



**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 HUILA**

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

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

**MAILYN LORENA CHAVEZ BONILLA**

**Octubre de 2016**

## 1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

### 1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
19/08/2016	Entrevista Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Huila.	Se concertó un espacio de dos horas, en las cuales fue posible adelantar un dialogo, a través de una entrevista estructurada, con los representantes de las instituciones que ejercen las secretarías técnicas o coordinan espacios e instancias, que desarrollan acciones, políticas o programas enmarcados en la generación de empleo e ingresos para el departamento del Huila	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a los documentos legales (Acuerdos, Ordenanzas, Pactos) que reglamentan estos espacios y delimitan sus funciones y competencias.</li> <li>• Identificación de las instituciones que participan en estos espacios.</li> <li>• Reconocimiento de líneas de trabajo conjuntas, de acuerdo a las acciones que adelanta el Programa de Asistencia Técnica Territorial –PAT- del Ministerio del Trabajo en el territorio.</li> <li>• Oportunidad para el Programa de Asistencia Técnica Territorial del Ministerio del Trabajo, de participar en otros espacios para promover la generación de empleo, emprendimiento e ingresos para el territorio.</li> </ul>
18/07/2016	Entrevista Red Ormet Huila		
17/08/2016	Entrevista Consejo de Política Social Departamental.		
18/08/2016	Entrevista Comisión Regional de Competitividad del Huila.		
17/08/2016	Consejo Seccional de Desarrollo Rural del Huila		
14/10/2016	Comité Interinstitucional de		

	Erradicación del Trabajo Infantil		
14/10/2016	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo		
14/10/2016	Consejo Regional del SENA		

### 1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Huila	X	Erwin Cárdenas Secretario Técnico Ministerio del Trabajo
Entrevista Comisión Regional de Competitividad del Huila	X	Gonzalo Hoyos Coordinador - Sectores Estratégicos Cámara de Comercio de Neiva
Entrevista Consejo de Política Social Huila	X	Yolanda Collazos Profesional e Apoyo Gobernación del Huila
Entrevista Red Ormet Huila	X	Oscar Rujana Coordinador Red Ormet Huila
Entrevista Comité Seccional de Desarrollo Rural	X	Gustavo Silva Profesional Especializado Gobernación del Huila

Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil	X	Yesica Charry Inspectora Dirección Territorial Huila Ministerio del Trabajo
Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	X	Yesica Charry Inspectora Dirección Territorial Huila Ministerio del Trabajo
Consejo Regional del SENA	X	Carlos Jimenez Director Dirección Territorial Huila Ministerio del Trabajo

### 1.3 Análisis espacio de discusión

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Subcomisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales del Huila</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Ministerio del Trabajo
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> <b>Describir: la Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Huila se encuentra activa de forma ininterrumpida desde el año 2013 hasta la fecha.</b>
<b>NORMATIVIDAD</b>	La –SPLS- nace en el Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia. La Ley 278 de 1996 crea la Secretaría Técnica Nacional y las departamentales.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	<b>Fomentar las buenas relaciones laborales, 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>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialogo Social.</li> <li>• Erradicación del Trabajo Infantil</li> <li>• Trabajo Digno</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SENA</li> <li>• Acopi-huila</li> <li>• DANE</li> <li>• Camacol</li> <li>• Fenalco</li> <li>• Alcaldía de Neiva</li> <li>• CUT</li> <li>• Cámara de Comercio de Neiva</li> <li>• Gobernación del Huila</li> <li>• Ministerio del Trabajo</li> <li>• Gapeind Huila</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CTC</li> <li>• Asopenhuila</li> <li>• Comfamiliar del Huila</li> </ul>			
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañamiento en la Formulación de la Ordenanza 058 de 2015 que crea la Política Pública de Trabajo Digno y Decente del Departamento del Huila.</li> <li>• Promoción y articulación interinstitucional para la firma del Pacto por el Teletrabajo en el Huila</li> <li>• La Articulación con el Programa de Asistencia Técnica Territorial de Ministerio del Trabajo, para promover la inclusión de programas y metas relacionadas con el Empleo Digno, Formal y decente en los Planes de Desarrollo del Hila y de Neiva 2016-2019.</li> </ul>			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	La SPLS del Huila es un espacio tripartito (Gobierno, Empresarios y Trabajadores), pero carece de recursos económicos para adelantar las actividades que programa en su Plan de Acción, por ende es necesario mayor articulación de sus integrantes para gestionar los recursos que necesita el espacio.			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	En articulación con la Dirección Territorial del Huila y el Programa de Asistencia Técnica Territorial –PAT- La SPLS del Huila, durante toda la vigencia 2015 trabajaron articuladamente con la Oficina de Productividad y Competitividad del Huila, para gestionar la firma de la Ordenanza 058 de 2015 que crea la Política Pública de Trabajo Digno y Decente del Departamento del Huila.			
¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:  -Políticas del sector  -Acuerdos/Ordenanzas  -Planes/estudios e investigaciones  -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente	<p>-Acuerdos/Ordenanzas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenanza 058 de 2015 que crea la Política Pública de Trabajo Digno y Decente del Departamento del Huila</li> </ul> <p>-Planes/estudios e investigaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Huila, fue uno de los espacios donde se validó la construcción del Plan de Empleo del Departamento del Huila en el año 2013.</li> </ul> <p>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante la vigencia 2016, se participó de forma activa en la formulación del Plan de Desarrollo del Huila “El Camino es la Educación 2016-2019” y de su Capital “Neiva la Razón de Todos 2016-2019” con el fin de promover la inclusión de temáticas relacionadas con la promoción del empleo Digno, formal y Decente a nivel local.</li> </ul>			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
	<b>X</b>			



MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA SUBCOMISIÓN DEL POLÍTICAS LABORALES Y SALARIALES DEL Huila SPLS		
<b>Factores Internos</b>	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>
<b>Factores externos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Es un espacio tripartito (gobierno, centrales obreras y gremios) por lo cual idóneo para formulación de políticas de trabajo decente.</li> <li>2. Su periodicidad de reunión es de orden mensual, lo que facilita el avance y seguimiento a los temas que se tratan</li> <li>3. Cuenta con un plan de acción anual que trabaja de forma directa temas relacionados con la promoción del Empleo Digno Formal y Decente.</li> <li>4. Cuenta con un profesional contratado por el Ministerio del Trabajo para ejercer la secretaría técnica.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ausencia de recursos económicos para el desarrollo de las actividades.</li> <li>2. No se han adelantado articulaciones interinstitucionales, para procurar el cumplimiento de las metas del Plan de Acción.</li> <li>3. La responsabilidad del desarrollo del Plan de Acción del espacio recae solo en su Secretaría Técnica.</li> </ol>
<b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b>	<b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b>	<b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La SPLS del Huila es un espacio reconocido en el departamento, para tratar conflictos laborales en la región.</li> <li>2. El departamento del Huila y la ciudad de Neiva articularon en sus Planes de Desarrollo de la vigencia 2016-2019 temas relacionados con la promoción</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovechar el reconocimiento con que cuenta la Subcomisión para lograr que sus integrantes asuman responsabilidades en cumplimiento de las metas de su plan de acción</li> <li>• Articular su Plan de acción a las metas del Plan de los Planes de Desarrollo Locales, para facilitar la gestión de recursos y el cumplimiento de sus metas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A través de sus integrantes gestionar recursos de orden Nacional, a través del Gobierno local y los gremios con asiento en la –SPLS- para avanzar en el cumplimiento de actividades del espacio</li> <li>• Promover la reglamentación del espacio a nivel local.</li> </ul>



<p>del Empleo Digno Formal y Decente en el territorio.</p> <p>3. La existencia de la Ordenanza 058 de 2015 que crea la Política Pública de Trabajo Digno y Decente del Departamento del Huila</p>		
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p>
<p>1. Delegación de representantes de instituciones que no tiene el poder de decisión suficiente para la toma de decisiones.</p> <p>2. Algunas instituciones delegan en funcionarios distintos la representación a cada reunión en el espacio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer la asistencia de cada uno de los representantes de las instituciones (academia, gremios empresariales) para darle continuidad a los procesos.</li> <li>• Envío de información relevante y constante sobre las acciones que han adelantado el representate de cada sector al interior del espacio, para que exista un proceso de comunicación de doble vía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovechar la participación de los actores (Gobernación, Alcaldía, Trabajadores y Empresarios) para adelantar activas conjuntas enmarcadas en la promoción del Empleo, digno, formal y Decente aprovechando las competencias y recursos de cada institución.</li> </ul>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Red de Observatorios del Mercado del Trabajo – Red Ormet Huila</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	<b>Sociedad Huilense de Economistas</b>
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p><b>Describir:</b> la Red de Observatorios del Mercado del Trabajo – Red Ormet Huila se constituyó formalmente en el año 2013</p>
<b>NORMATIVIDAD</b>	Acuerdo de voluntades firmado por sus aliados.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	<b>La Ormet Huila es una red de instituciones públicas y privadas que adelantan análisis y conocimiento técnico del mercado de trabajo, para brindar información que permita incidir en la construcción de líneas de política y en la toma de decisiones de los gobiernos locales.</b>
<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>• Monitorear y analizar las tendencias y comportamiento del mercado de trabajo</li> <li>• Recomendar y orientar a los formuladores de las políticas de empleo e ingresos.</li> <li>• Desarrollar investigaciones y estudios sobre aspectos relacionados con el mercado de trabajo.</li> <li>• Generar y divulgar sistemáticamente información general sobre el mercado de trabajo.</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministerio del Trabajo</li> <li>• Gobernación del Huila</li> <li>• Universidad del Sur colombiana</li> <li>• Caja de Compensación Familiar Comfamiliar Huila</li> <li>• Alcaldía de Neiva</li> <li>• Cámara de Comercio de Neiva</li> <li>• Corporación unificada nacional de educación superior CUN</li> <li>• FENALCO regional Huila</li> <li>• SENA regional Huila</li> <li>• Sociedad Huilense de Economistas</li> </ul>

<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<p>El ORMET Huila se han llevado a cabo diferentes investigaciones tales como: Caracterización de los vendedores ambulantes del microcentro de Neiva, Perfiles económicos de Garzón y Pitalito, Boletín económico: Diferencias Salariales por género en Colombia y el departamento del Huila, y Estudio de planeación estratégica para el ORMET, Análisis de la estructura socioeconómica del departamento del Huila y el mercado laboral de la ciudad de Neiva y Monitoreo y seguimiento del mercado laboral en el departamento del Huila.</p>			
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignación de recursos económicos por parte de las instituciones que lo conforman, para financiar los boletines, investigaciones y estudios que requiere el territorio del mercado de trabajo local.</li> <li>• Participación activa de sus aliados.</li> </ul>			
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>La coordinación del Red Ormet Huila hace parte de la Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Huila Huila , espacio en el cual se gestó la formulación de la ordenanza 058 de la Política de empleo del Huila.</p>			
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>-Ordenanza 058 de 2015 que crea la Política Pública de Trabajo Digno y Decente del Departamento del Huila.</i></li> </ul>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b></p>	A	B	C	D
<p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	X			

**MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA RED ORMET HUILA**

<p><b>Factores Internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se encuentra conformado por un amplio número de instituciones relacionadas en su quehacer con el tema laboral del departamento y la región.</li> <li>2. Respaldo Permanente del Ministerio del Trabajo para el desarrollo de sus actividades</li> <li>3. Reconocimiento sus investigaciones sobre el mercado laboral local.</li> </ol>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Depende directamente de los recursos trasferidos por el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de sus investigaciones y boletines laborales.</li> <li>2. Sus aliados no transfieren o gestionan recursos técnicos, financieros o especie para el espacio.</li> <li>3. La responsabilidad de mantener activo el espacio, recae en la coordinación la cual la adelanta la Sociedad Huilense de Economistas.</li> <li>4. Para la vigencia 2016 no cuenta con un plan de acción</li> </ol>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participación activa en espacios de discusión de temas laborales (Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Huila).</li> <li>2. Identificación en los Planes de Desarrollo Locales, de proyectos movilizadores de empleo.</li> </ol>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar con sus aliados, convenios de cooperación interinstitucional, que le permitan al Ormet Huila contar con recursos para desarrollo de sus investigaciones.</li> <li>• Promover la participación del Ormet Huila en otros espacios locales, en los cuales se traten temas relacionados con el mercado laboral local, con el propósito de visibilizar las acciones que lleva acabo el Ormet .</li> </ul>	<p><b>DESAFIOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Involucrar a sus aliados en los procesos que adelanta la entidad operante, para que estos se sientan más comprometidos y parte de las decisiones que adelanta el Ormet</li> <li>• Formular el Plan de Acción del Ormet Huila, en articulación a los temas que planes de desarrollo de la Gobernación del Huila y la alcaldía de Neiva; y de las actividades que tiene previstas adelantar sus aliados con</li> </ul>

		<p>relación al seguimiento del mercado laboral local.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<p>1. Bajo nivel de gestión de recursos para el apalancamiento de sus investigaciones, lo cual puede paralizar las acciones del espacio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovechar el reconocimiento con que cuenta el espacio por parte del Ministerio del Trabajo, para dar a conocer a distintos actores locales sus servicios generando un flujo de recursos que faciliten su operativa y sostenimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articular el Plan de Acción del Ormet al de sus aliados, para facilitar su implementación.</li> </ul>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Comisión Regional de Competitividad del Huila</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	<b>Oficina de Productividad y Competitividad de la Gobernación del Huila y la Cámara de Comercio de Neiva.</b>
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> <b>Describir:</b> La Comisión Regional de Competitividad se reúne Bimestralmente
<b>NORMATIVIDAD</b>	El Decreto 1406 de 2012 crea la Comisión Regional de Competitividad del departamento del Huila
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	<b>Apoyar la articulación de las iniciativas y acciones que se adelanten en las diferentes entidades públicas o privadas relacionadas con competitividad y la innovación</b>
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar en el Huila la Agroindustria de base tecnológica en cafés especiales, frutales, cacao y tabaco</li> <li>• Convertir al Huila en el primer destino turístico ecológico y cultural para el mercado doméstico e internacional</li> <li>• Consolidar la cadena piscícola como primer productor nacional</li> <li>• Avanzar en el proceso de industrialización sostenible en fosfatos, arcillas y mármoles</li> <li>• Consolidar al Departamento del Huila como generador y comercializador de energía para Colombia y América Latina.</li> <li>• Investigar opciones de desarrollo en nuevos renglones económicos partiendo de las potencialidades del Departamento.</li> <li>• Desarrollar el sector de Tercerización de servicios (call centers).</li> <li>• Desarrollar el Sector de Cacao, Confitería y Chocolatería</li> <li>• Desarrollar el Sector de Turismo de Salud en la ciudad de Neiva y su área de influencia</li> <li>• Articular la Agroindustria de la región a las necesidades del Sector de Productos de Belleza y Aseo</li> </ul>

¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?

- Gobernador del Departamento
- Asesor oficina de Productividad y Competitividad del Departamento
- Director Departamento Administrativo de Planeación
- Secretario de Agricultura y Minería del Departamento
- Secretario de Cultura y Turismo del Departamento
- Secretario de Educación del Departamento
- Secretario de Vías e Infraestructura del Departamento
- Un alcalde representante de la Zona Norte, definido por el reglamento de la comisión
- Un alcalde representante de la Zona Sur, definido por el reglamento de la comisión
- Un alcalde representante de la Zona Centro, definido por el reglamento de la comisión
- Un alcalde representante de la Zona Occidental, definido por el reglamento de la comisión
- Un (a) representante a la Cámara de Representantes por el Huila
- Un (a) representante del Senado por el Huila
- Director de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena
- Director Regional del SENA
- Rector de la Universidad Surcolombiana
- Coordinador del CODECTI
- Incubadora de Empresas de Innovación y Base Tecnológica del Huila
- Presidente Ejecutivo de la Cámara de Comercio de Neiva
- Director Administrativo de la Caja de Compensación Familiar del Huila Un representante del Consejo Gremial
- Un representante de las Universidades Privadas
- Un representante del Consejo Regional de la: Industria Petrolera CRIPH
- Un representante por Mesa Sectorial registrado en el reglamento de la CRECI
- Un representante Mesa de Apoyo Red Regional de Emprendimiento Un representante Mesa de Apoyo Comité Universidad Empresa Estado
- Un representante Mesa de Apoyo Comité Anti trámites
- Un representante Mesa de Apoyo de Infraestructura y Construcción
- Un representante del Consejo Regional MIPYMES
- Un representante de las Zonas Francas



<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulación del Plan Regional de Competitividad.</li> <li>• Reconocimiento a nivel local en temas de desarrollo y competitividad del territorio</li> <li>• Articulación de la Agenda de competitividad con el Plan de Desarrollo 2016-2019 del Huila.</li> </ul>			
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor apalancamiento de recursos, para el desarrollo de los proyectos priorizados por la CRC</li> </ul>			
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento en la a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Comisión Regional del Competitividad fue un actor estratégico en la formulación del Plan de Empleo del Huila en el año 2013</li> </ul>			
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>- Planes/estudios e investigaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Regional de Competitividad</li> </ul> <p>-</p>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b></p>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	<b>X</b>			

**MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD DEL HUILA**

<b>Factores Internos</b>	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>
<b>Factores externos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Espacio que cuenta con la presencia en cada una de sus reuniones del Gobernador del Departamento del Huila y de representantes de las instituciones con poder de decisión.</li> <li>2. La gerencia se encuentra a cargo de la Oficina de Productividad y Competitividad del Huila y de la Cámara de Comercio de Neiva</li> <li>3. Espacio reconocido a nivel local, con un alto poder de convocatoria</li> <li>4. Actualización en el 2015 de la Agenda Regional de Competitividad</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cuenta con los recursos suficientes para desarrollar sus proyectos.</li> <li>2. Hasta el 2015 no se le hacía seguimiento al cumplimiento de las metas de la Agenda de competitividad, ya que no habían diseñado indicadores necesarios para cumplir con esta función.</li> </ol>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Articulación de la agenda regional de competitividad al Plan de Desarrollo departamental 2016-2019</li> <li>2. Reestructuración de las Comisiones Regionales de Competitividad, con enfoque de innovación, e investigación.</li> <li>3. Articulación con más entidades e instituciones de nivel nacional.</li> </ol>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar la agenda Regional de Competitividad, a través de la articulación con la administración departamental en la ejecución de su plan de Desarrollo 2016-2019.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de recursos de orden nacional, a través de sus instituciones integrantes, para la ejecución del plan regional de competitividad.</li> <li>• Promover una línea estratégica relacionada con el empleo y el trabajo decente</li> </ul>

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los cambios de gobierno afectan la continuidad, en las acciones que se adelantan</li> <li>2. El Ministerio de Industria y Comercio, y el Departamento Nacional de Planeación debe brindar mayor asistencia técnica</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor coordinación MCIT, DNP, Ministerio de Hacienda en torno del proceso de fortalecimiento del espacio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La academia debe tener un nivel participación más fuerte en este espacio, para que a través de la generación de conocimientos puede dar un aporte a la dinamización del espacio.</li> </ul>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo de Política Social del Huila</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	<b>Departamento de Planeación del Huila</b>
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> <b>Describir:</b> Consejo de Política Social del Huila se reúne trimestralmente.
<b>NORMATIVIDAD</b>	Decreto 0898 de 2012
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	<b>El Consejo de Política Social del Huila, es la máxima instancia departamental para la planificación, orientación, decisión y evaluación del sistema nacional de bienestar familiar y tiene como propósito, gestionar las políticas y proyectos del departamento, bajo un modelo de gestión social integral</b>
<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>• Inclusión de los temas de política pública en el plan de desarrollo</li> <li>• Seguridad alimentaria y nutricional</li> <li>• Situación de los adolescentes del Huila</li> <li>• Víctimas del conflicto armado y posconflicto</li> <li>• Juventud</li> <li>• Política pública de equidad de género y autonomía de la mujer huilense</li> <li>• Erradicación de trabajo infantil</li> <li>• Política de primera infancia, infancia y adolescencia</li> <li>• Política de salud mental</li> <li>• Política nacional de drogas</li> <li>• Envejecimiento y vejez</li> <li>• Pobreza extrema en el departamento</li> <li>• Personas con discapacidad</li> <li>• Comunidades étnicas del departamento del Huila</li> </ul>

<p><b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestora Social del Departamento</li> <li>• Gerente de Aguas del Huila SA. ESP</li> <li>• Delegado del Comité Departamental de Discapacidad</li> <li>• Representantes de Comunidades Indígenas</li> <li>• Representantes de Comunidades Afrodescendientes</li> <li>• Representante de víctimas del conflicto Armado</li> <li>• Representantes de Niños, Niñas y Adolescentes</li> <li>• Director Territorial del Ministerio del Trabajo</li> <li>• Coordinador de la Unidad Administrativa especial de atención reparación a las víctimas UARIV</li> <li>• Representante de la agencia colombiana de reintegración</li> <li>• Delegado del Consejo Departamental de Juventud</li> <li>• Delegado del Consejo Departamental de Mujeres</li> </ul>
<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<p>La implementación de las políticas públicas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Discapacidad</li> <li>• Adulto mayor</li> <li>• Equidad de género</li> <li>• juventud</li> </ul>
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor articulación interinstitucional para gestionar recursos técnicos, económicos y tecnológicos para el desarrollo del Plan de Acción del Consejo de Política.</li> </ul>
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento en la a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El espacio a promovido a formulación de la políticas públicas de: Discapacidad, Adulto mayor, Equidad de género y juventud</li> </ul>
<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenanza 013 "por medio de la cual se adopta la política pública de equidad de género para las mujeres huilenses, se fijan las líneas, estrategias y se faculta al gobierno departamental para crear una comisión intersectorial para su implementación.</li> <li>• Ordenanza 031 por la cual se establecen los lineamientos para una política pública para la población con y en situación de discapacidad en el departamento del Huila</li> </ul>

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

**MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA CONSEJO DE POLÍTICA SOCIAL DEL HUILA**

Factores Internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
<p><b>Factores externos</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El consejo cuenta con un alto poder de convocatoria, asisten no solo los las instituciones delegadas por decreto, sino que también se cuenta con la presencia de invitados especiales según las temáticas que se aborden en las reuniones.</li> <li>2. Cuenta con cuatro mesas temáticas en las cuales los actores que asisten se integran y tratan asuntos concernientes a su rango de acción</li> <li>3. Cuenta con un Plan de Acción, al cual se hace seguimiento permanentemente.</li> <li>4. Cuenta con un Comité técnico, en cabeza del departamento de Planeación el cual hace seguimiento a los compromisos pactados por los integrantes del Consejo de Política Social.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los periodos de reuniones son muy distantes, ya que se desarrollan cada tres meses de forma ordinaria; lo cual dificulta darle continuidad a los procesos.</li> <li>2. Depende solo de los recursos económicos dados por la Gobernación del Huila para el desarrollo de sus actividades.</li> </ol>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inclusión de las temáticas abordadas y promovidas por el Concejo de Política Social en el Plan de desarrollo del Huila 2016-2019.</li> </ol>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la creación al interior del Consejo de Política Social de una mesa orientada al tema del empleo, emprendimiento y generación de ingresos.</li> <li>• Realizar una evaluación anual al cumplimiento de las metas del plan de acción del Consejo de política Social</li> </ul>	<p><b>DESAFIOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programar reuniones mensuales del comité técnico para realizar un mejor seguimiento a los compromisos adquiridos por las instituciones</li> </ul>



AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cambio en de gobierno, en la administración departamental, lo cual puede generar desarticulación en los procesos que se venían desarrollado.</li> <li>2. Falta de información diagnostica de los municipios para atender su necesidades</li> <li>3. Cada vez se le delegan más funciones al ente territorial, pero menos recursos para cumplir con las mismas</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivar en los actores la generación de propuestas en el marco de las necesidades y problemáticas expuestas en el espacio.</li> <li>• Continuidad en los procesos establecidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar sesiones de trabajo extraordinarias, con intervalos de tiempo más cortos, que faciliten la continuidad en los procesos.</li> </ul>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Seccional Agropecuario de Desarrollo Rural</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	<b>Secretaría de Agricultura y Minería Departamental</b>
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> <b>Describir:</b> La Red de Emprendimiento de Comité Seccional Agropecuario de Desarrollo Rural se reúne forma trimestral
<b>NORMATIVIDAD</b>	Decreto de la Gobernación Del Huila n° 770 de 1998
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ejercer una efectiva coordinación de la política Agropecuaria y pesquera los programas especiales y la prestación de servicios agropecuarios en el departamento del Huila.</b></li> </ul>
<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>• El CONSEA tiene la función de prioriza y focalizar las inversiones con destino al desarrollo agropecuario y rural del departamento.</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobernación del Huila</li> <li>• Secretaría de Desarrollo Agropecuario y Minero del Huila</li> <li>• Departamento Administrativo de Planeación del Huila</li> <li>• Un delegado del Ministerio de Agricultura</li> <li>• Los directores y gerentes de las entidades adscritas y vinculadas al Ministerio de Agricultura</li> <li>• Procurador Agrario</li> <li>• Director Regional del SENA</li> <li>• Delegado del Departamento de Prosperidad Social</li> <li>• Director de la Corporación del Alto Magdalena</li> <li>• Director del Instituto Hidrográfico y Meteorológico y de Estudios ambientales</li> <li>• El Rector de las Universidades USCO, CORHUILA; COOPERATIVA, y Antonio Nariño</li> <li>• Representantes de la UMATAS municipales</li> <li>• Director Ejecutivo de la Fundación para el Desarrollo del Huila</li> <li>• Un Representante de los gremios productivos con asiento en el departamento.</li> <li>• Un representate de las organizaciones indígenas y campesinas</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerente de la Central de abastos del sur</li> <li>• Un representante de las asociaciones de profesionales sector agropecuario y forestal.</li> </ul>			
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañamiento a la oferta pública de desarrollo Rural del Nivel Central, a través de la orientación y promoción articulando para la implementación de programas como (PARES, Siembra, alianzas productivas entre otros )</li> </ul>			
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la participación activa de cada uno de los actores que lo conforman</li> </ul>			
<b>¿Se ha participado en el acompañamiento en la a instancias de política pública? Describa.</b>	No.			
<b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b>  <i>-Políticas del sector</i>  <i>-Acuerdos/Ordenanzas</i>  <i>-Planes/estudios e investigaciones</i>  <i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i>	No			
<b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b>	<b>X</b>			

**MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA CONSEJO SECCIONAL DE AGROPECUARIO DE DESARROLLO RURAL CONSEA**

<p style="text-align: center;"><b>Factores Internos</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Factores externos</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lo preside el gobernador del Departamento del Huila.</li> <li>2. Tiene un alto poder de convocatoria ante las instituciones que lo conforman.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cuenta con un plan de acción formulado</li> <li>2. Los periodos de reuniones son muy distantes, ya que se desarrollan cada tres meses de forma ordinaria; lo cual dificulta darle continuidad a los procesos.</li> <li>3. Centra su atención en la gestión de recursos para proyectos productivos, dejando de lado temas relacionados con el empleo digno en el campo</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participación en convocatorias en programas de orden nacional como: de Alianzas Productivas y del programa Colombia Siembra</li> <li>2. Identifica las apuestas productivas del sector agropecuario del departamento.</li> <li>3. Cuenta con la Asistencia Técnica del Ministerio de Agricultura</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adelantar jornadas de socialización en articulación actores de nivel nacional y sobre la oferta de programas para el desarrollo integral sector agropecuario del departamento del Huila</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Debe ampliar su rango de acción a temas relacionados con la calidad de vida de los campesinos huilenses (acceso a salud, educación, vivienda digna, etc.) y no solo centrarse en aspectos económicos y productivos del agro por medio de los proyectos del Ministerio de Agricultura e Incoder</li> </ul>

<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cambio en de gobierno, en la administración departamental, lo cual puede generar desarticulación en los procesos que se venían desarrollado.</li> <li>2. Cambios en los representantes de las instituciones que hacen parte del CONSEA.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permitir la participación de entidades de orden nacional con presencia local que puedan socializar y dar conocer los programas que tiene en favor del campo, distintas a la oferta del Ministerio de agricultura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la socialización de programas de promoción de empleo, emprendimiento e ingresos para fortalecer el accionar de los actores.</li> </ul>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Seccional Agropecuario de Desarrollo Rural</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	<b>Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil CIETI</b>
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> <b>Describir:</b> Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil CIETI se reúne de manera ordinaria forma bimensual
<b>NORMATIVIDAD</b>	Decreto de la Gobernación Del Huila 0976 de 2014
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Asesorar, coordinar propender políticas y programas para mejorar la condición social de los niños, niñas y adolescentes y desestimular el uso de esa mano de obra</b></li> </ul>
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar y proponer el Plan de departamental de acción para la eliminación progresiva del trabajo infantil y la protección de niños, niñas y adolescentes trabajadores.</li> <li>• Asesorar coordinar y proponer programas y políticas para mejorar desestimular el trabajo infantil.</li> <li>• Identificar los niños, niñas y adolescentes en las peores formas de trabajo infantil o en riesgo de caer en ellas y establecer línea base de esta situación</li> <li>• Coordinar institucionalmente el acceso a: educación, el uso recreativo del tiempo libre y el sistema general de salud a los niños trabajadores.</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobernación del Huila o su delegado</li> <li>• Secretario de salud del Huila</li> <li>• Secretario de Educación del departamento</li> <li>• Secretario del cultura del departamento</li> <li>• Director INDERHUILA</li> <li>• Jefe oficina de la Mujer, infancia y adolescencia y asuntos Sociales</li> <li>• Director Territorial Ministerio del Trabajo</li> <li>• Director ICBF</li> <li>• Director SENA</li> <li>• Director DPS Huila</li> <li>• Directos ANSPE Huila</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Policía departamental de Infancia y adolescencia</li> <li>• Delegado Alcaldía de Neiva</li> </ul>			
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conmemoración anual del día en contra del Trabajo Infantil</li> <li>• Formulación de la política pública de infancia y adolescencia del Huila</li> </ul>			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de recursos para implementar las acciones diseñadas en su plan de acción</li> </ul>			
¿Se ha participado en el acompañamiento en la a instancias de política pública? Describa.	Tuvo una activa participación en el diseño de recomendaciones para la construcción del Plan de Desarrollo Huila el “Camino es la Educación 2016-2019” .			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p>-Políticas del sector</p> <p>-Acuerdos/Ordenanzas</p> <p>-Planes/estudios e investigaciones</p> <p>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</p>	Política pública departamental de infancia y adolescencia del Huila.			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:	A	B	C	D
CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	X			



**MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DEL ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL DEL HUILA CIETI**

<p><b>Factores Internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <p>1. Las temáticas que aborda el espacio fueron incluidas en varias líneas del Plan de Desarrollo del Huila el Camino es la Educación 2016-2019</p>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Articular el plan de Acción del CIETI a los temas incluidos en el plan de Desarrollo departamental, con el fin de facilitar el cumplimiento de metas conjuntas y la gestión de recursos.</li> <li>• Aprovechar el reconocimiento para adelantar acciones conjuntas con sus aliados en pro de la erradicación del trabajo infantil</li> </ul>	<p><b>DESAFIOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Articular al sector empresarial a la acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil</li> <li>• Diseñar e implementar una estrategia de gestión de recursos (técnicos, económicos y humanos) dentro y fuera de las instituciones que hace parte del CIETI</li> </ul>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <p>1. El acompañamiento por parte del nivel central no es el suficiente, para potencializar las acciones del espacio en el territorio.</p>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concertar con todos los integrantes del CIETI las acciones y estrategias que se adelantan</li> <li>• Capacitar a los nuevos integrantes del CIETI en las acciones y sus roll al interior del espacio</li> </ul>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitar a cada institución la designación de un solo delegado ante el espacio por carta de designación o resolución</li> </ul>

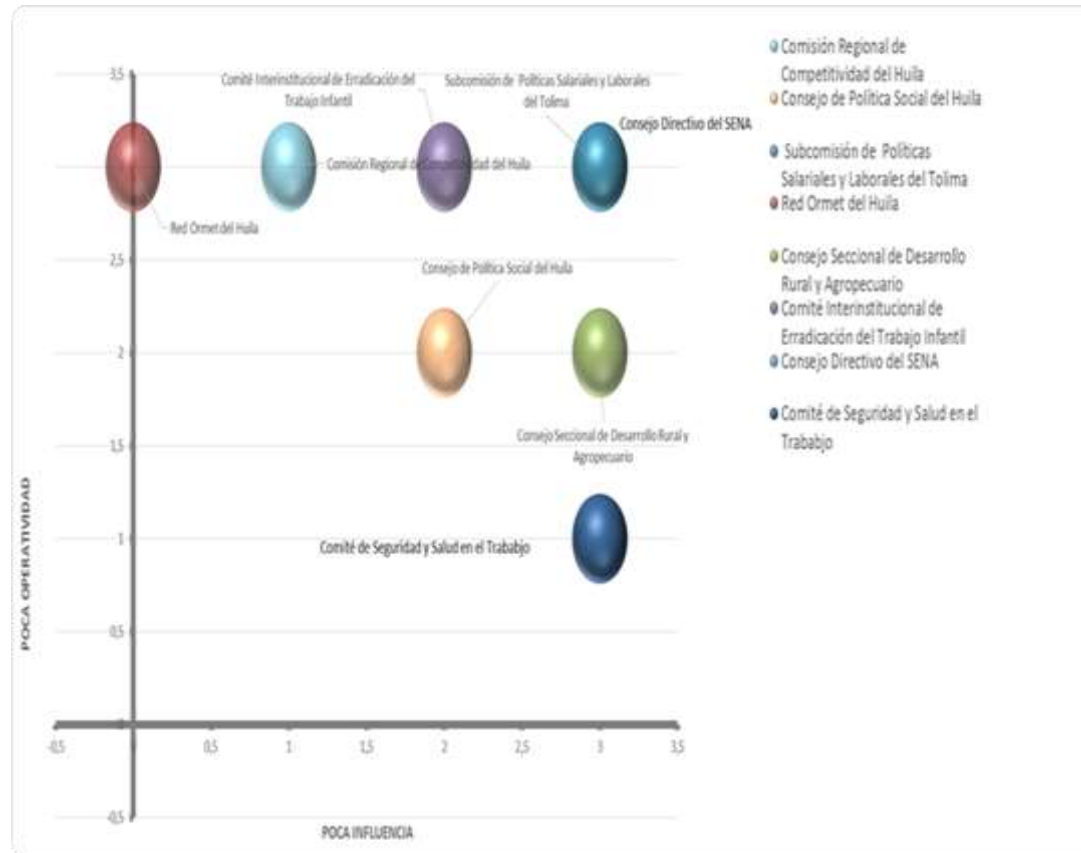
2. Cambios en los representantes de cada institución, sobre todo por los cambios de gobierno.		
---	--	--

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Seccional Agropecuario de Desarrollo Rural</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	<b>Comité de seguridad y salud en el Trabajo</b>
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> <b>Describir:</b> Comité de seguridad y salud en el Trabajo ordinaria forma bimensual
<b>NORMATIVIDAD</b>	Resolución Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo 0710 de 2015
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser el órgano consultor de la dirección territorial Huila del Ministerio del Trabajo en la elaboración e implementación y desarrollo de las políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo y del Sistema de General de Riesgos Laborales.</li> </ul>
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el plan de acción del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo</li> <li>• Recomendar, impulsar y coordinar campañas, programas y eventos de divulgación, publicación y capacitación en seguridad y salud en el trabajo</li> <li>• Diseñar proyectos, estudios y propuestas en Salud Ocupacional a las autoridades locales</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director Territorial del Ministerio del Trabajo</li> <li>• Representante Secretaria de salud del Huila</li> <li>• Representante SENA</li> <li>• Representante ARL Positiva</li> <li>• Representante agremiación de profesionales de Salud ocupacional del Huila</li> <li>• Dos representantes de los empleadores</li> <li>• Un representante de los trabajadores</li> <li>• Un representate de las instituciones de educación superior</li> <li>• Representante de agremiaciones de pensionados del Huila</li> <li>• Dos representantes de las ARL</li> </ul>
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesorar a la Dirección Territorial evaluación de accidentes laborales en la región.</li> <li>• Adelantar capacitaciones y socializaciones a las empresas en temas de seguridad y salud en el trabajo</li> </ul>

<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor integración entre sus participantes y recursos para la implementación de su plan de acción</li> </ul>			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento en la a instancias de política pública? Describa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No</li> </ul>			
<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No</li> </ul>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b></p>	A	B	C	D
<p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	X			

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DEL ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL DEL HUILA CIETI</b>		
<p><b>Factores Internos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los delegados ante el espacio, cuentan con el perfil y la experiencia en el tema de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>2. Normatividad nacional y local que reglamenta el espacio</li> </ol>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus actividades de promoción y divulgación de salud y seguridad en el trabajo.</li> <li>2. No cuenta con un plan de acción estructurado.</li> </ol>
<p><b>Factores externos</b></p>		
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El Ministerio del Trabajo ha promocionado y divulgado la existencia del Comité para la participación de las instituciones.</li> </ol>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la participación en los medios de comunicación para visibilizar las actividades que el espacio adelanta</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la participación del sector privado como actor clave y potencial financiador de programas de socialización a nivel regional</li> </ul>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bajo nivel de acompañamiento de instancias nacionales para apoyar las temáticas y metodologías del espacio</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar capacitaciones y acompañamiento directo del Ministerio del Trabajo y de la Ministerio de salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar el plan de acción del Espacio con a partir de los lineamientos del nivel central</li> </ul>

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



## 2. MAPA DE ACTORES

### 2.1 Actividades desarrolladas para la implementación del mapeo

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
19/08/2016	Entrevista Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Huila.	Se realizó una entrevista a la secretaría técnica o coordinación del espacio, en cual se obtuvo accesos a sus bases de datos y registros de asistencia a reuniones, con el fin de identificar los actores que hacen parte de la instancia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación a nuevos espacios para tratar los temas de empleo en el departamento del Huila.</li> <li>• Identificación y reconocimiento de los actores relacionados con el empleo y la generación de ingresos local</li> </ul>
18/07/2016	Entrevista Red Ormet Huila		
17/08/2016	Entrevista Consejo de Política Social Departamental.		
18/08/2016	Entrevista Comisión Regional de Competitividad del Huila.		
17/08/2016	Consejo Seccional de Desarrollo Rural del Huila		
15/10/2016	Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil		



15/10/2016	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo		
15/10/2016	Consejo Regional del SENA		

## 2.2 Resultados MAC

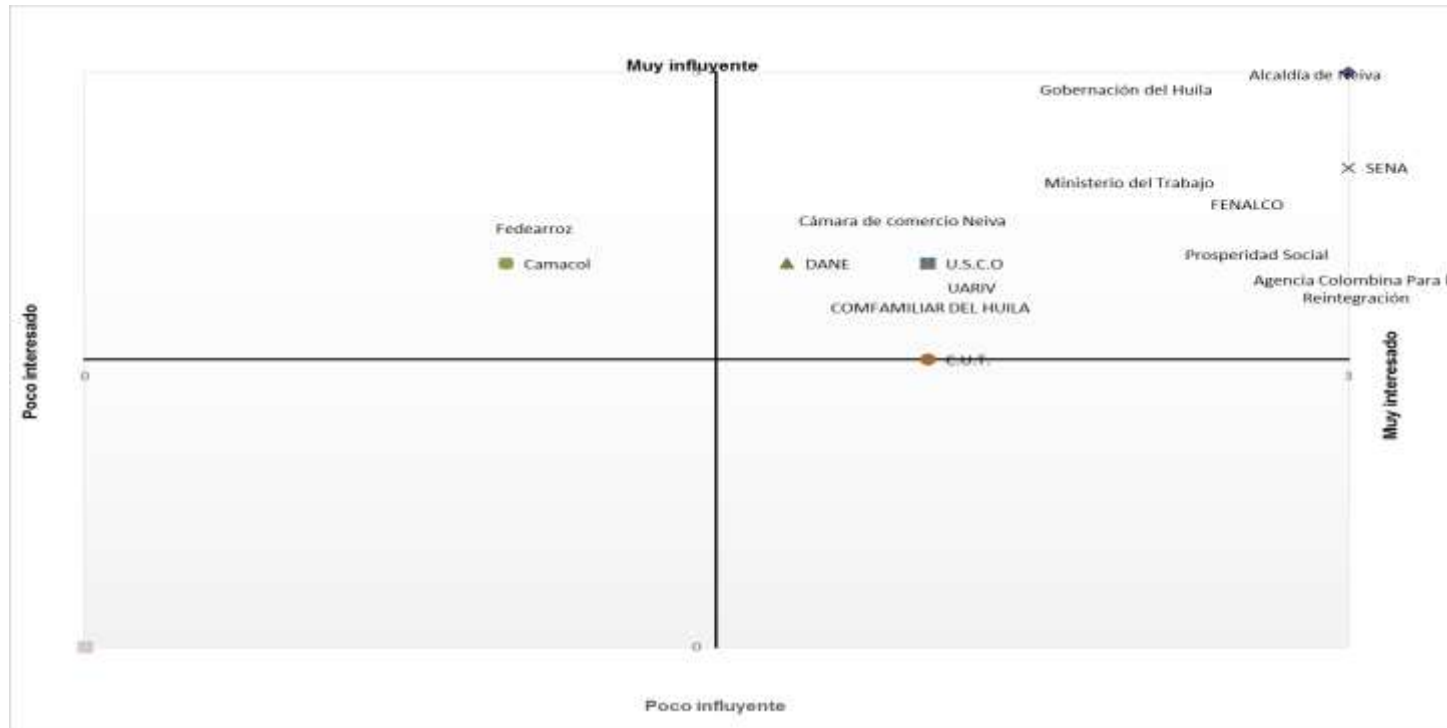
De acuerdo a la clasificación propuesta en la Matriz MAC (fila D) ¿cómo está compuesta la participación por grupo de actores?

Tipo de actor	Número total
Gobierno	7
Entidad Privada	2
Gremio	4
Academia	1
Cooperación Internacional	0
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	1
<b>Total actores</b>	<b>15</b>

- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión?
  - A nivel local se debe reforzar la presencia de actores de orden nacional que tiene pueden tener incidencia a nivel local, es el caso de los Ministerios como el de Industria y Comercio Turismo, actor clave en los temas relacionados con empleo, emprendimiento y generación de ingresos; por ende debe diseñarse una estrategia para lograr su articulación de forma permanente y efectiva a cada uno de los espacios analizados.
  - De igual forma Programa de la las Naciones Unidad para el Desarrollo PNUD, venia liderando y participando activamente es estos espacios con proyectos tan importantes Desarrollo Económico Incluyente –DEI- Pero el cierre de la oficina PNUD en el departamento limitó su participación.

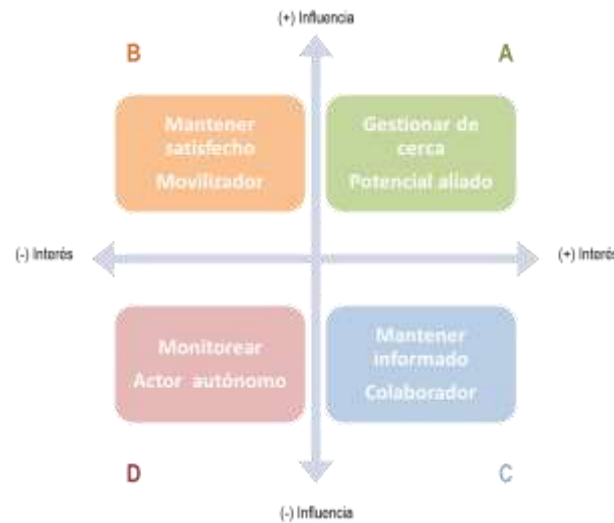
- ¿Qué estrategias de mantenimiento de actores, propondría para que los actores desarrollen mejor su actividad?
  - Articular líneas del Plan de acción de cada institución que representa el actor, al plan de acción del espacio de discusión.
  - Dar a conocer la reglamentación jurídica de cada espacio a sus miembros, evidenciado sus compromisos y responsabilidades con el espacio.
  - Promover la creación de comités o mesas temáticas al interior de cada espacio, que sean afines con el rango de acción de cada actor.

### 2.3 Análisis mapeo de actores



## 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?

Estos actores cuenta con una alto dinamismo y participación, en la mayoría de los casos son quien coordinan u orienta las acciones que se adelantan los espacios de discusión y tiene la habilidad de participar en varios de estos a la vez.

Tiene capacidad para la gestión e interlocución con otros, la cual les permite lograr una articulación efectiva para la consecución de objetivos comunes.

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.

Es clave al momento de trabajar con estos actores tener claro sus objetivos misionales, los cuales en muchos de los casos, les facilita ser promotores de iniciativas a favor del trabajo decente.

Prueba de lo anterior, es que en este grupo están ubicados actores como la Gobernación, quienes a través de sus planes de desarrollo y sus políticas públicas de empleo digno formal y decente, se encuentran muy comprometidos con la consecución de más y mejores empleos para su territorio.

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

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

En este cuadrante se encuentra ubicado un solo actores relacionados con los gremio economicoa como Fedearroz y Camacol.

Desde sus competencias participan en espacios relacionados con temas laborales; pero se hace necesario vincularlo a otros espacios de discusión del empleo y el trabajo decente.

### **OBSERVACIONES ADICIONALES**

Para que la participación de los actores sea realmente efectiva y no simplemente representativa, se hace necesario convocarlos a través de una estrategia, en donde se involucre sus objetivos y competencias misionales, articulando su plan de acción institucional, al plan de acción espacio de discusión del sector trabajo local.

De igual forma, para que exista mayor inclusión y se motive el interés de cada actor a seguir vinculado al espacio, se puede la promover la creación de comités o mesas temáticas al interior de estos, las cuales deberán ser afines con el rango de acción de cada actor y, que les permitan generen sinergias interinstitucionales para alcanzar resultados de impacto territorial.