



**PROGRAMA ASISTENCIA**  
— TÉCNICA TERRITORIAL —



**MINTRABAJO**



**TODOS POR UN  
NUEVO PAÍS**  
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

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



Política Pública  
de Empleo



Trabajo Decente



Gobernanza

**Territorial**  
para el empleo



PROGRAMA ASISTENCIA  
TÉCNICA TERRITORIAL



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

**DEPARTAMENTO GUAVIARE**

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

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

**PAOLA ANDREA RIAÑO OTÁLORA**

**Septiembre 21 de 2016**

## 1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

### 1.1 Actividades desarrolladas

| Fecha      | TIPO DE ACTIVIDAD                   | DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD  | LOGROS   |
|------------|-------------------------------------|---|--|
| 21.06.2016 | Entrevista<br>Secretaría<br>Técnica | Aplicación de la entrevista de ED a la<br>Secretaría Técnica de la SCPSL                                  | Identificación de la necesidad del acompañamiento técnico por parte del<br>área de derechos fundamentales a la DT, para el adecuado<br>funcionamiento del espacio. |
| 21.06.2016 | Entrevista<br>Secretaría<br>Técnica | Aplicación de la entrevista de ED a la<br>Secretaría Técnica del Cieti Departamental                      | La Secretaría ejercida por la DT, es liderada por una inspectora del<br>trabajo delegada, interesada en dinamizar el espacio para la incidencia<br>en política.    |
| 22.06.2016 | Entrevista<br>Secretaría<br>Técnica | Aplicación de la entrevista de ED a la<br>Secretaría Técnica de la Comisión Regional de<br>Competitividad | De acuerdo a las facultades dadas a la CRC, se evidencia su<br>interrelacionamiento con el consejo Mipyme y la RRE.  |
| 19.09.2016 | Entrevista<br>Secretaría<br>Técnica | Aplicación de la entrevista de ED a la<br>Secretaría Técnica del Codpos                                   | El conocimiento pleno del espacio está en cabeza de una sola personan<br>no directiva, se hace necesario ampliar el empoderamiento del espacio.                    |

## 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                        | X  | Crisanto Rodríguez / Dirección Territorial Guaviare Mintrabajo |
| Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al Joven Trabajador | X  | Andrea Toro / Dirección Territorial Guaviare Mintrabajo        |
| Consejo Departamental De Política Social   | X  | Ezequiel Barragán / Gobernación del Guaviare                   |
| Comisión Regional de Competitividad  | X  | Franf Garzón / Cámara de Comercio de San José del Guaviare     |
| Consejo Mipyme   |  | Cámara de Comercio de San José del Guaviare                    |

### 1.3 Análisis espacio de discusión

| <b>NOMBRE DEL ESPACIO: Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales</b> |   |
|--|---|
| <b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>                     | <b>Ministerio del Trabajo</b>   |
| <b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>  | Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/><br><b>Describir:</b> ha estado activo gracias al acompañamiento del GATT y acciones que se han respaldado mediante el funcionamiento del espacio, tal como lo es la conformación del Ormet Guaviare. Presenta ausentismo de los entes territoriales y representantes de los trabajadores, generalmente, a quienes se les debió citar con copia a la Procuraduría para garantizar su asistencia en la sesión extraordinaria de aprobación del plan de diálogo de la Subcomisión.  |
| <b>NORMATIVIDAD</b>  | Resolución 001 del 7 de julio de 2015   |
| <b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>  | Fomentar buenas relaciones entre trabajadores y empleadores, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales.   |
| <b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>   |   |
| <b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>               | Las funciones que debe desempeñar este espacio de discusión, se enmarcan en:<br>Fomentar las buenas relaciones laborales dentro del departamento del Guaviare con el fin de lograr la justicia dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.<br>Contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en departamento del Guaviare.<br>Fijar de manera concertada la política laboral mediante los planes de diálogo, en concordancia con las directrices de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, sobre estos asuntos:<br>a. Bienestar de los trabajadores<br>b. Adopción de nuevas formas de capacitación laboral<br>c. Creación de empleo<br>d. Mejoramiento de la producción y la productividad<br>e. Redistribución equitativa del ingreso<br>f. Reconversión industrial y recalificación laboral<br>g. Participación de los trabajadores en la gestión de las empresas |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>h. Universalización de la seguridad social</p> <p>i. Garantía de los derechos de la mujer, el menor trabajador y otros trabajadores vulnerables</p> <p>j. Garantía de los derechos sindicales</p> <p>Definir estrategias de desarrollo para los trabajadores independientes y de la economía solidaria.</p> <p>Aprobar el plan de diálogo de cada vigencia como estrategia de concertación y cumplimiento de sus objetivos.</p>  |
| <p><b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b></p>  | <p>Cámara de Comercio de San José del Guaviare, Colpensiones, Comcaja, IFEG, SENA, Dirección Territorial Guaviare del Ministerio del Trabajo, UNAD, Sintraguaviare.</p>   |
| <p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asistencia técnica en política de empleo, indicadores del mercado del trabajo y revisión de elementos de empleo incluidos en plan de desarrollo.</li> <li>- Promoción del diálogo entre actores locales.</li> <li>- Mayor reconocimiento y posicionamiento del Ministerio del Trabajo territorial Guaviare.</li> </ul>   |
| <p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo del nivel central para generar una estrategia de posicionamiento del espacio, en el territorio.</li> <li>- Garantizar la permanencia y efectiva participación de actores con facultad para la toma de decisiones, principalmente de representantes de los trabajadores, empleadores y entes territoriales.</li> <li>- Disponibilidad de recursos para movilización y ejecución de acciones para atender conflictos laborales.</li> </ul>   |
| <p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>  | <p>En el desarrollo de la metodología de Recomendaciones para la promoción del empleo en planes de desarrollo, en el marco del trabajo decente, se dieron discusiones y determinaron las estrategias y acciones de apoyo que luego se configuraron en líneas programáticas de los planes de desarrollo departamental y municipio capital.</p>   |
| <p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por medio del espacio se dinamizaron ejercicios para el proceso diagnóstico de las problemáticas de empleo del departamento e igualmente se validaron los resultados de la metodología de recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente, los cuales (en su mayoría) fueron incluidos en el plan de desarrollo departamental y del municipio capital.</li> <li>- Espacio que realiza seguimiento a la ejecución de los planes de desarrollo local, en materia de trabajo decente.</li> <li>- Por medio de su funcionamiento se llevó a la configuración del Ormet Guaviare, priorizando estudios. Igualmente, se han tomado decisiones referentes a los procesos de formalización laboral (empresa e individuos – grupo focalizado, madre cabeza de hogar).</li> </ul> |

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

| <b>NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Interinstitucional para Prevenir y Erradicar el Trabajo Infantil</b> |  |
|--|--|
| <b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>                               | <b>Ministerio del Trabajo</b>  |
| <b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>  | Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/><br><b>Describir:</b> Es un espacio que ha operado de manera permanente, pero en el cual más del 50% de las entidades que deben participar por decreto, delegan en cada sesión a funcionarios que no cuenta con la competencia para tomar decisiones. Las intervenciones realizadas por parte del Ministerio del Trabajo, presentaron algunas inasistencias en el primer trimestre del año, debido a los cambios de funcionarios y procesos de empalme internos.   |
| <b>NORMATIVIDAD</b>  | Decreto 081 de 2015, 7 de mayo de 2015.  |
| <b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>  | Coordinar y ejecutar acciones para prevenir y erradicar el trabajo infantil y sus peores formas y la protección del joven trabajador en el departamento del Guaviare.  |
| <b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>             |  |
| <b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direccionar la política departamental para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la protección del joven trabajador en concordancia con el Plan de Desarrollo Departamental para la implementación de la política Nacional al respecto.</li> <li>- Realizar un diagnóstico y priorizar las peores formas de trabajo infantil en el Departamento con base a las fuentes disponibles (ENTI, Siriti, Simat, Unidos, Más familias en acción) diagnóstico del sector y demás fuentes confiables del orden regional nacional e internacional.</li> <li>- Con base en el diagnóstico diseña e implementa un Plan de Acción para la eliminación progresiva del Trabajo Infantil y la protección de los NNA trabajadores en el departamento.</li> <li>- Realizar seguimiento y monitoreo al cumplimiento de las metas establecidas en el plan de acción y en cada municipio de su jurisdicción.</li> </ul> |
| <b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>                                       | <p>A continuación se hace un relacionamiento de los actores que participan de manera permanente en el espacio, haciendo una anotación en donde aplique, en aquellos que son recurrentes en la delegación (representantes de la entidad sin poder de toma de decisión).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gobernación.</li> <li>- Comisarías de Familia de los Municipios.</li> <li>- Dirección Territorial Guaviare del Mintrabajo – (Inspectora de trabajo, delegada).</li> </ul>  |



|   |   |
|---|---|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Secretaría de Salud Departamental.</li> <li>- Secretario de Gobierno Departamental.</li> <li>- Secretaría de Cultura y Turismo (delegado).</li> <li>- Secretario de Agricultura (delegado).</li> <li>- Director Regional del ICBF (delegado).</li> <li>- Subdirector Regional del SENA (delegado).</li> <li>- Policía de Infancia y adolescencia (delegado).</li> </ul>  |
| <p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Articulación entre entidades para realizar acciones de prevención y sensibilización, sobre la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.</li> <li>- Gestión y consecución de las claves y usuarios para el ingreso al Sistema de Información Siriti de los municipios de Calamar y Retorno, así como de la Inspectoría del Ministerio del Trabajo – dirección territorial Guaviare.</li> <li>- Se adquiere compromiso de capacitar de los cogestores del ICBF y Comisarías de Familia en los conceptos y actividades que definen el trabajo infantil, diferenciando de oficios del hogar.</li> <li>- Se identifica la necesidad de generar intervenciones integrales a NNA. El perfilamiento de las mismas se ha venido generando entorno a la atención de la disfuncionalidad familiar, consumo de sustancias psicoactivas, armonización de la oferta educativa existente y respeto por la diversidad cultural.</li> <li>- Articulación de actores para la celebración del día internacional del niño y propuestas para la conmemoración del día internacional del trabajo infantil y sus peores formas.</li> </ul> |
| <p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contar con la participación activa y permanente de: Representantes de los sectores económicos incidentes, Secretaría de Educación Departamental, Secretario de Planeación Departamental, Dirección del Instituto Departamental de Deportes y Delegado de la Anspe.</li> <li>- Disponibilidad de recursos económicos, para el desarrollo de las actividades que se concertan en el espacio.</li> <li>- Entes rectores de la temática, brindan de manera oportuna y adecuada, insumos frente a trabajo infantil y mecanismos de prevenirlo y erradicarlo, donde en estos se den lineamientos general y aquellos elementos de especial consideración al tratamiento de zonas rurales y comunidades étnicas.</li> </ul> <p>Recibir asistencia técnica directa por el nivel central del Ministerio del Trabajo. Disponer de material para dinamizar los procesos de apropiación técnica de los participantes de los encuentros en los CIETI.</p>  |

|  |   |                 |                 |                 |
|--|---|-----------------|-----------------|-----------------|
| <p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>   | <p>Incidencia en la definición de articulado y líneas programáticas para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador en el plan de desarrollo Equidad y Transparencia 2016 – 2019.</p>                           |                 |                 |                 |
| <p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Políticas del sector</li> <li>-Acuerdos/Ordenanzas</li> <li>-Planes/estudios e investigaciones</li> <li>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</li> </ul> | <p>A la fecha no se cuenta con evidencia, de la influencia de este espacio para la definición de políticas sectoriales, acuerdos, ordenanzas, estudios e investigaciones respecto a la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.</p> |                 |                 |                 |
| <p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>  | <p><b>A</b></p>   | <p><b>B</b></p> | <p><b>C</b></p> | <p><b>D</b></p> |
|  | <p><b>X</b></p>   |                 |                 |                 |

|  |  |
|--|--|
| <b>NOMBRE DEL ESPACIO: Comisión Regional de Competitividad</b>                         |  |
| <b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>                   | <b>Cámara de Comercio de San José del Guaviare</b>   |
| <b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>  | Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/><br><b>Describir:</b> por la dinámica territorial la Comisión Regional de Competitividad, funciona de manera conjunta con la Red Regional de Emprendimiento y el Consejo de Mipymes. Ambos espacios son soportados en su secretaría técnica por parte de la Cámara de Comercio de San José del Guaviare, convocan a los mismos actores territoriales y propenden por el desarrollo económico, productivo, empresarial y del emprendimiento en el departamento del Guaviare.  |
| <b>NORMATIVIDAD</b>  | <i>Decreto 0216 de 2012.</i>   |
| <b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>  | Poner en marcha políticas concertadas en materia de productividad, competitividad e innovación en el departamento del Guaviare, así como del fortalecimiento de micro, pequeña y mediana empresa, y de fomento de la cultura de emprendimiento.  |
| <b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b> |  |
| <b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servir de escenario de diálogo, coordinación y articulación en temas de competitividad e innovación entre el sector público, productivo y la academia en el departamento.</li> <li>- Apoyar al comité técnico en busca de la gestión de recursos frente a la Comisión Nacional de Competitividad e Innovación para la ejecución de proyectos viabilizados.</li> <li>- Articular las instancias tales como: Consejo Departamental de Ciencia, Tecnología e Innovación – CODECTI-, Consejo Seccional de Desarrollo Agropecuario, Pesquero Comercial y Desarrollo Rural – CONSEA-, Sistema Departamental de Áreas Protegidas –SIDAP-, Comisión Regional de Mipymes, Red Regional de Emprendimiento, Consejo Departamental de Turismo, Comité Departamental de Cooperación Internacional, para una verdadera articulación de los sectores productivos.</li> <li>- Apoyar la implementación de políticas regionales para que sean incluidas en políticas nacionales en materia de competitividad e innovación en temas que requieren alianzas estratégicas entre el sector público y privado.</li> <li>- Apoyar el diseño e implementación de estrategias para el desarrollo de las apuestas productivas definidas en el Plan Regional de Competitividad, así como las promovidas por el nivel nacional y local con aplicación en el territorio.</li> <li>- Revisar y evaluar periódicamente las metas definidas en el plan de desarrollo en relación de productividad y competitividad, rendición de cuentas y divulgación ante la sociedad civil de los resultados de su gestión.</li> <li>- Presentar informes frente a la Comisión Nacional de Competitividad de avances, seguimiento y evaluación de proyectos ejecutados.</li> </ul> |

|   |  |
|---|--|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planear acciones para vigencias futuras.</li> <li>- Realizar el seguimiento a la ejecución de políticas de desarrollo productivo en el departamento y de los recursos destinados al cumplimiento de los objetivos del Plan Regional de Competitividad.</li> <li>- Presentar al Gobierno Nacional propuestas, proyectos y programas para su adopción, tendientes a lograr el mejoramiento de la productividad y competitividad de la región y sus sectores productivos.</li> <li>- Proponer acciones para la modernización de instituciones y normas que afecten la productividad y competitividad del departamento.</li> </ul>  |
| <p><b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gobernación del Guaviare (preside Gobernador).</li> <li>- Copresidente del sector privado.</li> <li>- Alcaldes de los municipios del departamento del Guaviare.</li> <li>- Departamento Administrativo de Planeación Departamental.</li> <li>- Secretaría de Agricultura y Medio Ambiente Departamental.</li> <li>- Secretaría de Cultura y Turismo Departamental.</li> <li>- Centro Provincial de Gestión Agroempresarial del Guaviare – Cepromegua.</li> <li>- CDA Seccional Guaviare.</li> <li>- SENA Regional Guaviare.</li> <li>- Instituto Sinchi.</li> <li>- Instituto Colombiano Agropecuario ICA.</li> <li>- Cámara de Comercio de San José del Guaviare.</li> <li>- Representante de la banca con presencia en el departamento.</li> <li>- Representante de Empresas de Servicios Públicos.</li> <li>- Representante de Cooperativas y Fondos.</li> <li>- Fondo Mixto para la Promoción de la Cultura y las Artes del Guaviare.</li> <li>- Comité de Ganaderos del Guaviare.</li> </ul> |

|   |   |
|---|---|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Representante del sector transporte.</li> <li>- Consejo Regional Indígena del Guaviare CRIGUA II.</li> <li>- Representantes de Universidades públicas y privadas.</li> </ul>   |
| <p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>  | <p>La CRC, se ha configurado como una instancia independiente que es consultado sobre los proyectos de desarrollo e inversión que los entes territoriales, deciden escalar al OCAD, además de apoyar y liderar la formulación y ejecución de proyectos financiados por Innpulsa.</p> <p>El espacio de discusión cuenta con un plan de trabajo general, que guarda concordancia con las metas, objetivos y ejes estratégicos de la Cámara de Comercio de San José del Guaviare, ello teniendo en cuenta las competencias con las que cuenta este actor en términos de los propósitos de la CRC y los demás espacios que allí convergen.</p>  |
| <p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar capacidades en la formulación de proyectos relacionados a mejoramiento competitivo, productivo, empresarial y de innovación.</li> <li>- Promover escenarios de alto nivel para la toma de decisiones territoriales (acompañamiento de delegados directivos del MinCIT).</li> <li>- Garantizar el acceso a recursos monetarios, para el financiamiento de acciones.</li> <li>- Contar con asistencia técnica del Ministerio de Comercio Industria y Turismo.</li> <li>- Establecer un plan de trabajo conjunto, en el cual se vean reflejadas las acciones que realizan las diferentes entidades participantes de la CRC, en beneficio de la competitividad, productividad, empresarización innovación y emprendimiento de territorio.</li> </ul> |
| <p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>   | <p>En el desarrollo de las recomendaciones para la promoción del empleo en planes de desarrollo y en la construcción, revisión y actualización del Plan Regional de Competitividad.</p>   |
| <p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Políticas del sector</li> <li>-Acuerdos/Ordenanzas</li> <li>-Planes/estudios e investigaciones</li> </ul> | <p>La dinámica del espacio de discusión y los actores que convergen en este, han permitido que se hagan aportes en los siguientes instrumentos de política:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Política de desarrollo sectorial, turismo naturaleza.</li> <li>- Acuerdo municipal para San José del Guaviare, como destino turístico.</li> <li>- Plan Regional de Competitividad (formulación y actualización).</li> </ul>  |

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

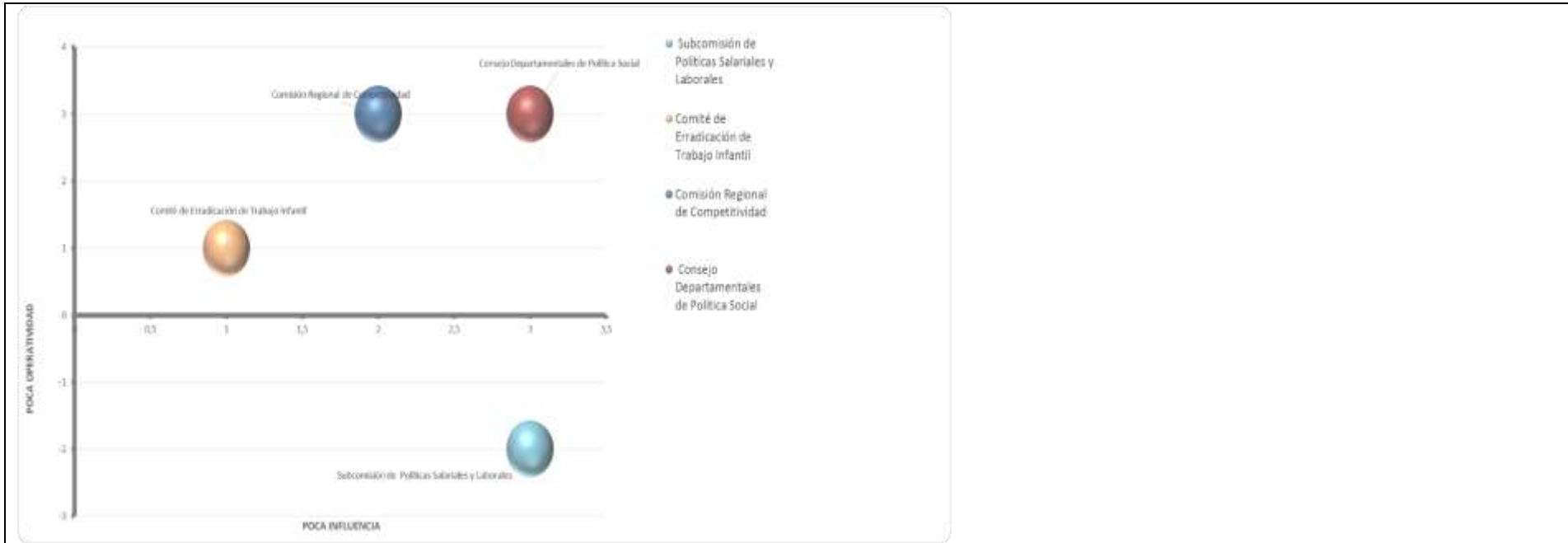
|  |   |
|--|---|
| <b>NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Departamental De Política Social</b>                    |   |
| <b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>                   | <b>Departamento Administrativo De Planeación</b>  |
| <b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>  | Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/><br><b>Describir:</b> El Consejo Departamental de Política Social del Guaviare, es la instancia de articulación funcional y coordinación, de las entidades nacionales, departamentales y municipales y de las organizaciones representativas de la sociedad civil organizada, para su operación, en cada una de sus mesas cuenta con un plan de acción orientado al cumplimiento de los objetivos asociados al enfoque de derechos en los órdenes de protección de la vida, desarrollo, participación y protección, donde para la medición de sus resultados utiliza la evaluación del SNBF.  |
| <b>NORMATIVIDAD</b>  | <i>Decreto Nacional 1137 de 1999 Ley 1098 De 2006 Decreto 936 de 2013 Decreto Departamental 190 de 2014.</i>  |
| <b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>  | Orientar la gestión integral del conjunto de la política social de todos los niveles, en el territorio departamental. Igualmente, es la máxima instancia de planificación, decisión, orientación y evaluación de la operación del Sistema Nacional de Bienestar Familiar en el Guaviare.  |
| <b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b> |   |
| <b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir los lineamientos y prioridades en materia de política Social y Políticas Públicas para el Departamento articulando lo dispuesto en los Planes de Desarrollo Nacional, Departamental y Municipales.</li> <li>- Aprobar los planes de Acción de las diversas mesas de trabajo que conforman el Consejo de Política Social y por medio de las cuales se articula, técnica y operativamente, el accionar interinstitucional en concomitancia con la activa participación de los voceros representativos de la población de referencia.</li> <li>- Recibir, evaluar y aprobar los informes de gestión de las mesas técnicas y del informe consolidado de la instancia técnica de coordinación del Consejo.</li> <li>- Debatir, concertar y establecer compromisos interinstitucionales en el marco de los principios de concurrencia, subsidiariedad, complementariedad, coordinación, autonomía territorial, ordenación de competencias, prioridad del gasto público social, continuidad de programas estratégicos, planeación participativa, desarrollo sostenible, eficiencia, viabilidad, focalización del gasto y prevalencia de derechos.</li> <li>- Presentar peticiones, recomendaciones y conceptos de política a las instancias pertinentes del orden nacional que deben contribuir financiera y técnicamente al mejoramiento de la calidad de vida y al desarrollo humano de la sociedad guaviarense.</li> </ul> |

|   |  |
|---|--|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conceptuar sobre las propuestas y proyectos de actos administrativos que tienen por objetivo estructurar y dar operatividad al sistema interinstitucional para la política social en el Departamento.</li> <li>- Promover el fortalecimiento del Sistema Nacional de Bienestar Familiar en el Departamento aprobando estrategias de evaluación de resultados, exigencia de compromisos y rendición de cuentas a la ciudadanía, en el marco de los principios que rigen el Consejo de Política social.</li> <li>- Liderar el seguimiento y evaluación al estado de realización de los derechos diferenciales de la infancia, adolescencia, juventud, adultos mayores, discapacitados, indígenas, afrodescendientes, mujeres, población LGBTI, población víctima de la violencia y población identificada por debajo de la línea de pobreza, con el fin de promover políticas públicas sociales diferenciales con enfoque de derechos.</li> <li>- Proponer y/ o aprobar estrategias de fortalecimiento de los Consejos Municipales de Política Social.</li> <li>- Promover la participación de la población en las diversas instancias de concertación de programas y proyectos diferenciales y en la construcción de las respectivas políticas públicas.</li> <li>- Rendir el informe periódico a la Asamblea Departamental sobre la gestión de la política pública de infancia y adolescencia de conformidad con el artículo 207 de la ley 1098 de 2006.</li> <li>- Establecer estrategias de articulación con el sector privado y la cooperación internacional para fortalecer la concurrencia financiera y técnica hacia el cumplimiento de objetivos y metas estratégicas de la política social Departamental.</li> <li>- Alinear su agenda con los temas prioritarios del Plan de Desarrollo Departamental.</li> <li>- Aprobar su propio reglamento de funcionamiento.</li> </ul> |
| <p><b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b></p> | <p>Por ser de carácter obligatoria la participación, la presencia de todos los actores institucionales está asegurada. La presencia de los actores civiles es más irregular y de menor calidad.</p> <p><i>Por las entidades públicas:</i> Gobernación, Alcaldías (Retorno, calamar, San José del Guaviare y Miraflores), Secretarios departamentales de Gobierno, Educación, Salud, Cultura y Turismo, Departamento Administrativo, entidades regionales Guaviare del ICBF, Procuraduría, Defensoría del Pueblo, Prosperidad Social, Ministerio del Trabajo, Comandancia de Policía de Infancia y Adolescencia y SENA, así como la Defensoría de Familia, el Instituto de Recreación y Deportes del Guaviare INDERG, Registraduría Especial y representante de la Fiscalía General de la Nación en asuntos penales de Infancia y Adolescencia.</p> <p><i>Por las organizaciones sociales:</i> representantes de la Población Víctima, indígena, juventudes, Afrodescendiente, población con discapacidad, personas mayores, mujeres, la Red de Veedurías ciudadanas e infancia y adolescencia.</p>   |
| <p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Convertir este espacio en la máxima instancia de coordinación y concertación de los componentes de la política social en el Departamento a nivel directivo.</li> </ul>  |



|  |  |          |          |          |
|--|--|----------|----------|----------|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lograr acuerdos interinstitucionales para la identificación de acciones comunes para solucionar problemas de tipo social que afectan estructural o coyunturalmente a ciertas poblaciones o comunidades.</li> <li>- Estructurar una arquitectura institucional para el abordaje de los temas sociales con enfoque diferencial.</li> </ul>  |          |          |          |
| <p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacer más operativos y funcionales las mesas temáticas y transversales, garantizando la articulación entre las mismas que permitan un mayor logro de las metas propuestas por el espacio.</li> <li>- Fortalecer la coordinación técnica del espacio que operativice las mesas, las instrumentalice y les dé un derrotero de trabajo de acuerdo a las necesidades estratégicas de la política social.</li> <li>- Superar la visión sectorial de las instituciones y definir los planes institucionales en el marco de la política interinstitucional.</li> <li>- Formular e implementar una visión de desarrollo social departamental sistémica y articulada con las apuestas de desarrollo productivo, el ordenamiento territorial, los recursos medioambientales y el propio desarrollo institucional.</li> <li>- Disponer de recursos financieros para la operación de la arquitectura del Codpos.</li> </ul> |          |          |          |
| <p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>  | <p>Acompañamiento a la construcción del plan de desarrollo departamental, suministrando insumos técnicos y estratégicos.</p>   |          |          |          |
| <p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel alto de influencia del Codpos y todas sus mesas inscritas, en la configuración del plan de desarrollo departamental y del municipio capital.</li> <li>- Incidencia en la formulación y acompañamiento al desarrollo de programas y proyectos orientación a la atención de población de grupos poblacionales prioritarios, de tal manera, se ha influido en toda la oferta territorial que busca beneficiar la generación de ingresos, emprendimiento, empleo y ampliación de la formación para el trabajo, dirigida a población indígena, Afrodescendientes, víctimas del conflicto armado, mujeres y PcD, otros.</li> </ul>  |          |          |          |
| <p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:<br/>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>  | <b>A</b>   | <b>B</b> | <b>C</b> | <b>D</b> |
|  | <b>X</b>   |          |          |          |

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



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

| <b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA</b><br>Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>   | <p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <p>1. <i>Disposición e interés por parte de la dirección territorial en hacer funcional el espacio de discusión, para ello ha venido apropiando la información suministrada por ambos viceministerios del Ministerio del Trabajo.</i></p> <p>2. <i>Existe acompañamiento del nivel central por parte de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control Y Gestión Territorial.</i></p> <p>3. <i>Cuenta con un plan de diálogo concertado y aprobado por los actores miembros del espacio, el cual ha sido armonizado con elementos de los planes de desarrollo locales.</i></p> | <p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <p>1. <i>Limitada disposición de recursos para realizar desplazamientos en el territorio, para hacer seguimiento de los componentes del plan de diálogo y la atención oportuna para la resolución de conflictos sociolaborales.</i></p> <p>2. <i>El proceso de apropiación y reconocimiento de la importancia del espacio, por parte de la Secretaría técnica y entidad que lleva el liderazgo, ha sido lento y ha estado interrumpido en su delegación.</i></p> <p>3. <i>Dificultades para sesionar Subcomisiones, en escenarios diferentes al municipio capital.</i></p> |
| <p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <p>1. <i>Existe un mayor reconocimiento de las temáticas de trabajo decente en el territorio gracias a la funcionalidad del espacio.</i></p> <p>2. <i>Se ha incrementado de manera gradual el interés de algunos de los entes territoriales en hacerse partícipes de la SCPSL y discutir en éste temas concernientes a formalización laboral, generación de ingresos y empleo.</i></p> | <p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <p>- <i>Establecer la Subcomisión como espacio propicio donde se suministren insumos técnicos y se tomen decisiones, concernientes a políticas públicas de empleo, mediante de la dirección territorial (como órgano líder del espacio y su secretaría técnica) en temáticas de formalización laboral y protección del empleo, rutas de atención a víctimas, organizaciones solidarias y generación de ingresos a población vulnerable.</i></p>   | <p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <p>- <i>Gestionar y operar una bolsa de recursos económicos, para el desarrollo efectivo de seguimiento, monitoreo y verificación del cumplimiento del plan de diálogo del espacio.</i></p> <p>- <i>Generar una estrategia territorial de posicionamiento del espacio, desarrollada y apoyada desde el nivel central del Ministerio del Trabajo.</i></p>  |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>- Fortalecer la articulación de acciones conjuntas entre el GATT, la Dirección Territorial y equipo de la Red Nacional de Formalización Laboral y Red Ormet, a fin de seguir ampliando el reconocimiento del Ministerio del Trabajo en el territorio.</p>  |  |
| <p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <p>1. <i>La participación de actores que representan a los trabajadores (principalmente), ha sido efectiva cuando esta ha sido citada con copia a los órganos de control.</i></p> <p>2. Ausencia de tres de las alcaldías del departamento, debido a los altos costos y problemas de conectividad con la ciudad capital.</p> | <p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <p>- Realizar un adecuado desempeño del tripartismo en el espacio de discusión, donde representantes de trabajadores y empleadores, identifiquen la Subcomisión como escenario fiable del diálogo social del sector trabajo.</p> <p>- Entregar información oportuna e indicaciones claras a los entes territoriales (municipios no capitales) frente a las acciones y apuestas, en torno al mejoramiento de las condiciones del mercado laboral, para que estos las acojan y logren un desempeño adecuado de estos componentes, en su jurisdicción.</p> | <p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <p>- Garantizar la realización de acciones y acompañamiento a la resolución de conflictos, en municipios diferentes a la capital, incluyendo dentro del plan de diálogo jornadas móviles.</p> <p>- Promover el compromiso de los actores del sector trabajo, miembros del espacio y tienen una mayor cobertura territorial, para que estos sean promotores del diálogo social y las políticas salariales y laborales, en aquellos municipios que no hacen parte activa de la Subcomisión.</p> |

| <b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA</b><br><b>Comité Interinstitucional para Prevenir y Erradicar el Trabajo Infantil</b> |  |   |
|--|--|---|
| <p style="text-align: center;"><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>  | <p style="text-align: center;"><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El espacio cuenta con un plan de acción ajustado a los elementos de prevención y erradicación del trabajo infantil de NNA incluidos en planes de desarrollo local.</li> <li>2. Articulación entre entidades para realizar acciones de prevención y sensibilización, sobre la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.</li> <li>3. Gestión y consecución de las claves y usuarios para el ingreso y actualización de registros en el Sistema de Información Siriti.</li> <li>4. Incidencia en la definición de articulado y líneas programáticas para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador en el plan de desarrollo Equidad y Transparencia 2016 – 2019.</li> </ol> | <p style="text-align: center;"><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Limitaciones en recursos financieros y humanos, para la realización extendida de prevención y erradicación del trabajo infantil de manera generalizada en zonas rurales del departamento.</li> <li>2. Asistencia discontinua de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, por cambios de administración.</li> <li>3. Más del 50% de las entidades que deben participar por decreto, delegan en cada sesión a funcionarios que no cuenta con la competencia para tomar decisiones.</li> </ol>                                    |
|  | <p style="text-align: center;"><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El territorio cuenta con representación de actores del orden nacional, con amplia jurisdicción y reconocimiento de su incidencia en la protección de la infancia y la adolescencia (Prosperidad Social – Anspe, ICBF).</li> <li>2. Participación activa de los entes territoriales en el espacio, los cuales han buscado dinamizar el objeto del mismo con las</li> </ol>   | <p style="text-align: center;"><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recibir asistencia técnica directa por el nivel central del Ministerio del Trabajo y el ICBF, de manera periódica.</li> <li>- Disponer de material para dinamizar los procesos de apropiación técnica de los participantes de los encuentros en los CIETI.</li> <li>- Realizar un adecuado y oportuno proceso de depuración y actualización periódica del Sistema de Información Siriti.</li> <li>- Potenciar al CIETI como escenario para la revisión de acciones departamentales y locales en materia de la</li> </ul> |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p><i>apuestas de sus planes de desarrollo en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil.</i></p>   | <p>prevención y la erradicación del trabajo infantil, posicionando lo concerniente a la protección del adolescente trabajador y la promoción de la ocupación del tiempo libre.</p>  | <p>- Garantizar que los Representantes de sectores económicos incidentes en el trabajo infantil del departamento, elaboren y desarrollen de manera permanente acciones para reducir, eliminar o mejorar la vinculación de NNA en el trabajo.</p>  |
| <p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <p>1. <i>Limitación de acciones frente a la protección de la infancia y adolescencia de población indígena, que se encuentran en mendicidad y trabajo infantil en razón al tratamiento especial de las autoridades indígenas.</i></p> <p>2. <i>Altos niveles de problemáticas sociales con población de niños, niñas y adolescentes, en términos de consumo de sustancias psicoactivas, derivadas de la inadecuada ocupación del tiempo libre.</i></p> | <p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <p>- Entes rectores de la temática, brindan de manera oportuna y adecuada, insumos frente al tratamiento del trabajo infantil y sus peores formas, para la atención rápida en zonas rurales y comunidades étnicas.</p> <p>- Garantizar rutas de reducción de la informalidad laboral, para la protección de adolescentes trabajadores, como medida de reducción de tiempos ociosos (destinados a consumo de sustancias psicoactivas) y garantía de derechos en su vinculación al mercado laboral.</p> | <p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <p>- Realizar estudios sobre condiciones del trabajo infantil de NNA indígenas, concertados y acompañados por las autoridades indígenas del departamento.</p> <p>- Generar intervenciones integrales a NNA, las cuales se sustenten en acciones entorno a la atención de la disfuncionalidad familiar, consumo de sustancias psicoactivas, armonización de la oferta educativa existente y respeto por la diversidad cultural.</p> |

**MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA**

**Comisión Regional de Competitividad**

| <p><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>  | <p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <p>1. <i>Espacio con incidencia en formulación de política y generación de insumos técnicos para la toma de decisiones en temáticas de empresarización, emprendimiento y competitividad.</i></p> <p>2. <i>Participación activa de los principales actores tomadores de decisión en la temática de competencia del espacio.</i></p> <p>3. <i>Espacio consultado para la emisión de conceptos sobre proyectos de desarrollo e inversión, además de apoyar y liderar la formulación y ejecución de proyectos financiados por Innpulsa.</i></p>   | <p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <p>1. <i>Limitada capacidad del espacio para la coordinación de los actores para la formulación de proyectos y su posterior escalamiento para financiamiento.</i></p> <p>2. <i>Plan de acción del espacio, sólo guarda concordancia con el actor responsable de su secretaría técnica lo cual limita en ocasiones respuestas estratégicas ante coyunturas del territorio.</i></p>   |
|--|---|--|
| <p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <p>1. <i>Intereses de los entes territoriales, tienen una alta relación con las competencias y funciones del espacio.</i></p> <p>2. <i>Determinaciones del orden Nacional, por coyuntura del proceso de Paz, potencializarían el desarrollo competitivo de las zonas rurales estratégicas del territorio.</i></p> | <p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Guardar concordancia y relacionamiento de las acciones y objetivo del espacio, con aquellos elementos incluyentes en las dinámicas del trabajo decente en el departamento.</li> <li>- Producir información y realizar toma de decisiones estratégicas para dinamizar el empleo, mediante el desarrollo de las apuestas competitivas del territorio.</li> <li>- Servir de escenario para la promoción de la generación de ingresos, empleo y emprendimiento, bajo los conceptos de la formalidad y la protección del trabajador.</li> </ul> | <p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar capacidades en la formulación de proyectos relacionados a mejoramiento competitivo, productivo, empresarial y de innovación.</li> <li>- Establecer un plan de trabajo conjunto, en el cual se vean reflejadas las acciones que realizan las diferentes entidades participantes de la CRC, en beneficio de la competitividad, productividad, empresarización innovación y emprendimiento de territorio.</li> </ul> |

| <b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>  | <b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>  | <b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>   |
|---|---|---|
| <p>1. <i>Limitado acompañamiento del Ministerio de Comercio Industria y Turismo en el acercamiento territorial y fortalecimiento del espacio.</i></p> <p>2. <i>Condiciones geográficas del territorio, demandan estrategias para el desarrollo competitivo diferenciales.</i></p> <p>3. <i>Factores ambientales (políticos) indican en la visibilización y/o utilización adecuada del espacio de discusión.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover escenarios de alto nivel para la toma de decisiones territoriales (acompañamiento de delegados directivos del MinCIT).</li> <li>- Garantizar la disminución de los riesgos causados por factores ambientales, mediante la generación de sinergias entre actores locales y la identificación de beneficios, del desarrollo de acciones conjuntas.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contar con asistencia técnica del Ministerio de Comercio Industria y Turismo, periódica.</li> <li>- Garantizar el acceso a recursos monetarios, para el financiamiento de acciones.</li> </ul> |



| <b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA</b><br><b>Consejo Departamental De Política Social</b> |  |  |
|---|--|--|
| <div style="text-align: center;"> <b>Factores internos</b><br/><br/> <b>Factores externos</b> </div>                        | <b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b><br><br>1. <i>Espacio en la máxima instancia de coordinación y concertación de los componentes de la política social en el Departamento a nivel directivo.</i><br>2. <i>Generación y desarrollo de acuerdos interinstitucionales para la identificación de acciones comunes para solucionar problemas de tipo social que afectan estructural o coyunturalmente a ciertas poblaciones o comunidades.</i>  | <b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b><br><br>1. <i>Armonización de las estructuras institucionales y planes de acción, para el abordaje de los temas sociales con enfoque diferencial.</i><br>2. <i>Suministro exclusivo de los recursos de la Gobernación, para el funcionamiento del espacio.</i>  |
|   | <b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b><br><br>1. <i>Avances en las temáticas sociales, deriva en un reconocimiento e identificación de oportunidades para la toma de decisiones por parte de los entes territoriales y actores nacionales que hacen presencia local.</i><br>2. <i>Confluencia de los principales entes rectores y autoridades del territorio (políticas, administrativas y sociales), amplía la capacidad de empoderamiento de los actores locales en temas del desarrollo del tejido social.</i> | <b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b><br><br>- Hacer más operativos y funcionales las mesas temáticas y transversales, garantizando la articulación entre las mismas que permitan un mayor logro de las metas propuestas por el espacio.<br>- Fortalecer la coordinación técnica del espacio que operativice las mesas, las instrumentalice y les dé un derrotero de trabajo de acuerdo a las necesidades estratégicas de la política social. |

| <b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>  | <b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>  | <b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>  |
|---|---|--|
| <p>1. <i>Permanencia de los actores y la coordinación de acciones, influenciada altamente por las regulaciones establecidas por los órganos de control.</i></p> <p>2. <i>Sesgar las acciones para el desarrollo social del territorio, a factores políticos o de particularidades en intereses sectoriales.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Armonizar procesos de intervención, que permitan el logro de victorias tempranas, frente al mejoramiento de las condiciones sociales del territorio.</li><li>- Garantizar el relacionamiento de la política social, con el desarrollo económico y del mercado laboral del departamento.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Superar la visión sectorial de las instituciones y definir los planes institucionales en el marco de la política interinstitucional.</li></ul> |

## 2. MAPA DE ACTORES

### 2.1 Actividades desarrolladas para la implementación del mapeo

| Fecha                    | TIPO DE ACTIVIDAD                   | DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD  | LOGROS   |
|--------------------------|-------------------------------------|---|--|
| 21.06.2016<br>02.08.2016 | Participación en la SCPSL           | Interlocución con actores miembros de la SCPSL para proceso de empalme y fortalecimiento en temáticas de empleo | Identificación de acciones, competencias e interés de los actores en relación al trabajo decente.  |
| 01.08.2016               | Actualización de actores clave      | Colpensiones  | Definición de acciones para el apoyo de jornadas BEPS. Identificación de características del actor y su relacionamiento con entes territoriales. |
| 02.08.2016               | Actualización de actores clave      | Juventudes Alcaldía   | Discusión sobre la relación entre apuestas productivas y la vocación de los jóvenes, frente a su vinculación al mercado laboral.                 |
| 02.08.2016               | Asistencia técnica ente territorial | Sesiones Gobernación  | Seguimiento a PDD, revisión e identificación de acciones de apoyo para el avance de las metas de trabajo decente incluidas en el mismo.          |
| 02.08.2016               | Actualización de actores clave      | Prosperidad Social  | Identificación de acciones realizadas por el actor, que contribuyen a los elementos de trabajo decente incluido en planes de desarrollo local.   |

|            |                                     |              |   |
|------------|-------------------------------------|--------------|---|
| 03.08.2016 | Asistencia técnica ente territorial | Alcaldía SJG | Seguimiento a PDM, revisión e identificación de acciones de apoyo para el avance de las metas de trabajo decente incluidas en el mismo. |
|------------|-------------------------------------|--------------|---|

## 2.2 Resultados MAC

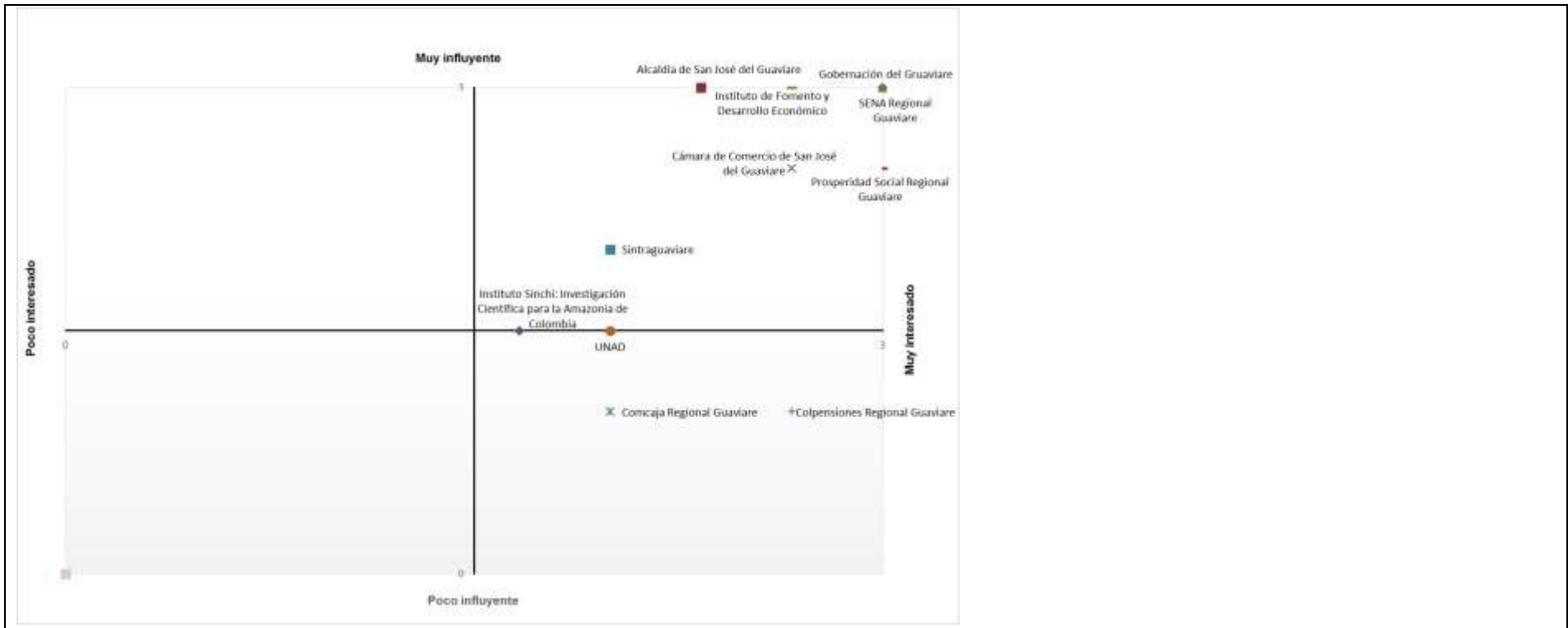
De acuerdo a la clasificación propuesta en la Matriz MAC (fila D) ¿cómo está compuesta la participación por grupo de actores?

| Tipo de actor                             | Número total |
|---|--------------|
| Gobierno                                  | 7            |
| Entidad Privada                           | 0            |
| Gremio                                    | 1            |
| Academia                                  | 1            |
| Cooperación Internacional                 | 0            |
| Organización civil y/o sin ánimo de lucro | 2            |
| <b>Total actores</b>                      | <b>11</b>    |

- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión?
  - Representante de los trabajadores, la participación de los sindicatos en las Subcomisiones de Concertación de Política Salarial y Laboral, se hizo evidente, donde la única participación lograda en el presente año se logró por su citación copia a Contraloría.
  - Organismos Internacionales, limitantes en el tiempo restringieron la interlocución de los mismos, aun cuando en el relacionamiento con actores del gobierno que hace presencia en el territorio, se hizo mención a las características y acciones que estos realizan en el territorio.
  - Representantes de la Asamblea Departamental o del Concejo Municipal (capital), los cuales son claves por ser un cuerpo colegiado, que realiza control político y aprobación de elementos de política en territorio, pero que tienen una participación nula en los espacios de discusión.
  - Gremios, donde aquí se hace relación principalmente a aquellos actores relacionados con las apuestas turísticas del territorio, la cual se constituye en una actividad productiva de alto potencial e interés en ser factor determinante del desarrollo económico local.
- ¿Qué estrategias de mantenimiento de actores, propondría para que los actores desarrollen mejor su actividad?
  - La mejor manera de garantizar la continuidad e interés de los actores clave del territorio, se sustenta en el logro de victorias tempranas y el cumplimiento efectivo de los compromisos institucionales que se crean en territorio.
  - Lograr escalar la importancia de contar con un relacionamiento cercano y permanente entre los actores, lo cual implica tener una estabilidad de la delegación de personal de cada entidad.
  - Definición y fortalecimiento de acciones frente a la generación de empleo, emprendimiento e ingresos, en concordancia con las priorizaciones de intervención territorial, frente al desarrollo de un proceso de Paz de orden Nacional.
  - Orientación de las entidades del orden nacional que tienen sus delegaciones regionales, frente a la necesidad de la coordinación de acciones intersectoriales e interinstitucionales en la implementación de planes, proyectos y programas, en respuesta a las particularidades del departamento.

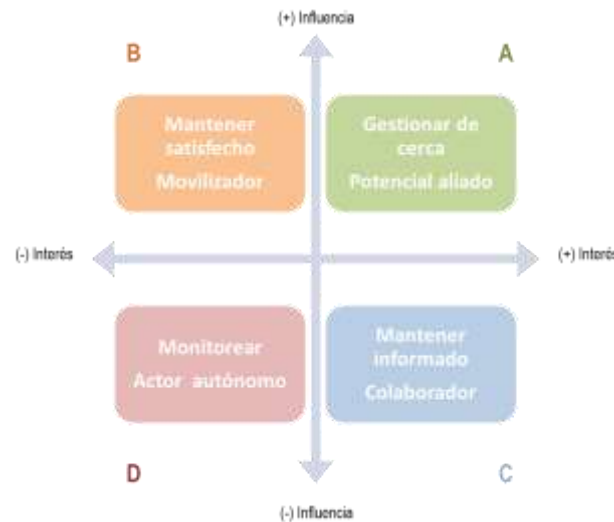
## 2.3 Análisis mapeo de actores

- 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?

En este grupo se ubican los entes territoriales, quienes han establecido en sus planes de desarrollo estrategias para el fomento y cumplimiento de los objetivos del trabajo decente, manifestando su interés de avanzar en enfoques sistémicos del desarrollo. Así mismo se encuentran actores relacionados al sector trabajo o con competencias en la temática (SENA e IFEG), así como entidades (Prosperidad Social) responsables de hacer llegar la oferta Nacional a la población vulnerable y entidades con competencia en competitividad, emprendimiento y empresarización (Cámara de Comercio de San José del Guaviare).

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.

De acuerdo al relacionamiento que se ha dado con estos actores desde vigencias anteriores, se logra evidenciar que en su mayoría, se cuenta con claridad frente a las potencialidades y ventajas que representa para el territorio aunar esfuerzos en favor del trabajo decente e igualmente, en como el quehacer diario de cada entidad guarda concordancia con los objetivos de este enfoque y por ende, representa beneficios en doble vía.

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

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

No se ubican actores en este cuadrante.

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

No se ubican actores en este cuadrante.

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

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

No se ubican actores en este cuadrante.

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

No se ubican actores en este cuadrante.

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

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Son actores del sector trabajo, que tiene gran interés en poder contribuir desde su oferta al logro de las metas de trabajo decente en cada territorio, pero tienen una baja capacidad de cobertura en municipios diferentes a la capital.



Por otra parte, se encuentran dos actores relacionados a la academia y la investigación, con amplio reconocimiento territorial, por lo aportes de los mismos al desarrollo de los procesos de formación y competitivos del territorio, los cuales tienen una cobertura ampliada.

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

- Promover el conocimiento sobre los objetivos del trabajo decente, en el territorio y espacios de discusión, donde estos tengan incidencia.
- Brindar espacios para que los actores, socialicen su oferta institucional, con el fin de que la población y actores locales en general, identifiquen mecanismos a las entidades del sector trabajo, propender por su protección social e identificar oportunidades de articulación, para el desarrollo de acciones conjuntas en beneficio del trabajo decente, que permitan a los actores incrementar su nivel de influencia.
- Producir información que sirva de insumo para la toma de decisiones en materia de desarrollo local, generación de empleo, ingresos, emprendimiento y mejoramiento de las condiciones de empleabilidad.

#### **OBSERVACIONES ADICIONALES**

Los actuales instrumentos de política (planes de desarrollo) y coyuntura nacional, hacen apremiante el fortalecimiento de las entidades que hacen parte del sector trabajo en el territorio, a fin de garantizar el cumplimiento de metas frente al avance y logro del trabajo decente en el departamento, lo cual se constituye en un reto local y nacional.