



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 DE LA GUAJIRA

MINISTERIO DEL TRABAJO

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

MEREDITH CARO MOLINA

12 agosto del 2016

1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
21 8/07/2016	Recaudo de información a través de entrevista.	Entrevista a la Dra. Manuela Orcasita – Vanesa de Luque- Secretaria Técnica del Comité Seccional de seguridad y salud ocupacional.	*El recaudo de la información se tomó de los funcionarios DT- Guajira que desarrollan el rol de la secretaria técnica del espacio.
28/07/2016	Recaudo de información a través de entrevista.	Entrevista a la Dra. Manuela Orcasita – Vanessa De Luque- Funcionarios de apoyo al funcionamiento de SCPSL- La Guajira debido a la falta de un Secretario Técnico.	*El recaudo de la información se tomó de los funcionarios DT-La Guajira que desarrollan actividades de apoyo SCPSL- La Guajira.
29/07/2016	Recaudo de información a través de entrevista	Entrevista Drs. Juan Carlos Ballesteros – Milagro Alvares Visbal – Secretario Técnico del CIETI Departamental.	*El recaudo de la información se tomó de los funcionarios DT-La Guajira que desarrollan el rol de la secretaria técnica del espacio.
29/07/2016	Recaudo de información a través de entrevista	Entrevista al Dr. Luis Luna Villalobos Coordinador de emprendimiento de la Cámara de comercio - Secretario técnico de la Red de emprendimiento.	*El recaudo de la información se tomó del funcionario de La Cámara de Comercio que desarrollan el rol de la dirección y secretario técnico del espacio.
29/07/2016	Recaudo de información a través de entrevista	Entrevista a la Dra. Hilda Lubo - Secretaria técnica de la Comisión Regional de Competitividad.	*El recaudo de la información se tomó de la funcionaria encargada de que desarrollan el rol de la secretaria técnica del espacio.
29/07/2016	Recaudo de información a través de entrevista.	Dra. Edilma Frías Acosta Coordinadora de ORMET y su equipo de trabajo	*Recaudo de la información se tomó de la funcionaria coordinadora del ORMET y su equipo de trabajo.

11/08/2016	Recaudo de información a través de entrevista	Entrevista a la Dra. Astrid Riveira Pinto- Secretaria técnica del Consejo de Política Social.	*El recaudo de la información se tomó de la funcionaria de Planeación departamental que desarrolla el rol de la secretaria técnica del espacio.
11/08/2016	Recaudo de información a través de entrevista	Entrevista al Dr. Adrian Mengual,	El recaudo de la información se tomó del en su calidad consejero del Consejo Regional del Sena.
11/08/2016	Digitación de entrevistas	Se realizó la digitación de entrevista en los formatos entregados del espacio del ORMET y Consejo de Política Social.	Información Óptima para realización mapeo.

1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de La Guajira.	X	Dra. Manuela Orcasita – Vanesa de Luque- Secretaria Técnica (Dirección Territorial).
Red emprendimiento	X	Dra. Luis Luna Villalobos- Dirección y Secretaria técnica (Cámara de comercio)
Comité de seccional de Seguridad y Salud en el trabajo.	X	Dra. Manuela Orcasita – Vanesa de Luque- Secretaria Técnica (Dirección Territorial).

Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil	X	Drs Juan Carlos Ballesteros – Milagro - Milagro Alvares Visbal – Secretaria Técnica (Dirección Territorial)
Comisión Regional de Competitividad de La Guajira	X	La Dra. Hilda Lubo - Secretaria técnica (Cámara de Comercio).
Consejo de Política Social	X	Dra. Astrid Riveira Pinto- Secretaria técnica (Oficina de planeación del Departamento de La Guajira).
ORMET	X	Dra. Edilma Frías Acosta Coordinadora del ORMET y su grupo de trabajo.
Consejo Regional Sena	X	Dr. Adrian Mengual en su calidad de consejero del Consejo Regional del Sena.

1.3 Análisis espacio de discusión

NOMBRE DEL ESPACIO: Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de La Guajira.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Dirección Territorial de La Guajira (Mintrabajo)
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí X No _____ Describir: Se reúnen de manera mensual.
NORMATIVIDAD	Ley 278 de 1996
OBJETIVO DEL ESPACIO	*Tiene principal objeto promover las buenas relaciones laborales entre empleadores y trabajadores y así mismo aportar a la solución de los conflictos colectivos de trabajo a través del Dialogo social. *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	Trabajo decente y sus 4 componentes: *Promover de la creación de empleo. *Derechos de los trabajadores. *Promover la seguridad social *Diálogo Social. *En especial los conflictos laborales y la generación de empleos en el territorio.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	¿Qué actores participan? 1. Ministerio de trabajo. 2. Cámara de Comercio. 3. Observatorio Regional de Mercado Trabajo-ORMET. 4. Universidad de La Guajira- Uniguajira. 5. Centro de egresados Uniguajira. 6. Sindicato de Trabajadores de la Industria del Carbón -Sintracarbon. 7. Empresa Cerrejón Ltda.

	<p>8. Distrito de Riohacha. 9. Servicio Nacional De Aprendizaje - Sena. 10. Caja de Compensación Familiar de La Guajira - Comfaguajira. 11. Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Industrias -Acopi. 12. Confederación del trabajo de Colombia (CTC). 13. Confederación General del Trabajo. 14. Gobernación de La Guajira. 15. Centro Unitaria de trabajadores de Colombia.</p> <p>¿Cuáles lo hacen permanente?</p> <p>1. Distrito de Riohacha Alcaldía; 2. Gobernación. 3. Servicio Nacional De Aprendizaje - Sena. 4. Ministerio de trabajo. 5. Empresa Cerrejón Ltda. 6. Caja de Compensación Familiar de La Guajira - Comfaguajira. 7. Cámara de comercio. 8. Confederación del trabajo de Colombia (CTC). 9. Confederación General del Trabajo CGT. 10. Central unitaria de trabajadores de Colombia-CUT, 11. Sindicato de Trabajadores de la Industria del Carbón –Sintracarbon. 12. Observatorio Regional de Mercado Trabajo-ORMET.</p>
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>*Presencia del espacio de la Subcomisión para prevenir conflictos laborales. *Promover el dialogo social en el territorio. *Una ordenanza de trabajo decente. *Realizar recomendaciones promoción de empleo dentro de trabajo decente a las entes territoriales *Realizar gestión de apoyo a la inclusión en los planes de desarrollo en el Departamento y el distrito de Riohacha. *Una mesa técnica de empleo que vínculo nuevos actores. *Trabajar articuladamente por la primera feria de empleabilidad.</p>

<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>*Obtener recursos o mayor apoyo para el desarrollo de la subcomisión. *Reglamentación de la ordenanza 372 de 2014. *Más participación del sector empresarial. *El cambio del plan de desarrollo departamental que sucederá por la destitución de la exgobernadora.</p>			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>A través del documento de recomendaciones de trabajo decente a los entes territoriales a nivel departamental y municipal que fue construido en la subcomisión.</p>			
<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>*Ordenanza: Ordenanza N° 374 de 2014. *Planes y Programas: En los planes de desarrollo a través gestión de inclusión de lineamientos de trabajo decente departamental y distrital, *Proyectos: Ejecución del proyecto score (Nueva metodología de seguridad y salud en el trabajo) y diagnóstico de las relaciona laborales en el sector minero energético.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p>	<p>A</p>	<p>B</p>	<p>C</p>	<p>D</p>
<p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	<p>X</p>			

NOMBRE DEL ESPACIO: Red emprendimiento.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Cámara de comercio.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí X No _____ Describir: Su proceso ha sido totalmente dinámico e integrativo de las entidades forman parte del espacio partiendo de las actividades micro y macro dentro de desarrollo de reuniones mensuales.
NORMATIVIDAD	Ley 1014 del 2006, fomento a la cultura de emprendimiento y Decreto Reglamentario 1192 de 2009.
OBJETIVO DEL ESPACIO	Se encuentra en el artículo 7 de la ley 1014 de 2006, donde señala que: *Establecer políticas y directrices orientadas al fomento de la cultura para el emprendimiento; *Formular un plan estratégico para el desarrollo integral de la cultura para el emprendimiento; *Ser articulador de organizaciones que apoyan acciones de emprendimientos innovadores y generadores de empleo en el territorio. *Desarrollar acciones conjuntas entre diversas organizaciones que permitan aprovechar sinergias y potenciar esfuerzos para impulsar emprendimientos empresariales; *Las demás que consideren necesarias para su buen funcionamiento.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Programas, actividades e iniciativas que se puedan hacer de manera articulada en el emprendimiento en el departamento de La Guajira. Es importante aclarar que emprendimiento no solo crear empresa porque este tiene como alcance desde el empresario naciente hasta la empresa que quiere exportar.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	¿Qué actores participan? 1. Cámara de comercio. 2. Instituto GARDNER. 3. Servicio Nacional De Aprendizaje - Sena. 4. Universidad de La Guajira- Uniguajira. 5. Empresa Cerrejón. 6. Fundación Guajira competitiva. 7. Coomeva Fundación.

	<ol style="list-style-type: none"> 8. Corporación autónoma regional de La Guajira - Corpoguajira. 9. Asociación hotelera Colombiana - ASOTELCA. 10. Asociación Colombiana de la Industria Gastronómica - ACODRES. 11. Gobernación de La Guajira. 12. Distrito del Riohacha. 13. Municipio de Uribía. 14. Municipio de Manaure. 15. Municipio de Barrancas. 16. Municipio de Dibulla. 17. Municipio de Distracción. 18. Municipio de Empresa Chevron. <p>¿Cuáles lo hacen permanente?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Servicio Nacional De Aprendizaje - Sena. 2. Universidad de La Guajira- Uniguajira. 3. Fundación Guajira competitiva. 4. Cámara de comercio. 5. Distrito de Riohacha. 6. Gobernación de La Guajira. 7. Asociación hotelera Colombiana - ASOTELCA. 8. Asociación Colombiana de la Industria Gastronómica - ACODRES. 9. Municipio de Dibulla. 10. Barranca.
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>Múltiples logros como la articulación institucional para el emprendimiento, y se ha logrado crear más empresas con más rentabilidad y visión de escalonamiento, iniciativas en conjunto un ejemplo una rueda negocio (Sena), Exploguajira (Cámara de comercio), conciertos de emprendimiento es de la red y eventos masivos de sensibilidad al sector productivo.</p>

<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>*Aplicar en más proyectos para gestionar recursos.</p>			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>*Se ha participado en políticas departamentales y municipales y, programas de emprendimiento.</p>			
<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: Se ha participado en políticas departamentales y municipales y, programas de emprendimiento.</p> <p>*Acuerdos/Ordenanzas: Directamente No.</p> <p>*Planes/estudios e investigaciones: Estudios de emprendimiento.</p> <p>*Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: No</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p>	<p>A</p>	<p>B</p>	<p>C</p>	<p>D</p>
<p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	<p>x</p>			

NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Seccional de Seccional de Seguridad y salud en trabajo.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Dirección Territorial de La Guajira (Mintrabajo)
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí X No _____ *Describir: Se deben desarrollar reuniones mensualmente pero vienen desarrollándose de manera bimensual.
NORMATIVIDAD	*El Decreto 16 de 1997 – indica que 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 Seguridad y Salud en el trabajo, con base en el Plan Nacional Seguridad y Salud en el trabajo. * Promover las buenas prácticas de las condiciones de trabajo y salud en el sector empresarial. *Ser un espacio consultor en los temas de seguridad y salud del trabajo en el territorio y demás establecidas en la norma.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	*Accidentes laborales. *Ejecución del plan nacional de seguridad y salud en el trabajo.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	¿Qué actores participan? 1. ARL- Positiva. 2. Secretaria de salud de la Gobernación. 3. Universidad de la Guajira. 4. Ministerio de trabajo. 5. Asociación de educadores de La Guajira - Asodegua. 6. Gases de La Guajira. 7. Caja de Compensación Familiar de La Guajira - Comfaguajira. 8. Cámara de comercio. 9. Servicio Nacional De Aprendizaje - Sena. 10. Confederación General del Trabajo -CGT- ¿Cuáles lo hacen permanente? *Todos los anteriores

<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>*Evento anual porque ha permitido actualizar los actores del sistema de seguridad y salud. *Posicionamiento de la Dirección Territorial en el contexto regional en el tema de seguridad y salud en el trabajo.</p>			
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>*Primero que las instituciones tenga delegados con capacidad de decisión conozcan su responsabilidad frente ese espacio.</p>			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>*No, porque esa política vienen a nivel nacional pero si participamos en conferencia realizando aporte del plan nacional.</p>			
<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: No *Acuerdos/Ordenanzas: No *Planes/estudios e investigaciones; No</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p>	<p>A</p>	<p>B</p>	<p>C</p>	<p>D</p>
<p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	<p>x</p>			

NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Interinstitucional para la prevención y erradicación del trabajo infantil.

ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Dirección Territorial de La Guajira (Mintrabajo)
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí X No _____ Describir:
NORMATIVIDAD	*Decreto 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 a través de actividades lúdicas en sectores focos. * Establecer rutas de atención y restablecimientos de derechos de los menores en esta circunstancia. *Garantizar que no se vulneren los derechos de los menores.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	*Establecer cuál es la peor forma de trabajo infantil en la mesa de CIETI mitigar las causas y tomar acciones de intervención con la policía de infancia y adolescencia, ICBF para poder hacerle que los derechos de los niños se han restablecidos de acuerdo a la ley 1098. *Establecer las rutas de denuncia de trabajo infantil involucrando a la sociedad como tal. *Focalizando ese trabajo infantil y sus peores formas para poder erradicarlo en los lugares donde se están generando ese trabajo infantil como los niños de la gasolina en los municipios de Uribía y Manaure, mercado público en Riohacha y Maicao, etnias Wayúu en su momento se convocó a las autoridades tradicionales realizando visitas en su ranchería” Se entiende el trabajo infantil en especial niña tejedores y pastoreo como un actividad del su plan de vida siendo un aspecto cultural y junto ello las situación socioeconómico.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	¿Qué actores participan? 1. Alcaldía de Riohacha. 2. Secretaria de salud - Gobernación de La Guajira. 3. Casa de justicia.

	<p>4. Instituto Colombiano de Bienestar Familia – CBF.</p> <p>5. Secretaria de educación - Gobernación de La Guajira.</p> <p>6. Procuraduría de infancia y adolescencia.</p> <p>7. Entidades privadas y fundaciones en ocasiones.</p> <p>¿Cuáles lo hacen permanente?</p> <p>Todos</p>
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>*Se concientizo los actores que se debe comenzar hacer un trabajo de erradicación de trabajo infantil y sus peores formas.</p> <p>Igualmente se viene haciendo actividades puntuales focalizadas a sus peores formas como los niños de los basureros en Riohacha y en otros puntos.</p> <p>*La creación de una línea base que se encuentra registrada en el SIRITI del Ministerio de trabajo.</p>
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>*Más recursos para la erradicación de trabajo infantil por parte las entidades en especial los entes territoriales.</p> <p>*Apropiación del plan de acción y cronograma de actividades para hacer una mejor intervención porque se viene realizando como un compromiso para cumplir una norma.</p> <p>*Que cada entidad tenga una persona dedicada a la temática porque es un tema grueso porque no se puede seguir manejando como un tema adyacente.</p> <p>*El trabajo infantil desarrolla en el sector informal y por esos se requiere una mayor intervención.</p>
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>*Si, acompañamiento en la formulación de políticas pública de infancia y adolescencia.</p>
<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>*Políticas del sector: Si, acompañamiento en la formulación de políticas pública de infancia y adolescencia.</p> <p>*Acuerdos/Ordenanzas: En la ordenanza de trabajo decente se incluyó de manera general.</p> <p>*Planes/estudios e investigaciones: Estudios se realizó para la intervención de los niños del basurero.</p> <p>*Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: Inclusión de programas y proyectos de erradicación de trabajo infantil del Distrito de Riohacha.</p>

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

NOMBRE DEL ESPACIO: Comisión Regional de Competitividad de La Guajira.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Presidencia: Gobernación y empresa Cerrejón Secretaria Técnica: Cámara de comercio.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí X No _____ Describir: Se reúne el comité ejecutivo cada tres meses y la asamblea dos veces al año.
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	*Coordinar y articular la implementación de las políticas de desarrollo productivo y productividad y fortalecimiento de la micro, pequeña y mediana empresa; y de fomento de la cultura para el emprendimiento. Están además encargadas de concebir la estrategia regional de competitividad, velar por su ejecución, hacerle seguimiento a la competitividad de la región, y generar aprendizaje. Pero sobre todo, las comisiones con el liderazgo del sector privado, deben velar por que exista una continuidad de acciones concertadas y concebidas de manera participativa.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	*La comisión realizó un estudio competitividad para el departamento y dentro de ese estudio se definieron cuáles eran los sectores que debían potencializarse en el departamento entre ellos turismo y agroindustrial. *En el último año se realizaron acciones para fortalecer los sectores turísticos y se definieron dos rutas para trabajar y se implementaron dos rutas: 1 Sector turísticos, 2 Artesanías indígenas. *Mapeos de actores de las apuestas productivas que fueron definidas en la comisión entre ellos tenemos la cadena ovina, caprina, hortofrutícola, pesca, turismo.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	¿Qué actores participan?

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gobernación de La Guajira. 2. Alcaldía de Riohacha. 3. Un representante del norte de la Guajira en cabeza de Maicao. 4. Un representante de los alcaldes del sur no se sabe todavía en cabeza de quien va estar. 5. Cámara de comercio. 6. Empresa Cerrejón. 7. Gases de La Guajira. 8. Caja de compensación Familiar de La Guajira - Comfaguajira. 9. Servicio Nacional De Aprendizaje - Sena. 10. Universidad de la Guajira. 11. Un representante de las universidades privadas que está en cabeza de la UNAD. 12. Un delegado del Consejo departamental de la ciencia y tecnología. <p>¿Cuáles lo hacen permanente?</p> <p>Todos</p>
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>*Trabajo que se está realizando en el sector turismo donde está desarrollando un proyecto de internalización de la media y baja Guajira de asociar a estos empresarios y manejar un discurso único para hacer un clúster de turismo para que La Guajira sea un destino turístico único y especializado potencializado la cultura wayuu.</p> <p>*Tener unas líneas definidas, tener contactos para la internalización y poner de acuerdo a los empresarios del sector turismo para trabajar todos en un mismo sentido.</p>
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>*Tener un gestor de tiempo completo para dinamizar la comisión e impulsar el plan de acción y gestionar recursos.</p>

<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>*No la tengo presente.</p>			
<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, en el tema de desarrollo del turismo.</p> <p>*Acuerdos/Ordenanzas: No la tengo presente.</p> <p>*Planes/estudios e investigaciones: No la tengo presente.</p> <p>*Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: Creo que no.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p> <p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	<p>A</p>	<p>B</p>	<p>C</p>	<p>D</p>
			<p>x</p>	

NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Departamental de política social.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Oficina de Planeación departamental de la Gobernación de La Guajira.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí X No _____ Describir: El Consejo departamental de política social se debe sesionar como mínimo cuatro veces al año, y deberán rendir informes periódicos a las Asambleas Departamentales y a los Concejos Municipales.
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.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	*El consejo está estructurado a partir de 4 mesas intersectoriales como son seguridad alimentaria y nutricional- políticas públicas- desarrollo sostenible y protección integral.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	¿Qué actores participan? *Los agentes definidos en el Manual Operativo del Sistema Nacional de Bienestar Familiar. ¿Cuáles lo hacen permanente? *Los agentes definidos en el Manual Operativo del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	*Incluir el tema de infancia, adolescencia, juventud y familia en la agenda política de los mandatarios.
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	*Mayor empoderamiento por parte de los tomadores de decisión.

<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Si, Describa Desde el consejo departamental de política social se logró incidir de manera significativa en el proceso que permitió que los 15 municipios en el marco del convenio ICBF-PNUD formularan sus políticas públicas de infancia y adolescencia con enfoque diferencial y de igual manera se ha tenido incidencia en el proceso de formulación de la política pública de infancia y adolescencia departamental hasta el nivel de avance que llevamos a la fecha.</p>			
<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: No se ha podido culminar el proceso de formulación de la política pública de infancia y adolescencia del departamento.</p> <p>*Acuerdos/Ordenanzas: Una vez se formule la política pública de infancia y adolescencia esta deberá ser aprobada y adoptada mediante ordenanza.</p> <p>*Planes/estudios e investigaciones: En el marco del observatorio departamental de infancia, adolescencia y juventud, elaboraron tres informes sobre morbi-mortalidad infantil en el departamento y un estudio sobre identificación y georeferenciación de la población rural e indígena del departamento para soportar la acción de Tutela en contra las entidades públicas con el objeto de que se ordene la protección en forma inmediata de los derechos de los niños y niñas del Departamento de La Guajira en general, y de los niños y niñas de las etnias indígenas wayuu, wiwa, kogui, arhuaco y kankuamo de la Media y Alta Guajira y la Sierra Nevada de Santa Marta.</p> <p>*Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: No.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p>	<p>A</p>	<p>B</p>	<p>C</p>	<p>D</p>
<p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	<p>X</p>			

NOMBRE DEL ESPACIO: Observatorio Regional del mercado del trabajo.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Universidad de La Guajira.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí X No _____ Describir: Las reuniones se realizan de manera Semanal.
NORMATIVIDAD	No tiene
OBJETIVO DEL ESPACIO	*Generar información confiable, oportuna y pertinente para el diseño, implementación y desarrollo de políticas de formación, empleo, trabajo y emprendimiento por parte de los actores sociales, institucionales y económicos.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	El espacio está conformado para la discusión de las variables y problemáticas del mercado laboral del departamento de La Guaira. Principales temáticas: Equidad de género, perfiles ocupacionales y demanda laboral, conflictividad socio laboral, calidad del empleo, informalidad laboral y empresarial, diagnostico de las principales variables del mercado laboral, trabajo decente, trabajo infantil.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	¿Qué actores participan? *Solo Universidad de La Guajira, deberían participar y no lo hacen las siguientes entidades: 1. SENA. 2. Cámara de Comercio. 3. Gobernación de La Guajira. 4. Alcaldía distrital de Riohacha. ¿Cuáles lo hacen permanente? Uniguajira

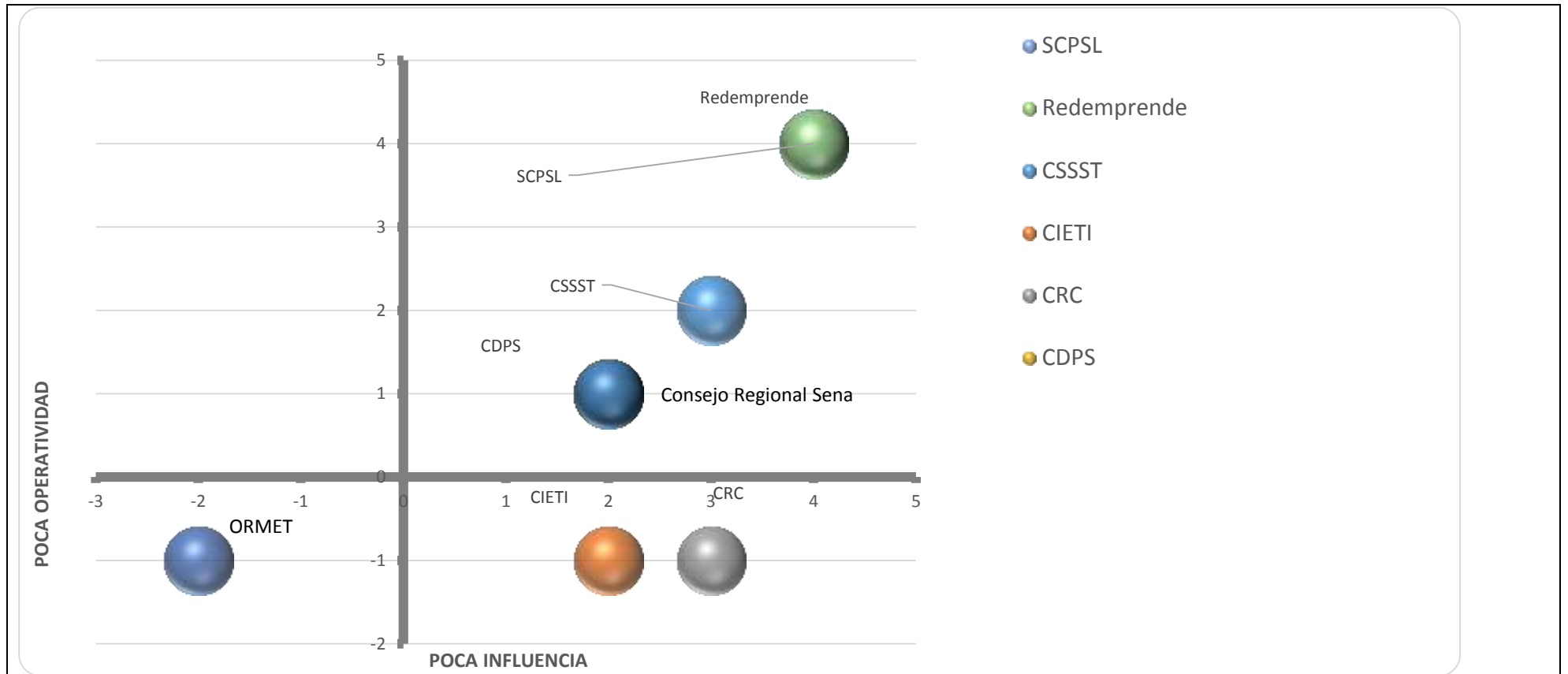
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>*Recurso humano calificado con formación de alto nivel (Maestría, doctorado y post doctorado), competencia y experiencia investigativa. *Espacio locativo con acceso a internet, computadores y mobiliaria disponible. *Contamos con estudiantes potenciales de las ciencias económicas y administrativas para el desarrollo de proyectos. *Apoyo de la alta dirección de la Universidad de La Guajira. *Apoyo técnico por parte del MINTRABAJO y PNUD *Participación en la Subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales.</p>			
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>*Desarrollo y crecimiento laboral y empresarial de algunos municipios. *Inclusión en los planes de desarrollo de políticas, proyectos y acciones del ORMET *Reconocimiento del departamento de La Guajira como territorio de paz, lo que podría ser fuente de desarrollo de proyectos de incorporación laboral de la comunidad en conflicto.</p>			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>El ORMET ha participado en las mesas de trabajo para la elaboración del plan de desarrollo departamental y del distrito de Riohacha.</p>			
<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: No *Acuerdos/Ordenanzas: Si en los acuerdos y ordenanzas de aprobación de los planes desarrollo distrital y departamental. *Planes/estudios e investigaciones. Si, en planes de estudio de economía, administración de empresas, la maestría en turismo y desarrollo sostenible, negocios internacionales. *Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: No</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p> <p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	<p>A</p>	<p>B</p>	<p>C</p>	<p>D</p> <p>X</p>

NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Regional Sena	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA LIDERAZGO DEL ESPACIO	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí X No _____ Describir: Las reuniones se realizan de manera Mensual.
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 qué 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	Luego de los informes y avances que se presentan en las reuniones ordinarias y/o extraordinarias que se llevan a cabo durante el año de sesiones, se emiten las recomendaciones y autorizaciones en la celebración de convenios, para que los programas y proyectos sean pertinentes y de esta manera contribuyan con el impulso de la economía de la región. Lo anterior teniendo en cuenta un plan anual de trabajo que se encuentra articulado con los planes y programas nacionales.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	¿Qué actores participan? 1. Un representante de la Iglesia. 2. La Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias -ACOPI. 2. Director Territorial- Ministerio de trabajo. 3. Empresa Cerrejón. 4. Delegado del Gobernador.

	<p>5. Delegado del Distrito de Riohacha. 6. Delegado de la Central Unitarias de Trabajadora de Colombia. 7. Director del Sena. 8. Cámara de Comercio. 9. Asociación nacional de Usuarios Campesinos - ANUC</p> <p>¿Cuáles lo hacen permanente? Todos</p>
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>*Considero que existen varias fortalezas que indudablemente debe reconocerse la labor incansable de la Directora Regional y los sub-directores de centros en las cuales han podido dar respuestas oportunas a las necesidades que aquejan a la población que requiere atender bajo unos estándares altos con mediciones nacionales donde no se tienen en cuenta la difícil situación que atraviesa la región debido al enfoque diferencial y de características diferentes que no existen en otros lugares.</p> <p>Otro punto a favor es el apoyo y acompañamiento en el desarrollo de la agenda programada, asistencia permanente de los consejeros; con un logro de periodicidad en las reuniones y las visitas a los diferentes centros.</p>
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>*Contar con espacios de capacitación en la formulación y presentación de proyectos por parte de los consejeros o en su defecto un asistente técnico que conozca la temática en cuanto a la elaboración y financiación de proyectos que contribuyan a dar más resultados con eficiencia de los recursos y poder impactar con los mejores resultado.</p>
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>No hemos contamos nunca con la presencia de la instancia nacional a pesar que en varias oportunidades lo hemos solicitado</p>
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i></p>	<p>*Políticas del sector: No *Acuerdos/Ordenanzas: No. *Planes/estudios e investigaciones. No. *Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: No</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>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p>	<p>A</p>	<p>B</p>	<p>C</p>	<p>D</p>
<p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	<p>X</p>			

- 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 de Políticas Salariales y Laborales de La Guajira.		
<p>Factores internos</p> <p style="text-align: center;">/</p> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> *Promueve y promociona el trabajo decente en especial el componente de dialogo social y creación de empleo. *Articulación e integración entre los actores para desarrollo de actividades de la Subcomisión. *Instalación de una mesa técnica de empleo. *Integración los espacios y sus actores en la gestión territorial para la inclusión de trabajo decente en los entes territorial. * Se encuentra una mayor articulación con los entes territoriales. * Participación activa de los sindicatos. 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> *Poca Vinculación de actores representativos del sector empresarial. *Falta de un Secretario Técnico para gestión de las actividades *Falta delegados con poder decisión de algunos actores de la subcomisión.
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>*Se puede aprovechar las potencialidades de los espacios dinámicos como la red de emprendimiento y Comisión Regional de Competitividad que tiene representación del sector empresarial.</p>	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> *Mayor promoción de trabajo decente y sus componente de trabajo decente espacio de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de La Guajira. *Articulación de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de La Guajira con el sector productivo en el territorio a través de la vinculación en este espacio. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> *Acciones estratégicas de los espacios que tiene representación del sector productivo a través de alianzas en sus planes de acción. *Vincular la oferta institucional del sector trabajo en el marco de las actividades micro y macro de los espacios con actores representativos del sector productivo.

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<p>*La temporalidad del plan de desarrollo departamental y por consiguiente el programa de trabajo decente incluido debido la destitución del gobernador electo durante las elecciones del 2015.</p> <p>*Pocas agremiaciones y empresas en el territorio.</p> <p>*Falta de articulación internamente de algunas entidades de la Subcomisión.</p> <p>*La falta de un secretario técnico con continuidad en la subcomisión para gestión de logros y resultados.</p> <p>*Falta de recursos para el fortalecimiento de este espacio.</p>	<p>*Articulación de acciones partiendo de los lineamientos de trabajo decente incluidos en el plan de desarrollo con espacios representativos del sector empresarial.</p>	<p>*Participar en la gestión inclusión de lineamientos de trabajo decente del nuevo plan de desarrollo a formular por parte del departamento.</p> <p>*Articulación con el Ormet para el suministro de la información del seguimiento de los nuevos proyectos en territorio para promover el trabajo decente y vincularlos en la subcomisión.</p>

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 2. Red de Emprendimiento.		
<p>Factores internos</p> <hr/> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> *Un espacio dinámico con articulación institucional para el emprendimiento que ha logrado crear más empresas con más rentabilidad y visión de escalonamiento. *Un espacio con representación del sector productivo. *Un espacio con impacto regional. 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> *Existen algunas entidades con mayor apropiación y empoderamiento que otras. *Débil gestión de proyectos para la consecución de productos. *Baja participación de las entidades del sector trabajo.
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>*Articulación con el espacio de la Subcomisión de Concertación políticas salariales y laborales del departamento de La Guajira.</p>	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>La Red de emprendimiento es un espacio potencial para articular acciones de trahbajo decente con la SCPSL-La Guajira en el sector productivo porque las siguientes razones</p> <ul style="list-style-type: none"> * El objetivo y las funciones de la Red apuntan al objetivo estratégico de trabajo decente; Creación de empleo e ingresos *La Red de emprendimiento tiene un interés en trabajar articuladamente con la SCPSL- La Guajira. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> *Promover el trabajo decente dentro del rol de su funcionamiento. *Integrar la oferta de los actores de La SCPSL- La Guajira (Dirigida Oferta sobre empleabilidad) con La Red de Emprendimiento (Oferta sobre emprendimiento y empresarismo). *Complementar la oferta de los actores de la red de emprendimiento con la oferta del sector trabajo dirigido a la formalización laboral.

	<p>* La Red de emprendimiento por desarrollo propio de sus funciones tiene una interacción constante con el sector empresarial.</p> <p>*La Red de emprendimiento tiene más actores del sector empresarial que la SCPSL- La Guajira haciendo que se complemente frente a la problemática de pocos gremios en territorio.</p>	
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <p>*El contexto y cultura de la informalidad del sector productivo.</p>	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <p>*Promover estrategia de articulación conjunta de los espacios de la Red de emprendimiento y espacio de la SCPSL- La Guajira dirigido a la formalización empresarial y laboral brindado apoyo a los entes territoriales. (En primera instancia el Distrito de Riohacha).</p> <p>*Empoderar al sector productivo sobre la existencia y utilidad de los espacios de La SCPSL- La Guajira y la Red de emprendimiento.</p> <p>*Acciones de apoyo a las metas y estrategias de trabajo decente en el plan Desarrollo del Distrito de Riohacha.</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <p>*Focalizar estrategias de formalización a los sectores turismo, agropecuario, comercio.</p> <p>*Replantear delegado de la cámara de comercio en el espacio de la subcomisión debería ser el secretario técnico de la red de emprendimiento.</p>

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 3 Comité seccional de seguridad y salud en el trabajo.		
<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> * Actualización de los actores del territorio a través del congreso anual de seguridad y salud en el trabajo. *Posicionamiento de La Dirección Territorial de La Guajira del Ministerio de trabajo en el tema de seguridad y salud en el trabajo por la Gestión de este Espacio. 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> *Falta de actores representativos del sector empresarial en el espacio, ARL y organizaciones científicas. *Carencia de recursos Logísticos como instalaciones para realizar eventos, seminarios, talleres de seguridad y salud en trabajo, y así mismo, los elementos como extintores entre otros para realizar ejercicio simulacros que debe liderar este espacio. *Falta de un secretario técnico.
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> *Pocos gremios, empresas y ARL en territorio. *Falta la participación del Distrito de Riohacha en el Comité seccional de seguridad y salud en el trabajo. *Falta la creación y funcionamiento del comité local SST. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> *Fortalecer el rol del espacio como consultor en el tema de seguridad y salud en el trabajo en el territorio. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> *Vinculación de los actores faltantes por norma.(Organizaciones Científicas, ARL, Instituto de deporte departamental). *Creación del comité local SST en Riohacha, Fonseca, Macaio, Barranca. *Capacitación a los espacios ORMET, SCPSL, CRC, Red empresarial.

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<p>*Falta mayor fortalecimiento por parte de las instancias Nacionales.</p> <p>*Falta más diagnóstico sobre siniestralidad y enfermedades laborales en el departamento porque existen muy baja inversión de recursos en estudios e investigaciones al respecto.</p>	<p>*Realizar alianzas con el espacio del ORMET a fin de gestionar recursos para realizar investigaciones conjuntas en el tema Seguridad y salud en trabajo.</p>	<p>*Promover mayor apoyo de los entes territoriales, ARL, organizaciones científicas en el tema de Seguridad y Salud en el trabajo.</p>

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 4 Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil.		
	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
<p style="text-align: center;">Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>* Se ha promovido concientizar a los sectores críticos en especial en sus peores formas como los niños de los basureros en Riohacha y en otros puntos.</p>	<p>*Débil fortalecimiento de los CIETI de otros municipios diferentes al distrito de Riohacha.</p> <p>*El espacio no tiene plan de acción, existe el plan de acción del Ministerio de trabajo que ejecuta en conjunto con los actores del CIETI.</p>
OPORTUNIDADES (EXTERNAS)	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)
<p>*Aprovechar los recursos aportados del orden nacional y organizaciones internacionales por la problemática de los niños indígenas para focalizarlos también a la erradicación de trabajo infantil.</p>	<p>* Desarrollar por parte del CIETI más acciones conjuntas sensibilización y socialización de la prevención de erradicación de trabajo infantil a través de actividades lúdicas en los sectores críticos.</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.</p> <p>*Promover el fortalecimiento del Rol de los entes territoriales y comisarías de familia para desarrollar un mayor liderazgo y compromiso en la erradicación del trabajo infantil entre ellos diligenciamiento del SIRITI.</p>	<p>*Promoción sobre la prevención de erradicación de trabajo infantil a través de las campañas de sensibilización de los núcleos familiares de la población vulnerables, y el sector informal.</p> <p>*Promover acciones de fortalecimiento en la intervención y seguimiento de las rutas denuncia y de atención de las niñas y niños objeto de erradicación de trabajo infantil y sus peores formas.</p> <p>*Promover acciones dirigidas a establecer rutas de autoempleo y/o generación de ingresos de los padres familia en los sectores focos de erradicación de trabajo infantil y sus peores formas.</p>

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<p>*Falta de una política de infancia y adolescencia con componente de erradicación de trabajo infantil y sus peores formas a nivel departamental y municipal.</p> <p>*Falta más apropiación de las autoridades gubernamentales sobre el tema.</p> <p>*Cultura del trabajo infantil como parte de tradición histórica de los pueblos indígenas.</p> <p>*Contexto de la informalidad como fuente de la economía local.</p>	<p>* Promover la formulación de un plan de acción del CIETI de manera conjunta con las entidades para la pertinencia en la ejecución de las acciones.</p> <p>*Promover la articulación entre el CIETI Departamental y los CIETI municipales diferentes al municipio de Riohacha para estrategias conjuntas de erradicación de trabajo infantil.</p> <p>*Identificación de las causas de trabajo infantil y realizar una política clara con objetivos y roles de los actores en este sentido.</p> <p>* Asignación de mayores recursos por parte de los entes territoriales para estrategias, acciones y proyectos de erradicación de trabajo infantil y sus peores formas.</p>	<p>*Una mayor intervención en los sectores informales con enfoque de restablecimiento de derechos por peores formas de trabajo infantil.</p> <p>*Fortalecimiento de los actores con competencia en la implementación de ruta de atención de niño y niñas en trabajo infantil y sus peores formas.</p> <p>*Vincular la responsabilidad empresarial para atención de los sectores críticos de erradicación de trabajo infantil y sus peores formas.</p> <p>*Empoderamiento de los actores de los CIETIS municipales a través de seguimiento de sus acciones, capacitaciones y talleres sobre sus funciones.</p>

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 5 Comisión Regional de Competitividad.		
<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <p>*Se tiene una ruta de trabajo definida con un estudio previo sobre las potencialidades productivas en el territorio. En especial el sector turístico y agroindustrial definiendo una agenda para los próximos 15 años.</p> <p>*Fortalecimiento y orientación del sector turismo para su internacionalización de la media y alta Guajira.</p> <p>*Mapeo de los actores de las apuesta productivas de la agenda de la comisión.</p>	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <p>*Falta de recursos para investigación y la colocación de un gestor que lidere y gestione la implementación de un plan de acción.</p>
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>*Dinamizar los actores para potencializar los sectores promisorios en el territorio.</p>	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>*Gestión y articulación de recursos para fortalecimiento de los sectores productivos turismo y agroindustrial.</p> <p>*Promover la articulación de agendas entre los espacios de Red de emprendimiento, CRC La Guajira, SCPSL La Guajira.</p>	<p>DESAFIOS D-O</p> <p>*Un clúster de turismo en la Guajira es un destino único y especializado a nivel nacional e internacional.</p>
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <p>*Cambio de plan de desarrollo por destitución del gobernante electo del año 2015, debido que la presidencia la desarrolla la Gobernación de La Guajira.</p> <p>*Falta de recursos para desarrollar el plan de acción, investigaciones y proyectos.</p>	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <p>*El plan de acción se encuentra en construcción por medio de una consultoría que debe tener en cuenta los cambios de gobierno y contemplar actividades para avanzar en medio de las actividades.</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <p>Articulación de la Comisión Regional de Competitividad con la oferta de trabajo decente del espacio de la mesa técnica de empleo de la SCPSL–La Guajira para direccionarlas a los sectores productivos priorizados en la agenda de competitividad con los siguientes enfoque:</p>

		<p>*Orientación del sector productivo a la generación de empleo. Orientar la responsabilidad social empresarial hacia la generación de empleo, autoempleo y fortalecimiento de proveedores. *Formalización laboral y empresarial. *Utilización de los centro de servicio público de empleo.</p>
--	--	---

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 6 Observatorio Regional del Mercado de trabajo.		
<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <p>*Recurso humano calificado con formación de alto nivel (Maestría, doctorado y post doctorado), competencia y experiencia investigativa.</p> <p>*El apoyo de la Universidad para mantenimiento del ORMET a pesar de carecer de aliados.</p>	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <p>*Alianza débil por la poca participación de los aliados en el desarrollo del espacio del Ormet.</p> <p>*Poca socialización de los estudios publicados.</p>
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>* Apoyo de la alta dirección de la Universidad de La Guajira.</p> <p>*Apoyo técnico por parte del MINTRABAJO y PNUD</p> <p>*Participación en la Subcomisión departamental de concertación de políticas salariales y laborales.</p>	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>*Promover la visualización del espacio del Ormet como espacio consultor para la toma decisiones de los entes territoriales entorno al mercado laboral a través de participación y organización de eventos, talleres, seminarios, reuniones donde se socialice sobre las investigaciones realizadas, boletines e indicadores de mercados entre otros productos.</p>	<p>DESAFIOS D-O</p> <p>*Sensibilizar a los actores de la SCPSL – La Guajira importancia de ser aliado de la Red Ormet en especial la empresa Cerrejón, Distrito de Riohacha entre otros.</p> <p>*Realizar socialización de las investigaciones realizadas por el ORMET en la Región; se podría comenzar con los espacio como CRC, Red de emprendimiento, Comité de seguridad y salud en el trabajo.</p>
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <p>*El cambio de plan de desarrollo por el cambio del gobernante electo en el 2015 porque se</p>	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <p>*Que se realice la solicitud de información ante las entidades públicas o privadas generadoras de información necesaria para la funcionalidad del Ormet (Seguimiento a mega proyectos, proyectos PIN, Boletines, indicadores de</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <p>*Socializar a los sindicatos y empresas la importancia de generar investigaciones sobre la conflictividad laboral en el espacio del ORMET y su vinculación como aliados.</p>

<p>había incluido como meta del ente territorial el fortalecimiento del ORMET. *Falta del reconocimiento del espacio del ORMET por el sector productivo.</p>	<p>mercados e investigaciones entre otros) con el acompañamiento de la Dirección Territorial del Ministerio de trabajo. *Identificación y sensibilizar los actores claves que puedan empoderar red ORMET – La Guajira.</p>	<p>*Reforzar la realización de los estudios del mercado laboral a través del espacio del ORMET, en especial con el distrito de Riohacha. *Promover vinculación de nuevos actores aliados a la red Ormet a través de mayor publicidad (Medios de comunicación, redes sociales) de este espacio.</p>
--	--	---

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 7 Consejo departamental de política social		
<p>Factores internos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <p>*Incluir los temas de infancia, adolescencia, juventud y familia en la agenda política de los mandatarios.</p> <p>*Su organización interna que se encuentra compuesta con cuatro mesas que son de seguridad alimentaria y nutricional, políticas públicas, desarrollo sostenible y protección integral</p>	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <p>*Débil empoderamiento por los actores tomadores de decisión.</p> <p>*Debilidad en los sistemas de información factor que ha limitado los procesos de culminación de la política de infancia y adolescencia diferencial.</p>
<p>Factores externos</p>	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>*Fortalecimiento del Consejo de Política Social a través articulación de planes acción en las temáticas a fines a la SCPSL-La Guajira para orientar al sector productivo a la generación de empleo decente, rutas de auto empleo, formalización empresarial y laboral, intermediación laboral por los centro de atención de servicio público de emple(SENA-COMFAGUAJIRA).</p>	<p>DESAFIOS D-O</p> <p>*Terminar el proceso de construcción de política pública de infancia y adolescencia.</p> <p>*Gestionar la inclusión de los lineamientos de trabajo decente en el nuevo plan de desarrollo departamental a construir.</p>
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>*Un convenio ICBF-PNUD que tiene como finalidad apoyo en el fortalecimiento de la política pública de infancia y adolescencia con enfoque diferencial en los 15 municipios de La Guajira.</p>		

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<p>*El cambio de plan de desarrollo por el cambio del gobernante electo en el 2015.</p> <p>*Falta de articulación interna de las sectoriales de los entes participantes en este espacio.</p>	<p>*Empoderar a los actores sobre objetivos de la SCPSL-La Guajira como espacio promotor de trabajo decente en la Región.</p>	<p>*Fortalecimiento y adopción de los componentes de trabajo decente dentro del espacio del Consejo de Política Social a través de una mayor socialización y sensibilización a los actores.</p> <p>*Establecimiento de un enlace de trabajo decente dentro del departamento de La Guajira con capacidad de decisión y una participación activa.</p>

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 8. Consejo Regional SENA.		
Factores internos Factores externos	FORTALEZAS (INTERNAS) *Respuestas oportunas a las necesidades que aquejan a la población que requiere atender bajo unos estándares altos con mediciones nacionales donde no se tienen en cuenta la difícil situación que atraviesa la región debido al enfoque diferencial y de características diferentes que no existen en otros lugares. *Acompañamiento en el desarrollo de la agenda programada, asistencia permanente de los consejeros; con un logro de periodicidad en las reuniones y las visitas a los diferentes centros.	DEBILIDADES (INTERNAS) *Poco acompañamiento y empoderamiento de las instancias nacionales a este espacio.
OPORTUNIDADES (EXTERNAS) *Operatividad del espacio genera una ruta de trabajo del Sena de acuerdo a la realidad de la Región.	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max) *Fortalecimiento de las capacidades de los concejeros a través de asistencia técnica en formulación de proyectos y financiamiento para una mejor gestión de recursos.	DESAFIOS D-O *Generar una estrategia de acercamiento

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<p>*El cambio de plan de desarrollo por el cambio del gobernante electo en el 2015. *Presencia de proyectos interés nacional sin compartir los perfiles ocupacionales a contratar para la formación y vinculación de la mano de obra local.</p>	<p>*Incluir un delegado del ORMET en el espacio del Consejo Regional Sena para realizar acciones conjunta para la identificación de los perfiles ocupacionales de acuerdo a las necesidades y dinámicas de la Región para la formación y colocación de Vacantes.</p>	<p>*Empoderar el territorio de acuerdo a la agenda y acciones de la Comisión Regional de Competitividad del Departamento de la Guajira de acuerdo a las cadenas productivas priorizadas para la Región (La cadena ovina caprina, hortofrutícola, pesca, turismo).</p>

2. MAPA DE ACTORES

1.1 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	Información por medio electrónicos	Se realizó por medio electrónicos las entrevista del Consejo de política social, Consejo Regional Sena y ORMET.	Se realizó por medio electrónicos las entrevista del Consejo de política social, Consejo Regional Sena y ORMET.

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	08
Entidad Privada	07
Gremio	03
Academia	01
Cooperación Internacional	0
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	04
Total actores	19

- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión?
 - *Gremios en especial del sector agropecuario y agroindustrial entre ellos Asociación Nacional de Usuarios Campesinos – ANUC.
 - *Sector turismo: Asociación Colombia de la industria Gastronómica (Acodres), Asociación Hotelera Colombia (Asotelca).
 - *Fundación Guajira competitiva.
 - *Empresa y Fundación de Chevron.
 - *Empresas Salinas de Manaure y su operador BIG Grupo Salina Colombia.

*Sindicatos: Salinas Marítimas de Manaure Ltda. (Sama), Asociación de Educadores de la Guajira - ASODUEGA, Sindicato Nacional de Salud y Seguridad social -Sindess

*Fundación de Cerrejón.

*Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones.

*Corporación autónoma Regional de La Guajira - Corpoguajira; Unas de las entidades con mayor contratista en la Región.

*Empresa PROMIGAS.

*Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Industrias -Acopi.

- ¿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.

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

*Delegados con capacidad de decisión y un rol más activo.

* La vinculación de actores de acuerdos a las áreas de competencias de cada entidad y/o la integración en el caso de subcomité o mesas dentro de los espacios, encontramos como ejemplo en la SCPSL asiste el delegado de la cámara de comercio con un perfil y desarrollo de las funciones de la entidad más para la mesa de dialogo social pero sin embargo no son tan directas con la mesa técnica de empleo, igual sucede con la empresa Cerrejón por que el delegado en estos momentos aplica para la mesa de dialogo pero para mesa técnica de empleo es necesario una persona más con el perfil de la fundación de cerrejón encargada de temas de responsabilidad social empresarial.

*Establecer acciones conjuntas sobre las temáticas de trabajo decente que tengan en común en los diferentes espacios a través de la integración de agenda y participación de los delegados y/o secretarios de los espacios de SCPSL- La Guajira, Red de emprendimiento, Ormet, Consejo departamental de Política social, Comité Seccional de Seguridad y Salud en el trabajo.

*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.

*En algunos espacios como SCPSL-La Guajira, Comité seccional de Seguridad y salud en el trabajo, Comisión Regional de Competitividad entre otros necesitan un gestor de tiempo completo y con continuidad para dinamizar la comisión e impulsar el plan de acción y gestionar recursos.

*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 reuniones conjunta entre los espacios CRC, ORMET, SCPSL, Red emprendimiento sobre temática similares.

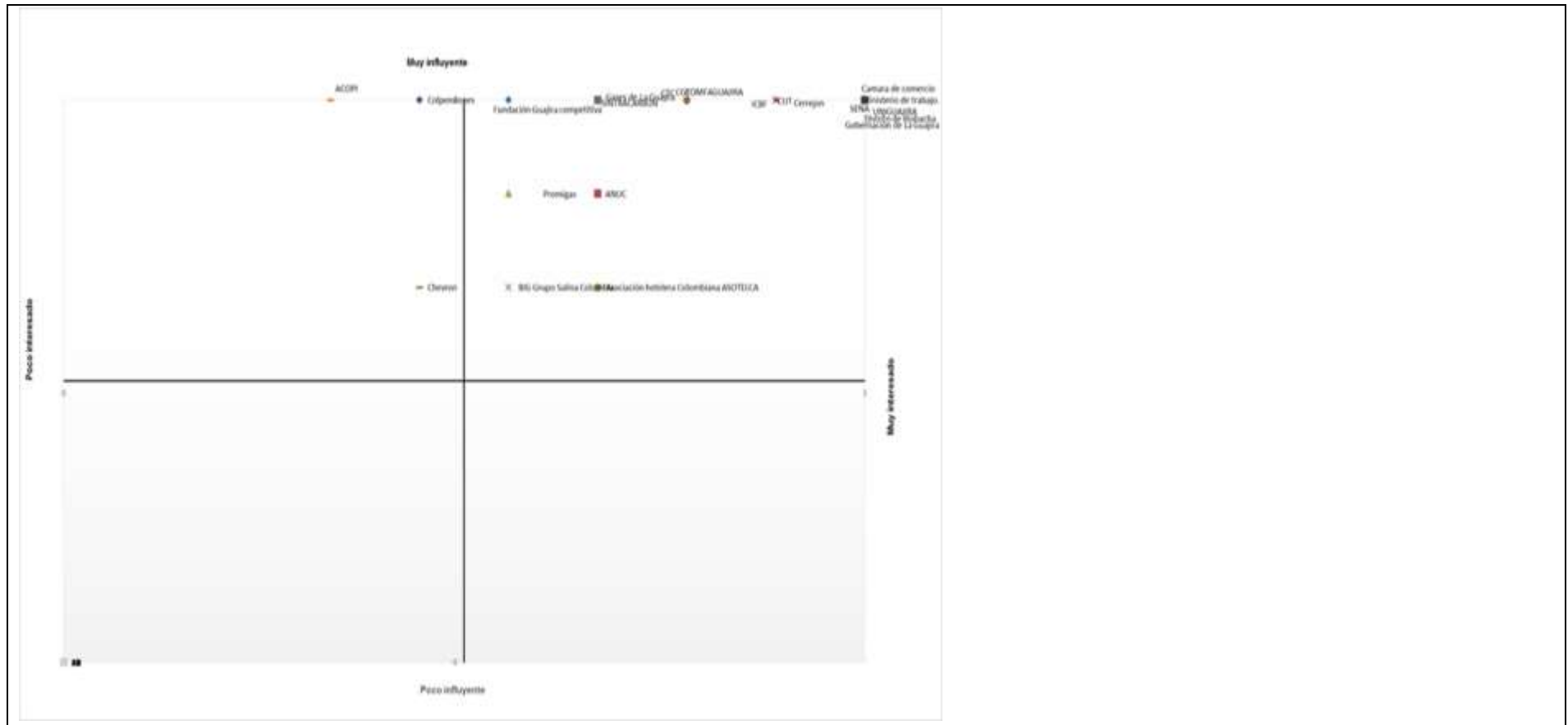
*Se evidencia de faltantes de sectores en los diferentes espacios evidenciados de la siguiente manera:

- SCPSL: En la mesa técnica de empleo: Gremios en especial del sector agropecuario y agroindustrial entre ellos Asociación Nacional de Usuarios Campesinos – ANUC, Sector turismo: Asociación Colombia de la industria Gastronómica (Acodres), Asociación Hotelera Colombia (Asotelca), Fundación Guajira competitiva, Empresa y Fundación de Chevron, Empresas Salinas de Manaure y su operador BIG Grupo Salina Colombia, Fundación de Cerrejón, Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones.
- Mesa de Dialogo: Sindicatos: Salinas Marítimas de Manaure Ltda. (Sama), Asociación de Educadores de la Guajira - Asoduega, Sindicato Nacional de Salud y Seguridad social –Sindess.
- Corporación autónoma Regional de La Guajira - Corpoguajira; Unas de las entidades con mayor contratista en la Región.
- Red de emprendimiento: Entidades del Sector trabajo entre ellos Ministerio de Trabajo, delegado del ORMET, COMFAGUAJIRA, delegado del secretario técnico de La SCPSL-La Guajira, delegado del CRC, delegado del comité seccional de seguridad y salud en el trabajo,
- Comisión Regional de Competitividad-CRC: Delegado de la SCPSL – La Guajira y Red de emprendimiento, delegado del ORMET y delegado del comité seccional de seguridad y salud en el trabajo.
- Comité Seccional de Seguridad y Salud en el trabajo: Universidades e institutos de formación para el trabajo, ARL, organizaciones científicas, Distrito de Riohacha a través de la Secretaria de Salud, delegado en la red emprendimiento, delegado del ORMET y CRC.

- Comité Interinstitucional para la prevención y erradicación del trabajo infantil - CIETI: Organizaciones no Gubernamentales, Organizaciones y autoridades indígenas, sector empresarial, sindicatos.
- Consejo Departamental de Consejo de Política Social: El secretario técnico de la SCPSL-La Guajira, delegado del ORMET
- Observatorio Regional de Mercado Trabajo -Ormet: SENA, Cámara de Comercio, Gobernación de La Guajira, Alcaldía distrital de Riohacha, Empresa de Cerrejón, Asociación Hotelera Colombia (Asotelca), Fundación Guajira competitiva, Chevron, empresas Salinas de Manaure y su operador BIG Group Salina Colombia, y gremios.
- Consejo regional del Sena: Ormet.

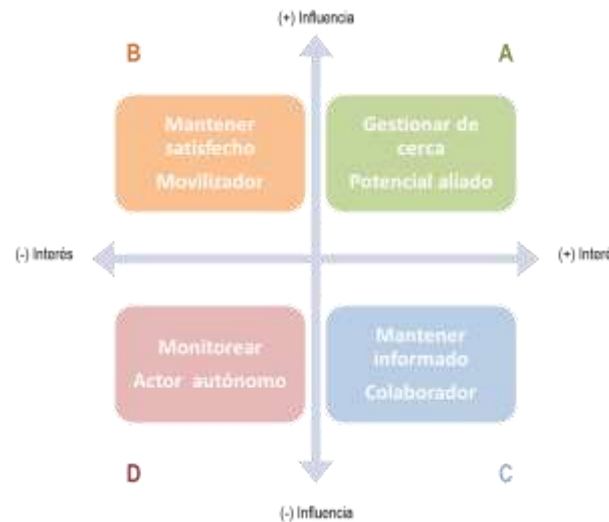
2.3 Análisis mapeo de actores

- 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 cuenta con capacidad de influencia y legitimidad dentro del contexto Regional para generar la promoción e implementación de la política de trabajo decente.

*Estos actores que desarrollan funciones tiene relación directa con los cuatros 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 en el departamento de La Guajira.

* 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.

Movilizador (alta influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

*Estos actores tienen una alta incidencia en temáticas de trabajo decente pero requieren una mayor interacción para empoderar su interés puedan ser actores más proactivos y sinérgicos.

*Los actores por tu alta influencia requieren participar más en los espacios de gobernanza de las temáticas de trabajo decente que se relacionan con su razón misional.

¿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.

*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.

Colaborador (baja influencia / alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

En la realización del matiz MAC, no se encuentra actores con estas características.

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

Actor autónomo (baja influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

En la realización del matiz MAC, no se encuentra actores con estas características.

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

OBSERVACIONES ADICIONALES

*Tenemos un contexto político en el departamento de La Guajira que ha generado cierta inestabilidad en desarrollo de las planificaciones debido a la revocatoria de la elección a la Gobernación en el año 2015. En consecuencia, se deberán realizar nuevas elecciones que se proyectan desarrollarse en el mes de octubre 2016 y esto llevara implícito la construcción de un nuevo plan de desarrollo.

Además, la coyuntura socioeconómica que se encuentra la Región influyente en la dinámica de los actores y los espacios de discusión, de ahí que, reiteremos que la principal estrategia frente este contexto en mención es presentar Trabajo Decente como un estrategia de articulación de agendas, acciones y recursos de los espacio de gobernanza que tiene como objetivo fortalecer el sector productivo y generar oportunidades de empleo de acuerdo a las dinámicas propias de territoriales.