la población con discapacidad. • No se cuenta con los recursos económicos para financiar el funcionamiento y las actividades del espacio.
<p>OPORTUNIDADES (Externas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Ministerio de Salud cuenta con la capacidad y disponibilidad para aportar capacitadores especializados para abordar temáticas frente a la problemática. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar estrategias con el acompañamiento del Ministerio de Salud para que el espacio alcance el compromiso institucional, dinamice sus reuniones, concrete el Plan de Acción y diseñe estrategias de ejecución. • En función de los objetivos del Comité, definir responsabilidades de las entidades involucradas y mecanismos de articulación entre ellas, esto con la finalidad de potenciar al máximo el alcance sus acciones. 	<p>DESAFIOS D-O (estrategias Min-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir responsabilidad y compromiso entre los representantes de las personas con discapacidad y las instituciones, esto para concretar acciones en conjunto. Lo que incluye, recursos para el funcionamiento del espacio y en particular de la prioridad de realizar el censo, el cual es necesario para definir el Plan de Acción.
<p>AMENAZAS (Externas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • La conciencia social, empresarial y del entorno a la problemática de las personas que presentan discapacidad es latente. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporar dentro del Plan de Acción actividades y estrategias con capacitadores para promover la eliminación las barreras a las que se enfrentan personas con discapacidad, esto es: accesos a educación, transporte y mercado laboral, entre otros. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Articular acciones con otros comités para compartir experiencias exitosas. • Acompañar todos los procesos con campañas y/o mensajes de sensibilización para que los empresarios incluyan oportunidades, ya que son una población en capacidad de trabajar dignamente.

NOMBRE DEL ESPACIO: SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES DEL CHOCÓ	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	La dirección es a cargo Gobernación del Chocó, mientras que Secretaria Técnica es la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sus reuniones debería ser cada mes, sin embargo se están realizando cada dos meses.
NORMATIVIDAD	Es el organismo creado por el artículo 56 de la Constitución Política y reglamentado por las leyes 278 de 1996 en su artículo 3, creando Las subcomisiones departamentales de concertación de políticas salariales y laborales.
OBJETIVO DEL ESPACIO	Fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a través de una mesa tripartita solucionar los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales. Sus funciones son: <ul style="list-style-type: none"> ● Prestar Asistencia Administrativa. ● Presentar Asistencia Técnica que permita fortalecer los puntos de vista y los instrumentos que utilizan los miembros de la Comisión de Concertación. ● Compilar las propuestas de Política elaboradas por los miembros de Concertación. ● Acompañar Técnicamente a los miembros del Tripartismo. ● Promover la Articulación entre la Comisión y las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Laborales y Salariales. ● Promover la Articulación entre la Comisión y las Instancias Internacionales de Concertación.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	En este espacio los principales temas en discusión han sido: <ul style="list-style-type: none"> ● Solución de Conflictos colectivos de trabajo, procurando concertar acuerdos. ● Se han discutido los aspectos normativos y de implementación de la política de formalización en el departamento. ● De igual forma se han tratado los temas asociados con la política pública de promoción del trabajo digno y decente. ● Se han tratado algunos temas del mercado de trabajo, producto de las investigaciones del Observatorio Social del Chocó.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	En general los participantes permanentes y más activos son: 1) Representante Secretaria de Planeación Gobernación, 2) Observatorio Social del Chocó, 3) Ministerio de Trabajo, 4) El Sindicato de trabajadores de Universidad Tecnológica del Chocó (Sintraunicol), 5) La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), 6) Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental (Sintrambiente), 7) Asociación Nacional de Trabajadores (ANTOCH). Algunos son intermitentes en participación: 8) Representante de la Asociación de Jubilados, 9) Oficina de Empleo Comfachocó y últimamente 10) Regional SENA. Mientras que en las últimas reuniones no han venido participando el 11) Servicio Público de Empleo, 12) Representante de la Secretaria de Planeación de la Alcaldía de Quibdó y 13) El representante de los empleadores.

<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● La mesa de dialogo con el sector educación, en la cual se logró el compromiso de aplicar el factor humanitario, con base en la norma, evitando traslados y despidos arbitrarios. ● Con el acompañamiento y recomendaciones del Ministerio del Trabajo se lograron incluir políticas públicas de promoción del empleo en los planes de desarrollo con base en los lineamientos de trabajo digno y decente. ● Se logró acuerdo y ya está organizado el programa de capacitación al sector minero, el cual se espera tenga impacto en temas de formalización laboral. 			
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Lograr que las instituciones que no han venido participan lo hagan con real compromiso. ● Evitar que las instituciones invitadas envíen delegados diferentes en cada ocasión, lo que no genera continuidad en los procesos, debido a las temáticas que se manejan en los espacios. ● Fortalecer el poder de convocatoria, ya que no es muy fuerte, posiblemente porque aún o se evidencias grandes logros y están enfocados en temas de vigilancia, prevención y formalización laboral, pues además no hay grandes empresas en la región y por tanto los conflictos laborales son menos visibles y de menor escala. ● También es evidente la presencia de recursos para financiar materiales, y demás necesidades para que el espacio opere con la frecuencia y eficacia esperada. 			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Si, ha venido participando y realizando acompañamiento en la incorporación de las políticas públicas de empleo y por tanto en temáticas relacionadas con el trabajo decente y formalización laboral, así como en las iniciativas para la erradicación del trabajo infantil. Esto a través de la participación en la formulación y recomendaciones en los planes de desarrollo locales.</p>			
<p>¿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></p>	<p>Si, ya que los aportes en las temáticas de empleo, trabajo decente, erradicación de trabajo infantil y formalización laboral se han concretado a través de acuerdos y ordenanzas. Además, el espacio de esta subcomisión es muy abierto en la socialización y análisis de los estudios realizados por el Observatorio Social del Chocó, cuyos resultados generan recomendaciones para la implementación de la política pública del departamento.</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			

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS - FODA

		FORTALEZAS (Internas)	DEBILIDADES (Internas)
Factores Internos	Factores Externos	<ul style="list-style-type: none"> Se reconoce que el espacio ha servido de exposición y dialogo de las diferentes problemáticas sociales y de potencial incidencia en la política pública local, particularmente sobre los temas laborales, los cuales han servido para la formulación y consulta de las estrategias incorporadas en los planes de desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> El espacio de SCPSL y no cuenta con los recursos económicos suficientes para financiar las actividades programadas con la frecuencia y eficacia esperada.
OPORTUNIDADES (Externas)		<p style="text-align: center;">POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> Diseñar estrategias para obtener mayor compromiso institucional y dinamice sus diálogos en torno a las temáticas en las que ha venido trabajando, es decir, formalización laboral, solución de conflictos laborales y de política pública de promoción de empleo, entre otras. Situación que podría ser impulsada con la asistencia y participación del representante institucional de acuerdo a la norma, y con ello continuidad en los procesos y por tanto concretar las iniciativas. Con el propósito de promover la articulación institucional en la región, así como de promover el dialogo en los temas de productividad, competitividad e emprendimiento sería pertinente convocar la Cámara de Comercio para que haga parte de la SCPSL. 	<p style="text-align: center;">DESAFIOS D-O (estrategias Min-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> Reiterar que el compromiso institucional es con las asistencia de los actores representantes y delegados de las instituciones que conforman la subcomisión. Esto significa además, la pertinencia de contar con la representación permanente e idónea de capital humano calificado que contribuya en soluciones y fortalezca el espacio de dialogo. Es necesario concertar compromisos presupuestales para financiar las actividades del comité entre las instituciones participantes. Cada reunión se podría programar en una sede, con la finalidad de fomentar la participación y como ayuda alternativa al financiamiento de los eventos.
AMENAZAS (Externas)		<p style="text-align: center;">RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> Diseñar estrategias de comunicación que permitan socializar los objetivos del comité teniendo en cuenta su plan de acción y posteriormente las metas alcanzadas. Entre otras, esto debe ir enfocado con la necesidad de visibilizar sus logros y evitar la formación de expectativas demasiado elevadas, las cuales podrían perjudicar la valoración de las metas alcanzadas. 	<p style="text-align: center;">LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> El espacio cuenta con página web, pero se encuentra desactualizada desde el año 2014, cuyo espacio podría servir de canal de comunicación para visibilizar y potenciar sus objetivos. Las experiencias exitosas, en términos relativos, en las demás regiones donde funciona SCPSL podría servir de orientación para el mejor funcionamiento del espacio.

NOMBRE DEL ESPACIO: COMITÉ DEPARTAMENTAL DE ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (CIETI)	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	La dirección del espacio está a cargo de la Gobernación del Chocó, mientras que la secretaria técnica está de forma conjunta a cargo de La Secretaria de Integración Social de la Gobernación del Chocó y de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Se realizan reuniones con frecuencia trimestral.
NORMATIVIDAD	La creación de los CIETI esta soportada con el decreto 895 de 1995, artículo 7 y la ley 1098 de 2006. Mientras que el Decreto Departamental Número 012 de 2011 crea el Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Joven Trabajador del Departamento del Chocó, el cual es modificado por el decreto número 0187 de 2014. Cabe aclarar que dicha normatividad está pendiente de modificación.
OBJETIVO DEL ESPACIO	El Comité tiene la responsabilidad de restablecerles los derechos vulnerados a los niños, niñas y adolescentes, así como difundir las políticas para erradicar el trabajo infantil y promover la protección al joven trabajador. Sus funciones son: <ul style="list-style-type: none"> ● Coordinar los CIETIs municipales ● Establecer la política departamental en el Plan de Desarrollo con sus respectivos recursos, para la implementación de la Política Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Joven Trabajador. ● Realizar un diagnóstico y priorizar las peores formas de trabajo infantil en el departamento. ● Con base en el diagnóstico, diseñar e implementar un Plan de Acción para la eliminación progresiva del trabajo infantil y la protección de los NNA trabajadores en el departamento. ● Realizar el seguimiento y el monitoreo al cumplimiento de las metas establecidas en el plan de acción y en cada municipio de su jurisdicción. ● Articular acciones con los comités interinstitucionales de explotación sexual comercial NNA, comités interstitucional contra el reclutamiento de NNA e interinstitucionales contra la trata de personas cuando se encuentren en los departamentos
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<ul style="list-style-type: none"> ● Implementación de la política de erradicación del trabajo infantil y restablecimiento de derechos a menores identificados. ● Temas asociados con la coordinación de los CIETIS municipales. ● Se han estado discutiendo los temas y la estructuración del Plan de Acción.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Los participantes permanentes son: 1) La Secretaria de Integración Social de la Gobernación del Chocó y 2) Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo. Los demás han venido presentando una participación muy variable e intermitente: 3) Procuraduría judicial 23 de familia, 4) Ejército Nacional, 5) ICBF, 6) Universidad Tecnológica del Chocó (UTH), 7) Cámara de Comercio, 8) Comfachocó, 9) SENA Regional Chocó, 10) Secretaria de salud departamental, 11) Unicef, 12) Cinco Representantes de las Alcaldías y 13) Policía de

	infancia y adolescencia.			
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> Se han creado 23 CIETIs, y sus respectivas resoluciones reposan en las oficinas del Ministerio del Trabajo, por lo que sólo quedan faltando 7 CIETIs para completar la meta. <p>No se identifican logros adicionales, luego de alcanzar la meta se espera solicitarles el plan de acción a cada municipio.</p>			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<ul style="list-style-type: none"> Necesita compromiso institucional y por tanto una participación permanente, situación que obstaculiza alcanzar cuórum. Situación que se refleja en el desconocimiento de los proyectos y en la imposibilidad de concretar un plan de acción. Necesita superar las dificultades económicas para financiar las actividades del espacio, la cual es producto de la ausencia de compromiso institucional. 			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	La participación se ha venido haciendo desde el espacio de la subcomisión, en especial con la política de erradicación de trabajo infantil, pero dentro del plan de acción pendiente por aprobar se está proyectando tener una participación más activa.			
¿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>	Se ha venido haciendo de forma indirecta desde el espacio de subcomisión con la aprobación de la política de erradicación del trabajo infantil y en algunos temas aprobados en los planes de desarrollo. Se han aprobado los decretos y resoluciones de creación de los CIETIs municipales.			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	A	B	C	D
			X	

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS - FODA		
<p><i>Factores Internos</i></p> <p><i>Factores Externos</i></p>	<p>FORTALEZAS (Internas)</p> <ul style="list-style-type: none"> El CIETI es reconocido como un espacio que orienta la política pública para la erradicación del trabajo infantil. Evidencia de ello es la participación activa que han tenido en los espacios y en el acompañamiento a los equipos técnicos para la formulación y consulta de estrategias incorporadas en los planes de desarrollo. 	<p>DEBILIDADES (Internas)</p> <ul style="list-style-type: none"> Los recursos económicos para financiar las actividades del espacio han sido un gran obstáculo, situación que es profundizada por ausencia de compromiso institucional. Carencia de línea base para monitorear la problemática. La interacción entre los actores participantes del espacio se considera débil y la participación no es estable en cuanto al representante delegado, lo que no genera continuidad en los procesos.
<p>OPORTUNIDADES (Externas)</p> <ul style="list-style-type: none"> El Comité interstitucional cuenta con la participación de entidades que prestan servicios sociales a los NNA y sus familias, Así como a las autoridades territoriales, lo que significa que hay poder de decisión para promover iniciativas. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> En función de los objetivos del Comité definir responsabilidades de las entidades involucradas y mecanismos de articulación entre ellas, esto con la finalidad de potenciar al máximo las posibilidades. Definición de un Plan de Acción. 	<p>DESAFIOS D-O (estrategias Min-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> Los procesos de articulación y coordinación entre las entidades que participan son fundamentales para no duplicar acciones y generar ahorro de recursos. Reiterar que el compromiso debe ser también en la participación de los recursos para financiar el espacio. Diseñar estrategias que permitan además de buscar financiamiento local, posibilite el financiamiento de cooperación internacional.

AMENAZAS (Externas)

- La conciencia de los actores sociales y el entorno frente a la problemática parece no ser una prioridad.
- No hay coordinación entre entidades que no hacen parte del CIETI para desestimular el trabajo infantil. Esto porque algunas actividades productivas pueden indirectamente motivar el trabajo infantil.

RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)

- Involucrar a Ejército Nacional puede ser estratégico, ya que en algunas zonas rurales se presenta grandes dificultades por el reclutamiento forzado de los grupos criminales.
- Mantener continuidad de los funcionarios responsables, ya que la alta movilidad de funcionarios responsables delegados no permite darle continuidad a los procesos.

LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)

- Acompañar todos los procesos con campañas o mensajes de sensibilización y transformación de patrones culturales para que se deslegitime estas prácticas de trabajo infantil.

NOMBRE DEL ESPACIO: COMITÉ DE ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL MUNICIPIO DE QUIBDÓ	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	La dirección del espacio está a cargo de la Alcaldía Municipal de Quibdó, mientras que la secretaria técnica es por parte de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> La frecuencia de sus reuniones es mensual. Y cada sábado la Alcaldía realiza actividades de restablecimiento de derechos con menores trabajadores.
NORMATIVIDAD	La creación de los CIETI esta soportada con el decreto 895 de 1995, artículo 7 y la ley 1098 de 2006. Mientras que con el decreto 5762 de 2010 crea el Comité Municipal para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Joven Trabajador de Quibdó.
OBJETIVO DEL ESPACIO	El Comité tiene como propósito restablecer los derechos vulnerados a los niños, niñas y adolescentes, así como difundir las políticas para erradicar el trabajo infantil y promover la protección al joven trabajador. Tiene las siguientes funciones: <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer la política municipal en el Plan de Desarrollo con sus respectivos recursos, en concordancia con la Política Nacional y la Política Departamental para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Joven Trabajador. ● Realizar un diagnóstico y priorizar las peores formas de trabajo infantil en el municipio. ● Con base en el diagnóstico, diseñar e implementar un Plan de Acción para la eliminación progresiva del trabajo infantil y la protección de los NNA trabajadores en el municipio. ● Realizar el seguimiento y monitoreo al cumplimiento de las metas establecidas dentro del Plan de Acción del municipio. ● Identificar y gestionar la oferta de servicios disponible para atender las causas priorizadas. ● Gestionar las medidas urgentes para la atención, a través del ICBF.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Implementación de la política de erradicación del trabajo infantil y restablecimiento de derechos a menores identificados.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	A pesar que algunos actores participantes como el SENA presentan una baja intermitencia, todos tienden a participar generalmente de forma permanentes. Ludoteca, Comisaria de Familia, Secretaria de Recreación y Deportes, Policía Nacional. Cabe aclarar, el SENA ayuda con el espacio para las reuniones.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> ● Lograron realizar levantamiento de base de datos, por tanto tiene línea base. A partir de esto, tiene un grupo organizado de NNA identificados con los cuales se trabaja constantemente en actividades de recreación y asistencia en educación y salud. ● Ha logrado disminuir el empleo de menores dentro del sector comercio y demás actividades informales en la ciudad de Quibdó.

	<ul style="list-style-type: none"> • A pesar a carencia de recursos económicos se ha logrado un buen compromiso de las entidades y presenta buena articulación. 			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos para realizar sus actividades, situación que ha limitado mucho sus objetivos. 			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	Si, de hecho su participación y acompañamiento fue determinante para que los temas de erradicación y trabajo infantil quedaran incluidos en el plan de desarrollo como un tema prioritario de política pública.			
¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa: -Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas -Planes/estudios e investigaciones -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente	Si, su participación de ha hecho a través de los aportes para la formulación de la política pública para la erradicación del trabajo infantil en los planes de desarrollo. En próximas secciones se presentará acuerdo para la aprobación del consejo.			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	A	B	C	D
	X			

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS - FODA		
<p><i>Factores Internos</i></p> <p><i>Factores Externos</i></p>	<p>FORTALEZAS (Internas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Comité tiene poder de convocatoria en el ámbito municipal. • El Comité se ha posicionado como un espacio relevante para orientar la política pública en los temas de erradicación del trabajo infantil, y su acompañamiento has sido clave para la formulación de programas y proyectos dentro del plan de desarrollo. • El Comité presenta buen nivel de compromiso e interacción entre los actores participantes del espacio. 	<p>DEBILIDADES (Internas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • El espacio se encuentra limitado por la disponibilidad de recursos económicos para cubrir necesidades básicas y financiar actividades.
<p>OPORTUNIDADES (Externas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los procesos de articulación y coordinación entre las entidades que participan han sido fundamentales. • El Comité interstitucional cuenta con la participación de entidades que prestan servicios sociales a los NNA y sus familias, Así como a las autoridades territoriales, lo que significa que hay poder de decisión para promover iniciativas. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compartir la experiencia exitosa en el ámbito municipal, compartir la experiencia con los demás CIETIs municipales del departamento para potenciar e impulsar iniciativas en el ámbito local de mayor alcance. 	<p>DESAFIOS D-O (estrategias Min-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reiterar que el compromiso debe ser también en la participación de los recursos para financiar el espacio. • Diseñar estrategias que permitan además de buscar financiamiento local, posibilite el financiamiento de cooperación internacional.

AMENAZAS (Externas)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ul style="list-style-type: none"> • La conciencia de los actores sociales y el entorno frente a la problemática parece no ser una prioridad. • Coordinación entre entidades que no hacen parte del CIETI para desestimular el trabajo infantil. Esto porque algunas actividades productivas pueden indirectamente motivar el trabajo infantil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dado que el Ejército Nacional maneja un comité para el tema de reclutamiento de menores de grupos ilegales, sería estratégico involucrarlo a este CIETI municipal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañar todos los proceso con campañas o mensajes de sensibilización y transformación de patrones culturales para que se deslegitime estas prácticas de trabajo infantil.



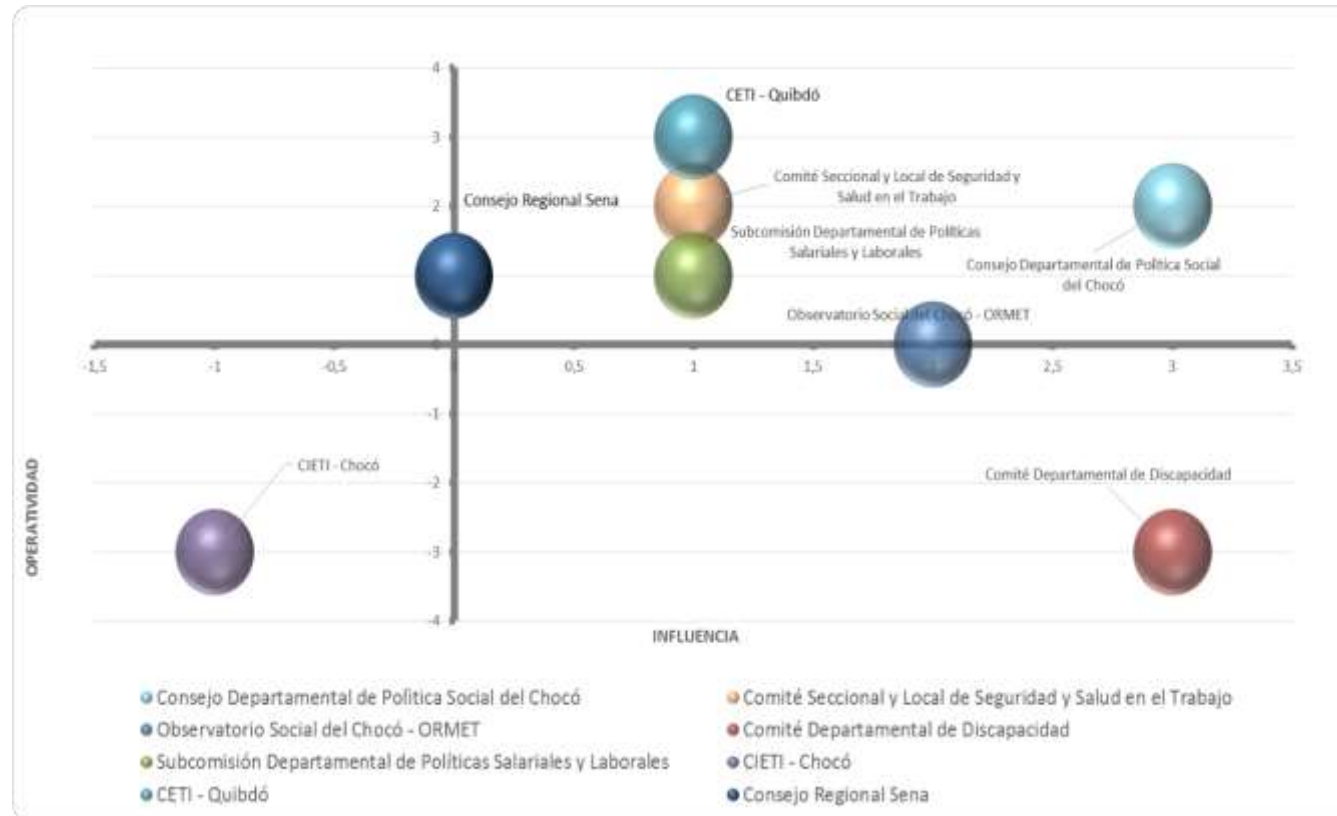
NOMBRE DEL ESPACIO: CONSEJO REGIONAL DEL SENA CHOCÓ	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	La dirección es liderada por el Sena, al igual que la secretaria técnica.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Se reúnen cada dos meses.
NORMATIVIDAD	El Decreto 249 de 2004 del 28 Enero de 2004, Art. 1. Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y se crea los Consejos Regionales dentro de la estructura establecida.
OBJETIVO DEL ESPACIO	<p>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.</p> <p>Las funciones del espacio son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Proponer los planes y programas de la dirección regional, acordes con los planes y programas nacionales de la institución ● Proponer la realización de alianzas estratégicas con las cadenas productivas promoviendo la modernización tecnológica ● Asesorar estudios sobre recursos humanos y las necesidades de formación profesional del departamento ● Promover la formulación de los proyectos de ciencia y tecnología ● Recomendar financiación de proyectos de acuerdo a ley 344 de 1996 ● Promover los servicios del SENA ante los entes económicos, laborales y sociales ● Proponer la apertura de programas de Formación Profesional Integral, de acuerdo con las necesidades sociales y empresariales <p>Los demás funciones designadas por el decreto 249 de 2004.</p>
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<p>Los temas que se han discutido en el espacio son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Se han hecho rendición de cuentas e informes por parte del Sena de los proyectos de emprendimiento, de financiación de proyectos de inversión, de proyectos de inversión de la Alcaldía por el fondo Emprender. ● Se ha tratado sobre las instalaciones del Sena y las temáticas de empleo ● Se ha planteado temas turísticos y de su formulación ● Se ha tratado el tema de los nuevos empleados en el nuevo proyecto del centro comercial y el proceso de selección a través del SPE.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo	Participan: 1) Representante delegado de la Gobernación del Chocó, 2) Representante de la CUT, 3) representante de la Asociación de Usuarios Campesinos, 4) Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial, 5) Representante de la Diócesis, 6)

<p>hacen permanente?</p>	<p>Representante de la CGT, 7) Representante de la ANDI, 8) Representante de Acopi, 9) Director Regional del Sena y 10) Representante de Fenalco. Algunos son invitados como la Alcaldía de Quibdó, Investin Chocó y algunos representantes de las alcaldías de otros municipios. Se considera importante la participación del Gobierno Nacional a nivel central, pero este no ha regresado últimamente.</p>			
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● El acompañamiento que se realizó al proyecto en el Centro de Servicios del aeropuerto y en el cual se crearon varios empleos. 			
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● En los últimos años el espacio no ha venido contando con Plan de Acción y hasta este año se realizó uno, pero este quedó ajustado con los lineamientos de la asistencia técnica del Sena. ● El espacio no posee los recursos suficientes para financiar sus actividades. ● EL compromiso institucional se percibe inferior al deseado. ● Capacitar a los actores respecto a su rol en el espacio de discusión, pues este tiende a desviarse para explicar temáticas asociadas a la oferta del Sena y no como consejeros. ● El empleo ha sido uno de los principales temas tratados en el espacio y con los temas asociados a la presencia subregional en los temas de emprendimiento. 			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>No, a través de este espacio no se ha evidenciado acompañamiento en instancias de política pública.</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa: -Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas -Planes/estudios e investigaciones -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</p>	<p>No se evidencia aportes directos en estas categorías, pero es posible que los actores, dado que participan también en otros espacios, desde allá se realicen.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	<p>A</p>	<p>B</p>	<p>C</p>	<p>D</p>
	<p>X</p>	<p>X</p>		

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS - FODA

<p>Factores Internos</p>	<p>FORTALEZAS (Internas)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● En la región el Consejo Regional posee buen reconocimiento institucional en la región. ● Hay acompañamiento de los representantes de los gremios económicos. 	<p>DEBILIDADES (Internas)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Los actores participantes (consejeros) no tienden a ser muy comprometidos con el espacio. ● La participación de algunos actores tiende a ser muy variable, lo que dificulta la continuidad en los procesos. ● Hay dificultades para financiar presupuestalmente las actividades del espacio.
<p>Factores Externos</p> <p>OPORTUNIDADES (Externas)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Los actores consejeros del Sena participan también de otros espacios de discusión a nivel regional. ● A nivel territorial hay potencial para realizar alianzas estratégicas con las entidades territoriales en la implementación y ejecución de proyectos regionales. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Teniendo en cuenta que los actores participan en otros espacios resulta estratégica promover insistentemente en mejorar la articulación y coordinación para planificar actividades de forma conjunta y con ellos potenciar el alcance del Consejo. 	<p>DESAFIOS D-O (estrategias Min-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Promover la interacción entre los actores y buscar mecanismos de comunicación que permita generar conciencia sobre la conveniencia de realizar alianzas estratégicas a nivel local.
<p>AMENAZAS (Externas)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Es deseable un mayor acompañamiento del Gobierno desde el nivel central. ● No hay compromiso entre las entidades regionales para trabajar conjuntamente en la propuestas del espacio. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Implementar una estrategia de comunicación que permita mantener informados a los actores de las actividades del espacio y del compromiso que tiene cada uno con el Consejo. Además, visibilizar los logros y los potenciales beneficios de este trabajo. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Realizar actividades de inducción con las temáticas vigentes del espacio en los funcionarios cuando son nuevos. ● Construir metas de estudio y establecer compromisos con los actores del espacio y las entidades participantes.

Gráfico 1. Evaluación de espacios de discusión Departamento del Chocó 2016



2. MAPA DE ACTORES

2.1 Actividades desarrolladas para la implementación del mapeo

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
Agosto 11 de 2016	Entrevista	Entrevista a Dirección Territorial Chocó - Ministerio de Trabajo para Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Agosto 11 de 2016	Entrevista	Entrevista a Dirección Territorial Chocó - Ministerio de Trabajo para Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Agosto 11 de 2016	Entrevista	Entrevista a Dirección Territorial Chocó - Ministerio de Trabajo para Comité Departamental de Erradicación del Trabajo Infantil	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Agosto 11 de 2016	Entrevista	Entrevista a Dirección Territorial Chocó - Ministerio de Trabajo para Comité Departamental de Discapacidad	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Agosto 11 de 2016	Entrevista	Entrevista a Dirección Territorial Chocó - Ministerio de Trabajo para Comité Municipal de Erradicación del Trabajo Infantil	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.

Agosto 12 de 2016	Entrevista	Entrevista a Universidad Tecnológica del Chocó para Observatorio Social del Chocó (Equivalente a Ormet)	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Agosto 12 de 2016	Entrevista	Entrevista a Secretaria de Integración Social Departamento del Chocó para Consejo de Política Social	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Septiembre 14 de 2016	Entrevista	Entrevista con la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.

2.2 Resultados MAC

Tabla 3. **Clasificación: Participación por grupos de actores, departamento del Chocó.**

Tipo de actor	Número total	Porcentaje (%)
Gobierno	9	42,9%
Cooperación Internacional	2	9,5%
Academia	3	14,3%
Sector Privado	3	14,3%
Gremio	1	4,8%
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	3	14,3%
Total actores	21	100,0%

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

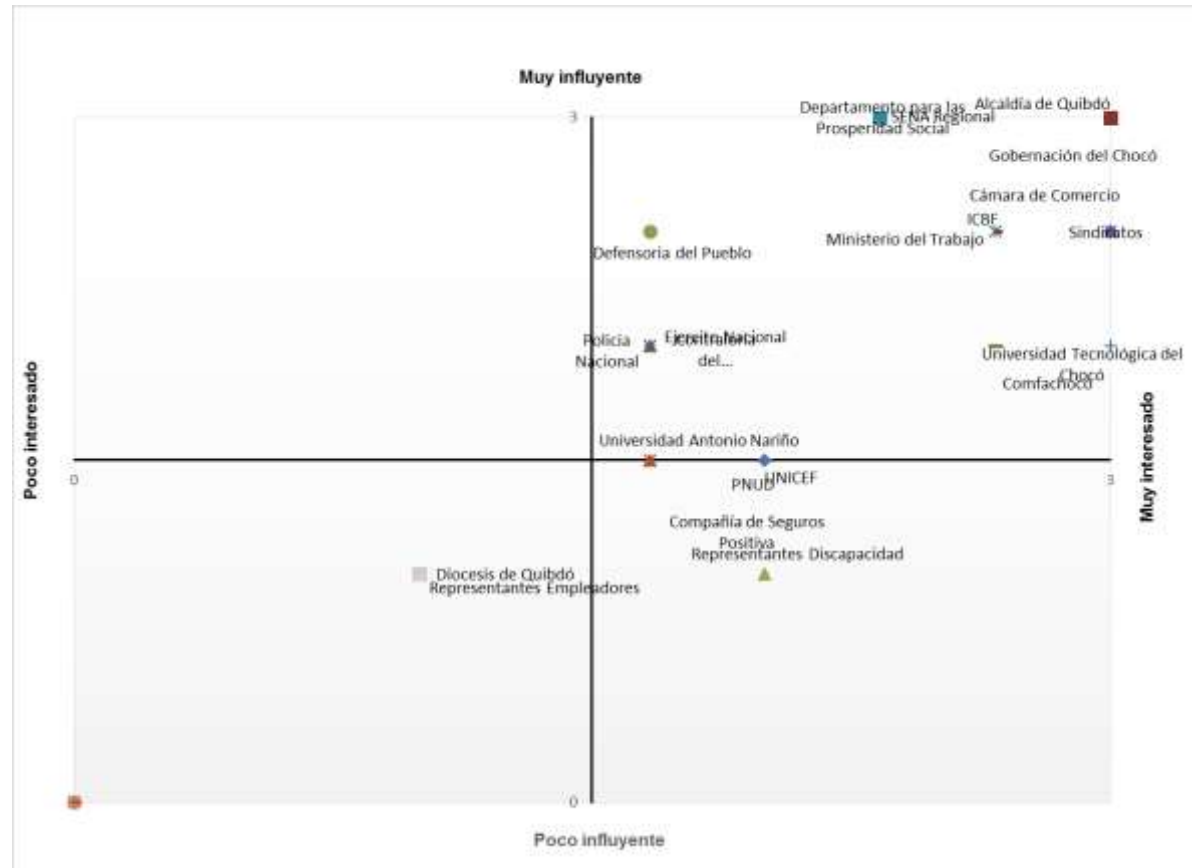
- En los comités de Erradicación de Trabajo Infantil sería oportuna la participación del Ejército Nacional debido a que en la región hay una presencia fuerte de reclutamiento de menores por parte de los grupos criminales. Siendo esta una de las temáticas que se ha venido tratando en el espacio del comité y en el cual ha venido participando la Policía Nacional.
- En el espacio del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo sería deseable la participación de un representante de la comunidad médica, cuya presencia se ha hecho insistentemente, pero aún no se ha logrado. También, de acuerdo a la norma es deseable la presencia de los representantes de otras aseguradoras diferentes a Positiva Compañía de Seguros, que aunque no tienen oficinas asentadas en la región, si tienen empresas afiliadas y por tanto responsabilidad de capacitar a empresas y afiliados.
- En el espacio de la Subcomisión de Políticas Salariales y Laborales, y Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo la participación de los gremios económicos sería deseable, ya que está ausente y el representante de los empleadores no ha venido asistiendo recientemente.
- En relación al Observatorio Social del Chocó, ORMET local, es posible que la presencia de la Agencia de Promoción de Inversión para Quibdó y el Chocó, *Investin Chocó*, y la organización de desarrollo internacional *ACDIVOCA*, entre otros, posibilite estrategias de diseño y ejecución de proyectos multidisciplinarios de desarrollo económico en la región.
- Los representantes de la Asamblea Departamental han venido asistiendo permanentemente en el Consejo de Política Social, pero en lo demás espacios no se evidencia tal participación, situación que es similar con la representación de Concejo. Participación que se considera relevante, teniendo en cuenta sus facultades de coadministración y control político dinamizaría el desarrollo de las actividades en cada uno de los espacios de discusión.
- En general, se identifica inestabilidad asistencia de algunos participantes en los espacios discusión, siendo los casos más sobresalientes: el del Comité Departamental de Discapacidad y en los espacios del Comité Departamental para la Erradicación del Trabajo Infantil. Además, en espacios como el de la Subcomisión de Concertación del Políticas Salariales y Laborales los participantes intermitentes, tienden a enviar representantes diferentes en cada sección, lo que no permite dinamizar el dialogo debido a que no están al tanto de las temáticas tratadas en dicho espacio. Situación, que en general, obstaculiza alcanzar cuórum.

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

- En cada uno de los espacios, se acuerdo a la entrevista, se identificaron dificultades operativas por carencia de los recursos económicos necesarios para financiar sus actividades, situación que desmotiva la participación y permanencia de los actores, por tanto, es necesario como punto de partida garantizar dichos recursos.
- Establecer mecanismos que refuercen la convocatoria y compromiso de los actores participantes a los diferentes espacios, situación en la que podrían mediar los Entes de Control (Procuraduría, Defensoría del Pueblo, Contraloría y Fiscalía), teniendo en cuenta las responsabilidades frente a la norma. Esta situación podría ayudar a garantizar la asistencia de las autoridades locales, delegados directos y/o de representantes permanentes que posibiliten la continuidad en las temáticas y por tanto secuencia en los procesos, lo que dinamizaría las actividades y por tanto los objetivos de estos espacios.

2.3 Análisis mapeo de actores

Gráfico 2. Identificación de Actores Clave, Departamento del Chocó



2. 4 Análisis gráfico y estratégico (Matriz interés/influencia)

Potencial aliado (Alta Influencia / Alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Los resultados del ejercicio sugieren que los actores se encuentran con combinaciones deseables de interés y capacidad de influencia dentro de los espacios de discusión, situación que podría ser explicada, en buena parte, por las características del territorio. Pues, la región cuenta con un tamaño de población pequeño, en relación con otras regiones, por lo que es esperable que el tamaño de las instituciones también sean proporcionalmente menor, y por tanto, el número de actores disponibles para participar en dichos espacios sea más reducido. Esto conlleva a que un actor participe en varios espacios de discusión al mismo tiempo. Situación que resultaría un tanto deseable en la medida en que dicho actor proceda con el mismo interés e influencia en cada una de las temáticas de los diferentes espacios en que participa. Sin embargo, debido a que las temáticas son diferentes es posible que algunos actores no cuenten con el conocimiento suficiente de las diferentes, ejerciendo freno al ritmo deseable de avance de las actividades en dichos espacios.

En este sentido, los casos que presentaron la mejor calificación fueron los de la Alcaldía de Quibdó y la Gobernación del Chocó, situación que podría ser explicada porque en dichas instituciones hay varios delegados en distribuidos por secretarías cuyos actores poseen un conjunto de conocimientos y capacidades conforme a las exigencias del espacio y de las temáticas asociadas con la política pública de empleo, bajo los lineamientos del trabajo decente. Estas serían las instituciones más beneficiadas, en términos de resultados, con las oportunidades generadas en los proyectos de dichos espacios. Además, las instituciones que representan estos actores poseen, quizás la mayor capacidad de realizar convocatoria y de promover la articulación interinstitucional.

Otras combinaciones reflejan más interés que influencia, como es el caso de la Universidad Tecnológica Chocó y Comfachocó, caso contrario otras instituciones como la defensoría del pueblo. En el primer caso es deducible por sus características académicas, dicho actor sea objeto frecuente de consulta, pero no incide en la toma de decisiones, pues además en algunos espacios asiste por invitación. Caso opuesto sucede con la defensoría del pueblo, cuya participación como organismo de control podría resultar, en algunos casos, decisiva en la toma de decisiones final, pero su participación sólo se identifica a través del Consejo de Política Social en este departamento. Por otro lado, se encuentran resultados con combinaciones de interés vs influencia intermedios, por ejemplo la Policía y Ejército Nacional, debido a su menor participación de estos espacios. Cabe considerar que los resultados de las participaciones de las organizaciones de UNICEF y PNUD reflejen las características de visitantes ocasionales en dichos espacios y no de permanente participación, situación que limita su capacidad de influencia.

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.

A pesar de estar en el mismo grupo, se observa que algunos actores son más interesados e influyentes que otros, por lo que su identificación sirve de oportunidad para reforzar los mecanismos de interacción e involucramiento entre los actores. Para esto es necesario evitar aquellos casos en los cuales se presenta alta rotación de los delegados representantes de algunas instituciones, ya que debido al desconocimiento de la temática del espacio no permite una comunicación fluida, no se aporta en la solución de la problemática o de las actividades, situación que ejerce freno al ritmo deseado en las dinámicas de estos espacios. Considerar la rotación de las reuniones en cada una de las sedes institucionales representadas por estos actores es plausible, dado que brinda la oportunidad para mejorar los canales de comunicación, motivar el involucramiento y con esto reforzar el compromiso institucional posibilitando sinergias positivas; siendo una expresión de reconocimiento más equitativa entre los actores e instituciones participantes.

Movilizador (alta influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Los resultados del ejercicio sugieren que no hay actores identificados que se clasifiquen en este grupo.

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

La evidencia sugiere que no se encuentran actores ubicados en este grupo, por tanto no hay sugerencias frente a ellos.

Colaborador (baja influencia / alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

En este caso se identificaron los actores representantes de Positiva Compañía de Seguros y los representantes de las asociaciones de personas que presentan alguna discapacidad (o capacidades diferentes). En el primer caso, la aseguradora realiza participación a través de un sólo espacio, para el cual realiza acompañamiento en las actividades diseñadas para capacitar a los empleadores y trabajadores en los temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo. Mientras que en el segundo caso se presenta a partir del Comité Departamental de Discapacidad del Chocó, en el cual se identificaron algunas observaciones en el ámbito del espacio, entre ellas, dificultades de comunicación para concretar acciones entre los actores que presentan las asociaciones de personas que presentan alguna discapacidad (o capacidades diferentes), situación que ha obstaculizado temporalmente realizar el censo de esta población y con ello concretar acciones que permitan avanzar en favor de los propósitos del espacio.

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

En el caso de las Organizaciones Civiles y/o sin ánimo de lucro, es decir los representantes de las asociaciones de personas con alguna discapacidad (o capacidades diferentes) sería sugerente concretar acciones lideradas por los actores delegados directamente y que son influyentes como la Secretaría de Salud y el Departamento de la Prosperidad Social que permitan realizar puentes de comunicación y liderazgo, y con ello lograr concretar las tareas de información e involucramiento necesarias para dinamizar el espacio de este comité.

Actor autónomo (baja influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

En este grupo sólo se encuentra la Diócesis de Quibdó, cuya participación se realiza sólo a través del espacio del Consejo Departamental de la Política Social y el Consejo Regional del Sena, y dado su rol misional, es deducible que dicha clasificación es esperable. Caso contrario con la representación de los empresarios en los diferentes espacios de discusión, dado que son temáticas que abordan temas laborales, su participación sólo se realiza a través de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Departamento del Chocó, asistencia que ha venido disminuyendo recientemente. Aunque cabe agregar que, dado el grado y escala de presencia y desarrollo empresarial en la zona, dicha representación es deducible y reducida a unos pocos empleadores.

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

En este caso, convocar su participación en las actividades dentro del ámbito de la Subcomisión y como invitación en los demás espacios relacionados con las temáticas asociadas con los lineamientos del trabajo decente.

OBSERVACIONES ADICIONALES

Los resultados obtenidos en este documento están limitados por un análisis estático con base en la recopilación de información y no hace continua observación de la dinámica ejercida, en cuanto a los procesos en dichos espacios, lo que no permite observar heterogeneidades internas y ocultas en cada uno de los grupos de actores. Además, los resultados de este ejercicio son de análisis cualitativo que pretenden explicar la realidad observada relativa del territorio y no necesariamente es comparable con los resultados obtenidos de otras regiones, es decir las características de las regiones y contextos sociales, dado que no son homogéneos. Por tanto, es de resaltar que los resultados obtenidos pretenden ser una herramienta de aproximación para contribuir a explicar la realidad del estado actual de dichos espacios de discusión y de la interacción de los respectivos actores.