



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: META

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

ANDRÉS RICARDO SANDOVAL GALINDO

Noviembre de 2016

1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
28/07	Aplicación de instrumentos.	Entrevista espacios de discusión a la secretaria técnica de la SDCPSL y Consejo Regional del SENA, Doctora Nubia Luca Ariza y María Eugenia Rueda- Inspectora de Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Resumen de la información completa, así como información de los actores locales. - Información relevante sobre el funcionamiento del Consejo Regional del SENA, temas tratados y los que hacen falta para mejorar las acciones del espacio.
28/07	Aplicación de instrumentos.	Entrevista realizada a la Dra. Guadalupe Betancourt, asesora para el empleo y el emprendimiento de la Gobernación del Meta y delegada para atender asuntos del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo del Meta-ORMET.	La entrevista ED es realizada en las oficinas de la Gobernación del Meta y se recibe toda la información del espacio de discusión.
29/07	Aplicación de instrumentos.	Entrevista espacios de discusión a la delegada de la Gobernación del Meta por la Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Meta, Dra, Cindy Palma.	<ul style="list-style-type: none"> - Se logra información pertinente de acuerdo al instrumento aplicado. - Se recibe información sobre actores locales. - Se recibe información de plan de acción y avances del mismo.
12/08	Aplicación de instrumentos	Entrevista desarrollada por los miembros de la Secretaría Social de la Gobernación del Meta, líderes del Consejo Departamental de Política Social del Meta.	<ul style="list-style-type: none"> - Integración de respuestas desde varios profesionales de la Secretaría Social donde se unen varias acciones. - Desarrollo de todas las preguntas del cuestionario por ellos mismos, cumpliendo los objetivos trazados.
05/10	Entrevista ED.	Actualización de acciones sobre el espacio de Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este fue realizado con la líder del proceso dentro del Ministerio del Trabajo- Meta Deina Abril.	- Implementación de la entrevista. Se recibe la información de acuerdo al formato y se pregunta sobre actores locales.

1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas salariales y Laborales del Meta.	X	Nubia Lucia Ariza- Directora Territorial/ Ministerio del Trabajo y María Eugenia Rueda- Inspectora de Trabajo- Ministerio del Trabajo.
Consejo Regional del SENA/ Meta.	X	Nubia Lucia Ariza- Directora Territorial/ Ministerio del Trabajo y María Eugenia Rueda- Inspectora de Trabajo- Ministerio del Trabajo.
Observatorio Regional del Mercado de Trabajo del Meta.	X	Guadalupe Betancourt- Asesora para el empleo y el emprendimiento de la secretaría Social- Gobernación del Meta-
Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Meta.	X	Cindy Palma- Profesional de Competitividad de la Gobernación del Meta-
Consejo Departamental de Política Social CODPOS del Meta.	X	Walter Sabogal, Carolina Baquero y Martha Romero/ Secretaría Social de la Gobernación del Meta.
Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo/ Meta.	X	Deina Abril, Inspectora de Trabajo/ Ministerio del Trabajo.

1.3 Análisis espacio de discusión

NOMBRE DEL ESPACIO: Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas salariales y Laborales del Meta.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Ministerio de Trabajo- Dirección Territorial.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: En fechas normales desde el mes de febrero se realizan reuniones mensuales cada tercer jueves de cada mes. La hora es a las 02:00 p.m. Algunos meses se han realizado por eventualidades del departamento. Sin embargo se han hecho reuniones extraordinarias.
NORMATIVIDAD	Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia Ley 278 de 1996 que crea las Subcomisiones a nivel departamental. Ley 990 de 2005: Modifica el literal C del artículo 5° la Ley 278/96 (en cuanto a la composición de las SDC) Decreto 427 de 2008: Reglamenta literal C del artículo 5° la Ley 278/96.
OBJETIVO DEL ESPACIO	- Fomentar las relaciones laborales entre empleados y empleadores en el departamento de Vichada. - Contribuir a la solución de conflictos colectivos de trabajo. - otros, definidos en temáticas de empleo y trabajadores independientes.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Trabajo decente- plan de dialogo social- seguimiento a los compromisos adquiridos por la Gobernación del Meta y la comunidad del municipio de Puerto Gaitán- problemáticas de intermediación laboral desde JAC en las zonas de influencia petrolera.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Gobernación del Meta, CUT, CGT, ANDI, Fenalco, COFREM, SENA, Alcaldía de Villavicencio, Cámara de Comercio de Villavicencio. Lo hacen de forma permanente: Gobernación del Meta, CUT, CGT, ANDI.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	- Actividad de Puerto Gaitán donde por medio del apoyo de la Gobernación del Meta y otras entidades se logró un acuerdo con 13 puntos que favoreció a la comunidad y el relacionamiento entre la industria petrolera del departamento. - Dialogo social entre la entidad Cormacarena y su sindicato Sintrambiente. Que estaba con relaciones

	<p>deterioradas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recuperación de asistencia de entidades del gobierno departamental. - Acciones para el inicio de formalización laboral de hospital departamental y Electricadora del Meta S.A. - El desarrollo mensual de las reuniones de la SDCPSL que no se realizaba de forma regular en años anteriores. 			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<p>Apoyo en la Secretaría Técnica con un profesional dedicado exclusivamente a estas funciones- recursos financieros de manejo- empleabilidad en el territorio—apoyo- con profesionales, apoyo técnico desde el nivel central.</p>			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	<p>Si, en el desarrollo del Foro por el Trabajo Decente, en compañía de GATT y en articulación con la Asamblea Departamental del Meta.</p> <p>Gestión ante entidades como la Asamblea para la revisión de las ordenanzas de Trabajo Decente que se aprobaron pero no fueron reglamentadas por la entidad territorial.</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ordenanza de Trabajo Decente existe, pero no tuvo seguimiento de la Subcomisión, por tanto no es una meta desarrollada en el espacio. - Trabajo de incidencia en el Plan de Desarrollo actual-2016-2019, por la introducción de temáticas de trabajo decente. - Desarrollo del primer Foro de Trabajo Decente con coordinación de la Asamblea Departamental del Meta. 			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:	A	B	C	D
CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)		X		

NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Regional del SENA.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Dirección del SENA regional Meta.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Tienen reunión mensual, la cual es asidua por sus representantes.
NORMATIVIDAD	Decreto 249 de 2004 del 28 Enero de 2004, Art. 1. Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. En el artículo 1. Se crea los Consejos Regionales dentro de la estructura establecida.
OBJETIVO DEL ESPACIO	Proponer planes y programas, alianzas estratégicas con cadenas productivas, promoviendo la modernización tecnológica; Asesorar estudios sobre recursos humanos y necesidades de formación profesional del Departamento o Distrito Capital; Promover la formulación de proyectos de ciencia y tecnología; Recomendar la financiación de los proyectos de qué trata el artículo 16 de la Ley 344 de 1996; Promover los servicios del SENA ante los sectores económicos, laborales y sociales.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Muchos temas de relacionamiento entre la administración y el sindicato de profesionales de la institución. Amplios espacios de formación para el trabajo y las respuestas a las solicitudes de los municipios en formación.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	CGT- CUT-ANDI- FENALCO- ARQUIDIOCESIS DE VILLAVICENCIO- LA CATIRA (ORGANIZACIÓN PRIVADA) -SENA- MINISTERIO DEL TRABAJO, ORGANIZACIÓN SINDICAL DEL SENA, GOBERNACIÓN DEL META- ANUC-. Todos lo hacen permanentemente a excepción de la Gobernación del Meta y la Empresa La Catira.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	Consecución de la sede de la entidad en el municipio de Puerto Gaitán, mejoramiento de las relaciones con la organización sindical y la parte administrativa de la entidad que redunda en un mejor servicio, desarrollo de una agenda de actividades de formación a dictar con estudios y propuestas desarrolladas en las diferentes sedes del departamento. Gestión para los recursos económicos del transporte de los estudiantes se ha realizado con gran organización y cumplimiento.
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	- Recursos de administración para el cumplimiento de los objetivos. - Recursos económicos para mejorar temas de personal y el cumplimiento de acciones en las regiones del departamento.
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	No se evidencian acciones para este ítem. Sin embargo se evidencia un trabajo conjunto de Gobernanza por medio de este espacio. SENA participa de las diferentes acciones donde son invitados, ejemplo de ellos tienen que ver con su participación activa en el Foro de Trabajo Decente realizado en abril de 2016 por la SDCPSL, Ministerio del Trabajo y la Asamblea Departamental.

<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>- Se evidencian acciones de articulación con las alcaldías y la gobernación de Meta para desarrollar convenios de formación para el trabajo y convenios cerrados para el desarrollo de convenios de fondo emprender. Políticas de mejoramiento a la formación para el trabajo en los municipios del departamento.</p> <p>- Programas y proyectos de formación para el trabajo y fortalecimiento del servicio público de empleo por medio de la APE de la entidad.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p>	A	B	C	D
<p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>		X		

NOMBRE DEL ESPACIO: Observatorio Regional de Mercado de Trabajo-ORMET Meta.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Coordinador: Gobernación del Meta- Secretaría Social. Operador: Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Se han reunido periódicamente para la presentación de proyectos y planeación de acciones.
NORMATIVIDAD	Decreto Presidencial 1444 de 2014 y Acuerdo de Voluntades del ORMET Meta con fecha de 03 de diciembre de 2014.
OBJETIVO DEL ESPACIO	El objeto del presente Acuerdo de Voluntades es el funcionamiento y fortalecimiento del OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO DEL META, en adelante ORMET DEL DEPARTAMENTO DEL META, como una unidad técnica dedicada a la consecución de información, análisis, monitoreo y prospectiva de las temáticas que caracterizan el mercado de trabajo del departamento del Meta, en un espacio interinstitucional.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Investigación y prospectiva del mercado de trabajo, estadísticas regionales como base de información, consecución de recursos financieros, técnicos y operativos para el desarrollo de proyectos liderados por el espacios con el fin de obtener información que ofrezca datos para la toma de decisiones de política pública.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Participan: Gobernación del Meta, Alcaldía de Villavicencio, Universidad Cooperativa de Colombia, Universidad de los Llanos, Universidad Antonio Nariño, Escuela Superior de Administración Pública, CCF Cofrem y Universidad del Meta. A excepción de la Universidad del Meta, todas lo hacen de forma permanente.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	Fortalecimiento del espacio por medio de la unificación de criterios en torno al desarrollo de proyectos. Fortalecimiento del liderazgo de la Gobernación del Meta como líder del proyecto. Vinculación del ORMET en política pública por medio del Plan de Desarrollo Departamental. Vinculación de la investigación socio laboral como metas dentro del Plan de Desarrollo Municipal. Desarrollo de más de 6 propuestas de investigación mediante concurso interno para que sean presentados ante entidades públicas y privadas del departamento y del nivel nacional.
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	Recursos financieros para el desarrollo de investigaciones en el territorio. Recursos humanos para el fortalecimiento técnico del espacio. Estrategias de comunicación y divulgación de las investigaciones desarrolladas a otros actores del departamento para su influencia en la toma de decisiones.

<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Este año por la coyuntura política se dejaron acciones propias de política pública en los Planes de Desarrollo del departamento y de Villavicencio como capital.</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>Este año el ORMET terminó investigaciones para el municipio de Puerto Gaitán, Villavicencio, Granada y Acacias en el departamento del Meta.</p> <p>Sobre Puerto Gaitán tiene que ver con alternativas de desarrollo económico diferentes a la actividad hidrocarburífera.</p> <p>Villavicencio, Acacias y Granada obtuvieron investigación sobre las causas del desempleo juvenil y acciones en torno a las necesidades de los estudiantes para su formación para el trabajo y superior.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p>	A	B	C	D
<p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>			X	

NOMBRE DEL ESPACIO: Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Meta.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Dirección del Espacio: Gobernación del Meta. Secretaría Técnica: Cámara de Comercio de Villavicencio.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Reuniones semanales en las diferentes Subcomisiones conformadas. Ministerio del Trabajo participa de la Subcomisión de Capital y Desarrollo Humano.
NORMATIVIDAD	Decreto 0242 de 2014, Artículo 1: modifíquese el decreto 0436 de 2012, mediante el cual se modifique el decreto 0744 de 2010, de la comisión Regional de Competitividad e innovación del Meta, definida esta como una organización institucional que fortalecerá los diferentes espacios de concertación entre los sectores Públicos, privados, academia y las organizaciones cívicas y sociales de la región, con el propósito de articular las prioridades regionales en materia de productividad, competitividad e innovación para mejorar el nivel de vida de la población.
OBJETIVO DEL ESPACIO	La Comisión Regional de Competitividad e innovación del Meta, coordina y articula, al interior del departamento, la implementación de las políticas de desarrollo productivo, de competitividad, productividad e innovación; de fortalecimiento de la micro, pequeña y mediana empresa; y de fomento de la cultura para el emprendimiento.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Fomento al desarrollo de cuatro (4) clúster para ser fortalecidos en el ejercicio programado: Turismo, Oil and Gas, Tecnología y Hortofrutícola. Modificación del sistema de ciencia tecnología e innovación de acuerdo a la reglamentación nacional. Modificación del Decreto Reglamentario departamental. Aportes para la conformación de una secretaría de despacho departamental encargada de la competitividad.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	1. El Gobernador del Meta o su delegado. 2. EL Alcalde de Villavicencio o su delegado.. 3. Director Departamento Administrativo de Planeación Departamental. 4. El Presidente Ejecutivo de la Cámara de Comercio de Villavicencio. 5. El Director del instituto de Turismo del Meta. 6. El secretario de Desarrollo Agroeconómico del Meta. 7. El Director Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. 8. Un representante de las Universidades Públicas con sede en el Meta 9. Un Representante de las Universidades Privadas con sede en el Meta

10. El Alcalde del Municipio de Granada o su delegado
11. El Alcalde del Municipio de Cumaral o su delegado.
12. El Alcalde del municipio de Puerto López o su delegado
13. Un representante del CODECTY.
14. Un Representante de los industriales del Meta.
15. El Presidente del Comité Intergremial del Meta.
16. Director Regional de Federación Nacional de Comerciantes FENALCO.
17. Representante de la Federación Nacional de Biocombustibles.
18. El Presidente de la Asociación de Usuarios Campesinos - ANUC.
19. Un Representante del Consejo Regional Mipymes.
20. Un Representante de las Organizaciones Ambientales- ONG,
21. Director ejecutivo de COTELCO Meta.
22. El Gerente del Comité de Ganaderos del Meta.
- 23, El Presidente de la Sociedad de Arquitectos del Meta.
24. El Presidente de la CUT Meta.
25. El Gerente del Instituto Colombiano Agropecuario- ICA, seccional Meta.
- 26 Presidente de la Red de instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano,
27. Director Administrativo de la Caja de Compensación Familiar Regional del Meta - C0FREM.
28. Presidente de la Sociedad de ingenieros del Meta.
29. Un Representante de la Fundación Amanecer.
30. Gerente Regional de Pacific Rubiales o su delegado.
31. Gerente Regional de Ecopetrol o su Delegado.
32. Gerente de la ANDI Seccional Llanos Orientales y Orinoquia,
33. Coordinador General de Oficina Regional de FEDECAFE.
34. Director Ejecutivo de ASORINOQUIA.
35. Director General de Cormacarena o su delegado,
36. Director Instituto de Desarrollo del Meta.
- 37, Gerente Banco Agrario o su delegado.
38. Presidente Ejecutivo de Fedepalma o su delegado.
39. Director Regional de al Aerocivil o su delegado.
40. Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria CORPOICA

	<p>41. Comité de Seguimiento a la Inversión de Regalías, CSIR. 41, Asociación de municipios del Ariari-AMA. 43. Gerente de Llanopetrol. 44. Director de Asohofrucol.</p>			
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>Elaboración del Plan Regional de Competitividad, Construcción de la agenda integrada, reconocimiento de 4 clúster, Reestructuración a nivel local- institucionalidad, reactivación de las instancias y subcomisiones. Desarrollo del Foro Anual, ingreso de iniciativas en el PDD iniciativas de la comisión- Reactivación rutas turísticas (5).</p>			
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>Acompañamiento de Ministerio Comercio, Industria y Turismo. Mayor presencia de Colciencias y la Alta Consejería para la Competitividad de la Presidencia de la Republica. Recursos financieros. Equipo técnico consolidado y con trazabilidad desde la Presidencia y la Secretaría Técnica.</p>			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Participó en acciones de desarrollo de propuestas involucradas en el Plan de Desarrollo Departamental.</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i> <i>-Acuerdos/Ordenanzas</i> <i>-Planes/estudios e investigaciones</i> <i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>La modificación de la Ordenanza para el manejo integrado del sistema de competitividad e innovación. Estudios en: Brecha de capital humano agroindustrial y de turismo. Esto va vinculado con Trabajo Decente. Participación en la aprobación de proyectos de investigación sobre prospectiva laboral.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	A	B	C	D
	X			

NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Departamental de Política Social del Meta-CODPOS.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Gobernación del Meta- Secretaría Social.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Desarrollo de una (1) reunión este año a solicitud de la Secretaría Técnica.
NORMATIVIDAD	Decreto 0180 de 2012 y 0164 de 2016
OBJETIVO DEL ESPACIO	El Consejo de Política Social es una instancia de concertación, participación, coordinación y asesoría, que posibilita la identificación de procesos dirigidos al desarrollo integral y coherente de la política social en el departamento; orientando la formulación e implementación de estrategias, planes, programas y proyectos, la focalización de recursos y la articulación con los actores sociales del departamento que conlleve la construcción de una sociedad democrática de derecho social y de justicia donde exista prevalencia de los derechos humanos, la promoción de la igualdad, la justicia y la corresponsabilidad.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Tratamiento a los diferentes sectores, organizaciones y grupos poblacionales (infancia, adolescencia, juventud, afros, indígenas, personas con discapacidad, personas mayores, víctimas, emprendedores, entre otros). Se realizó la primera sesión del Consejo de Política Social con la asesoría y asistencia técnica de Sistema Nacional de Bienestar Familiar donde, se socializó el Decreto de conformación del Consejo y su funcionamiento. Plan Departamental de Desarrollo integrado con las acciones del Consejo de Política Social-CDPS. Diagnóstico de la niñez y adolescencia en el departamento del Meta.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	participa el Gabinete departamental, alcaldía municipal, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Ministerio de Trabajo, SENA, Defensoría del Pueblo, Departamento para la Prosperidad Social, Procuraduría 30 Judicial de Familia, Universidad ESAP y Santo Tomás, Cofrem, Medicina Legal, representantes de la sociedad civil (niños, niñas y adolescencia, juventud, Población Afro, Indígena, en condición de discapacidad, mujer, LGTBI, adulto mayor, ONG'S y víctima).
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	-Articulación con los diferentes sectores y de la sociedad civil. -Contar con un Plan de Desarrollo Departamental participativo. -Optimizar recursos para proyectos de inversión en garantía de derechos de la población.

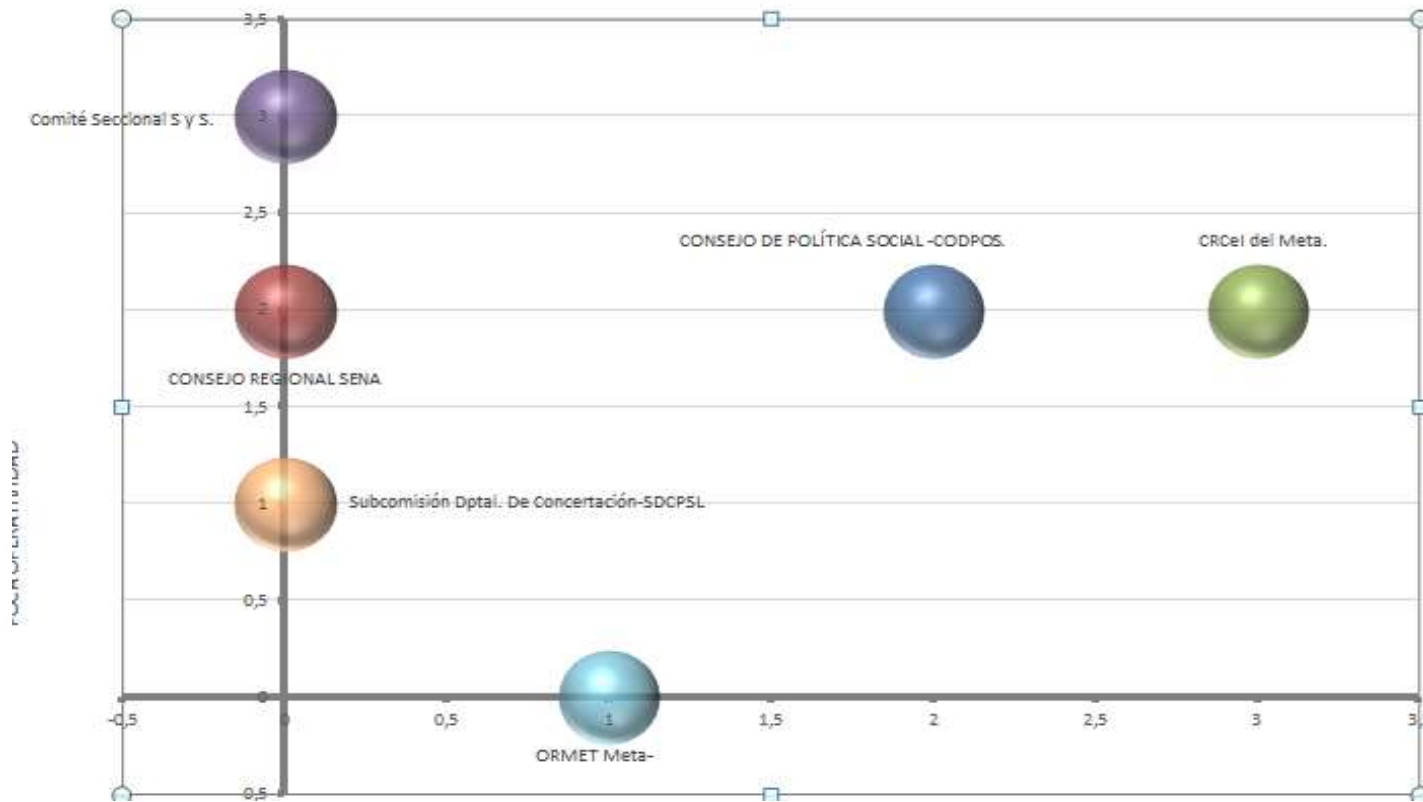
	<p>-Contar con Políticas Públicas como infancia y adolescencia, Juventudes, comunidades indígenas entre otras. -Recurso Humano con idoneidad y experiencia. -Identificación de problemáticas que más afectan a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.</p>			
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>Recursos Humanos para agilizar los procesos de concertación de políticas, planes y proyectos de desarrollo social, económico y ambiental. Recursos económicos para promover la participación de la comunidad de las regiones y conocer sus realidades, necesidades y expectativas. Recursos tecnológicos para fortalecer los sistemas de información departamental y local con relación a las políticas, planes programas y proyectos de desarrollo social, económico, ambiental y comunitario</p>			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Si con sus diferentes actores en la construcción e implementación de políticas Públicas Nacionales y Departamentales como infancia y adolescencia, Juventudes, comunidades indígenas, Discapacidad, envejecimiento y Vejez entre, empleo y emprendimiento, entre otras.</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>Políticas del sector: Revisión y conceptualización para aprobación de Políticas públicas de acuerdo a los diferentes grupos poblacionales y sectores Acuerdos/Ordenanzas: Propone a través de los sectores temáticos para ser analizadas, estudiadas y presentadas como necesidades sentidas para el desarrollo del departamento. Planes/estudios e investigaciones: Impulsa y propone a través de los sectores temáticos para ser analizadas, estudiadas y presentadas ejecutados estudios e investigaciones para el desarrollo del departamento Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: Acompaña los procesos para que se implemente la Política de Trabajo Decente en el departamento.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p>	A	B	C	D
<p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	X			

NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo/ Meta.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Gobernación del Meta- Secretaría de Salud.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Ministerio del Trabajo y la Secretaría de Salud de la Gobernación del Meta lideran el proceso de reuniones una (1) vez al mes. Se presenta el 90% de los socios estratégicos, normalmente. Los representantes de los pensionados participan de forma intermitente. Este espacio esta articulado con el Comité Municipal de Villavicencio y con el de Acacias Meta.
NORMATIVIDAD	Decreto 016 de 1997.
OBJETIVO DEL ESPACIO	Promover la prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral, en las empresas públicas, privadas y el sector informar, así como promover la afiliación a riesgos laborales de todos los trabajadores en el departamento del Meta.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asesorar al director regional o seccional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al jefe de la dirección territorial de salud y al comité nacional de salud ocupacional, en la elaboración o implementación del plan nacional de salud ocupacional y el desarrollo de políticas en salud ocupacional. 2. Establecer en el respectivo departamento las acciones, planes y programas de salud ocupacional, con base en el plan nacional de salud ocupacional y conforme a las condiciones de trabajo, salud y desarrollo en su región. 3. Establecer el sistema de información sobre la conformación, funcionamiento y resultados de los comités locales de salud ocupacional, con el objeto de apoyar las acciones o actividades de dichos comités, e informar a las autoridades correspondientes el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los integrantes de los mismos, para lo de su competencia. 4. Evaluar y proponer ajustes al plan departamental de salud ocupacional, en el mes de diciembre de cada año, de acuerdo con las necesidades socioeconómicas y culturales de la región, el cual debe estar relacionado con el plan nacional de salud ocupacional y la legislación del sistema general de riesgos profesionales. 5. Sugerir y recomendar al comité nacional de salud ocupacional, la normatización requerida para el buen funcionamiento del sistema general de riesgos profesionales. 6. Impulsar y coordinar campañas, programas y eventos de divulgación, publicación, educación y capacitación en riesgos profesionales para el respectivo departamento. 7. Impulsar planes tendientes a la formación del recurso humano y divulgación, a todo nivel, en lo relacionado con la salud

	<p>ocupacional.</p> <p>8 Conformar los comités locales de salud ocupacional según las necesidades socio-laborales y densidad de población en los municipios donde no existe inspección de trabajo y seguridad social, e informar de su creación al comité nacional de salud ocupacional.</p> <p>10. Orientar y coordinar las acciones de los comités locales de su región, con base en los lineamientos establecidos en el plan nacional de salud ocupacional y conforme a los criterios definidos por el comité nacional de salud ocupacional.</p> <p>11. Dirigir y coordinar investigaciones, planes, programas y campañas en el área del sistema general de riesgos profesionales aprobados por el consejo nacional de riesgos profesionales y establecidos en el presupuesto general del fondo de riesgos profesionales, o los financiados con recursos de carácter público, privado, nacional o internacional.</p> <p>17. Conceptuar sobre los proyectos, planes y programas que en materia de riesgos profesionales presente a su consideración el director regional o seccional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o el jefe de la dirección territorial de salud.</p>
<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<p>Gobernación del Meta (Secretaría de Salud, Idermeta y Secretaría de Gobierno), SENA regional Meta, ARL POSITIVA, ARL EQUIDAD, Universidad del Meta- UniMeta, Cámara de Comercio de Villavicencio, ANDI. CGT, CUT y UPES Meta- pensionados. La entidad que participa de forma esporádica es UPES Meta.</p>
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>Articulación de estudios con las universidades que tienen facultades de salud y desarrollan investigación en temas de salud ocupacional (Unillanos, Cooperativa y Antonio Nariño). Presentación y divulgación de estudios ante la población priorizada para atender sus necesidades y mitigar su riesgo. Incidencia ante los actores locales por el mantenimiento y activación proactiva de los actores locales del Comité Seccional. Apoyar el mantenimiento del Comité Local de Villavicencio y participar en el como órgano consultor y de apoyo. Priorizar la activación del comité local de Puerto Lopez Meta en 2014. Activar el Comité Local de Acacias Meta, brindando un diagnostico por su crecimiento comercial e industrial en áreas de hidrocarburos y otras actividades, para el año 2015-2016.</p>
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia Técnica Nacional, no se hace desde ninguna instancia nacional. Ni de riesgos laborales, ni de Ministerio del Trabajo. • Articulación público- privado nacional. Las entidades públicas y privadas, fuera de Ministerio del Trabajo y la Gobernación del Meta, por ejemplo las ARL no se comprometen con recursos al apoyo. • Recursos financieros, son insuficientes. La reglamentación indica que el comité debe tener un recurso del sistema, pero este no es entregado. Se requieren hacer varios y muchas acciones pero se hace difícil sin recursos. • Otras entidades de apoyo, de investigación en las temáticas del objetivo, públicas y privadas que ayuden a ampliar la base del sistema de sensibilización.

<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Tan solo se tienen registro en el acompañamiento de ingreso en los planes de desarrollo departamental y municipal del Meta y Villavicencio.</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas -Planes/estudios e investigaciones -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente 	<p>Estudios e investigaciones realizadas por la Universidad de Los Llanos y la Universidad Cooperativa, sobre riesgos laborales en actividades específicas, por empleo en Belleza.</p> <p>Participación en la elaboración de los planes de desarrollo de la Gobernación del Meta y Alcaldía de Villavicencio para la inclusión de metas sobre riesgos laborales.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p>	A	B	C	D
<p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>		X		

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



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

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 1. SUBCOMISIÓN DEPARTAMENTAL DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES DEL META.		
	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>1. Participación constante de actores locales involucrados.</p> <p>2. Articulación de acciones interinstitucionales desde los miembros.</p>	<p>1. Bajo nivel de cumplimiento y seguimiento a compromisos y plan de acción y de dialogo.</p> <p>2. Bajo soporte técnico, apoyo y de seguimiento.</p>
OPORTUNIDADES (EXTERNAS)	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)
<p>1. Apoyo desde el nivel central- MinTrabajo- con la Secretaría Técnica en temas operativos, técnicos y financieros.</p> <p>2. Articulación en gobernanza con otros miembros del nivel territorial (públicos y privados).</p>	<p>1.1. Involucrar de forma técnica, operativa y con gestión de procesos a los actores locales que hacen parte del espacio con el apoyo adecuado desde la Secretaría Técnica.</p> <p>1.2. Ampliación de acciones del espacio ante otros actores públicos y privados con amplia relevancia en temáticas de empleo.</p> <p>2.1. Vinculación de metas y proyectos que redundan en acciones del espacio a nivel departamental, fomentando la articulación y la eficiencia y eficacia de las acciones.</p> <p>2.2. Mejorar la articulación interinstitucional entre espacios, entidades, con el fin de sumar en acciones beneficiosas para la población.</p>	<p>1.1. Apoyar las acciones de la Secretaría Técnica con personal dedicado en un alto porcentaje a liderar procesos de la SDCPSL del Meta.</p> <p>1.2. Dinamizar el espacio con herramientas técnicas que permitan medición, dinamización y gestión de acciones.</p> <p>2.1. Obtener apoyo desde nivel central para mejorar acciones en torno al fortalecimiento del espacio.</p> <p>2.2. Lograr dinamizar las acciones del espacio de discusión ante otras instancias que mejoren los objetivos propuestos a nivel interno con sinergia ante otras instancias.</p>
AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<p>1. Bajo acompañamiento desde el área encargada de su retroalimentación y soporte.</p> <p>2. Ampliación de acciones de conflictividad socio-laboral por la crisis de la actividad hidrocarburífera en el departamento.</p>	<p>1.1. Maximizar acciones de los actores involucrados en el proceso, aumentando su capacidad técnica por medio de la capacitación y el fortalecimiento desde el nivel central.</p> <p>1.2. Minimizar riesgos de la conflictividad sugiriendo en diferentes instancias las buenas prácticas laborales, el uso del SPE y la diversificación económica de la zona.</p> <p>2.1. Fomentar el acompañamiento y soporte técnico hacia áreas diferentes a los actuales entidades públicas y privadas.</p> <p>2.2. Involucrar una base de actores locales para desarrollar acciones articuladas frente al tema de los hidrocarburos como promotor máximo de la conflictividad laboral en el departamento.</p>	<p>1.1. Implementar estrategias y herramientas de seguimiento y cumplimiento de compromisos soportados por las áreas encargadas desde el nivel central.</p> <p>1.2. Implementar acciones de mitigación de impactos de la actividad petrolera por medio de acciones de dialogo con los actores.</p> <p>2.1. Mejorar, gestionar y perseverar para obtener apoyo técnico y constante desde el nivel central para el desarrollo de las acciones.</p> <p>2.2. Coordinar acciones con diferentes instancias de MinTrabajo, y otros actores nacionales y locales para mejorar acciones en torno a la problemática de conflictos laborales en esta actividad.</p>

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 2. CONSEJO REGIONAL DEL SENA.

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 2. CONSEJO REGIONAL DEL SENA.		
Factores internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores externos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejoramiento interno de la relación laboral entre administración y organizaciones sindicales de la entidad (SENA). 2. Cumplimiento periódico y contante de las reuniones del espacio de discusión. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plan de acción débil frente a acciones de formación a nivel regional y el uso de la agencia pública de empleo. 2. Baja articulación con entidades territoriales frente a las necesidades de formación.
OPORTUNIDADES (EXTERNAS)	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción de temáticas de formación para el trabajo e intermediación laboral en el plan de desarrollo municipal y departamental. 2. Mejorar el relacionamiento con las entidades territoriales del nivel departamental para ampliar incidencia. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Ampliación de las buenas relaciones internas hacia el mejoramiento de las acciones a nivel externo de la dirección del espacio. 1.2. Priorizar acciones y articulación con entidades territoriales que tienen relevancia de atención con población priorizada. 2.1. Involucrar por parte de los socios estratégicos del espacio y del SENA acciones de coordinación en torno a la formación para el trabajo y actividades de la agencia pública de empleo. 2.2. Priorizar acciones que contribuyan al cumplimiento de metas conjuntas de formación y atención a población priorizada, iniciando por Gobernación del Meta y Alcaldía de Villavicencio. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Introducción de forma prioritaria acciones de prospectiva laboral para la eliminación de brechas regionales en torno a formación para el trabajo y aportes a la educación. 1.2. Articular acciones en plan de acción del espacio con respecto a los planes de desarrollo departamental y municipales en torno a formación para el trabajo e intermediación laboral. 2.1. Mejorar relacionamiento con entidades territoriales con respecto a metas sobre objetivos y razón de ser de la entidad.
AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Escasos recursos económicos y operativos para el desarrollo de acciones. 2. Limitado nivel de acompañamiento desde el nivel central para el fortalecimiento del espacio y sus acciones. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Priorizar acciones y gestión en torno al mejoramiento para la consecución de recursos y operatividad del espacio, basado en las buenas relaciones con el nivel central y con entes territoriales. 1.2. Desarrollar estrategias conjuntas para involucrar al nivel central y sindicatos en torno a acciones para mejorar resultados del espacio. 2.1. Dinamizar acciones conjuntas con los actores involucrados para soportar acciones y volver eficientes los recursos utilizados. 2.2. Gestionar acciones de acompañamiento informando y analizando el cumplimiento de las acciones de los socios estratégicos en el espacio, motivos para solicitar un acompañamiento proactivo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Reasignar acciones en corto plazo para evidenciar temáticas de formación para el trabajo y acciones de la APE en el plan de acción y gestionar recursos para el logro de metas. 1.2. Involucrar en el plan de acción conjunto, metas de gestión para el fortalecimiento del soporte técnico. 2.1. Revisar acciones conjuntas con recursos compartidos para el desarrollo de acciones conjuntas entre entidades territoriales y SENA para el cumplimiento de metas. 2.2. Gestionar e involucrar el acompañamiento técnico y asesoría desde el nivel para mejorar relación con entes territoriales.

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 3. OBSERVATORIO REGIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO-ORMET META.		
Factores internos Factores externos	FORTALEZAS (INTERNAS) 1. Dinamización de acciones en torno a la presentación de proyectos de investigación para atender las necesidades del mercado de trabajo del departamento. 2. Amplio desarrollo de acciones periódicas desde los actores locales pertenecientes al Observatorio para dinamizar el espacio.	DEBILIDADES (INTERNAS) 1. Inexistente plan de acción del espacio de discusión. 2. Baja trazabilidad de procesos por el constante cambio de personal que lidera el espacio.
OPORTUNIDADES (EXTERNAS) 1. Integración de acciones de investigación y del Observatorio directamente en los planes de desarrollo regionales. 2. Interés de otros actores regionales de hacer parte del Observatorio para fortalecer acciones.	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max) 1.1. Articular acciones desde el Observatorio para propender por cumplir con los requisitos para desarrollar investigaciones requeridas por las entidades territoriales del departamento del Meta. 1.2. Implementar estrategias de invitación y atracción de socios estratégicos que brinden valor agregado a los procesos del ORMET Meta. 2.1. Celebrar acciones en torno a operativizar los encuentros en torno a la generación de ideas y ejecución de investigaciones que den respuesta a las necesidades de la región. 2.2. Complementar las acciones de gestión y coordinación con nuevas ideas y recursos que puedan ser aportadas por nuevos integrantes al Observatorio.	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max) 1.1. Priorizar la planeación estratégica como medio para la sostenibilidad y brindar espacio de articulación con las metas de los planes de desarrollo territoriales. 1.2. Elaborar acciones y actividades, en el plan de acción, dirigidas a promover la vinculación de nuevos socios estratégicos que generen valor agregado en el corto plazo. 2.1. Propender por sostener la coordinación del espacio y el operador de forma transversal y a mediano plazo, así como el orden logístico y operativo del espacio. 2.2. Considerar ideas innovadoras de sostenibilidad con los aportes de nuevos socios que contribuyen a mejorar acciones del espacio.
AMENAZAS (EXTERNAS) 1. Bajo acompañamiento técnico. 2. Escasos recursos económicos para el desarrollo de proyectos que dinamicen su sostenibilidad y su reconocimiento.	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min) 1.1. Gestionar acompañamiento técnico sobre la gestión y calidad de productos que mantengan un mínimo de proyectos y una acción constante de revisión de necesidades de tomadores de decisión para el desarrollo de ideas o adaptación de las mismas. 1.2. Gestionar acciones de presentación de proyectos a actores públicos, privados y de cooperación internacional para el desarrollo de proyectos. 2.1. Dinamizar el espacio visualizando las necesidades de fortalecer la asistencia técnica de acuerdo a las exigencias de sus actores locales y las necesidades del mercado laboral de la región. 2.2. Integrar las acciones periódicas desde los actores locales-socios a la generación de oportunidades de recursos para la sostenibilidad.	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min) 1.1. Fortalecer el espacio con el apoyo al desarrollo de plan de acción que vincule procesos de gestión de recursos y presentación de proyectos de forma constante ante entidades. 1.2. Vincular acciones en un plan de acción que dinamice el desarrollo de proyectos-propuestas para a puesta en marcha de investigaciones que sean de utilidad para tomadores de decisión. 2.1. Gestionar la asistencia técnica o fortalecimiento local para el desarrollo de procesos que sean registrados en sistemas de sostenibilidad de información. 2.2. Propender por ofrecer acciones de estabilidad del liderazgo de procesos que integren actividades de gestión de recursos ante sus promotores.

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 4. COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN DEL META.		
<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <p>1. Desarrollo de agendas departamentales relacionadas con la competitividad y el desarrollo económico de la región integrada en su plan de acción. 2. Reestructuración del espacio en búsqueda de su actualización, modernización y practicidad de sus ejercicios internos para la ejecución.</p>	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <p>1. Constante cambio de directivos y coordinadores del proceso. 2. Empresarios y sectores de amplia relevancia en el departamento participan de forma intermitente en el espacio generando vacíos en la toma de decisiones.</p>
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>1. Acompañamiento por instancias del nivel nacional que desarrollan agendas articuladas y generan valor agregado a la región de acuerdo a su experiencia. 2. Articulación de acciones con el plan de desarrollo departamental y posibilidad de potenciar acciones de competitividad y empleo.</p>	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>1.1. Fomentar el relacionamiento nacional con asistencia técnica en pro del mejoramiento del espacio y el cumplimiento de las acciones de competitividad e innovación. 1.2. Promover la coordinación de acciones en torno al fortalecimiento de instancias internas en la Gobernación del Meta que comprometan programas y proyectos para el fomento de sus objetivos. 2.1. Dinamizar el acompañamiento técnico nacional en gestión de resultados que mejoren los logros alcanzados en los índices de competitividad del departamento. 2.2. Fortalecer en trabajo conjunto con el ente territorial líder, con el fin de determinar la instancia de fortalecimiento que liderara la competitividad, el empleo y la innovación en el departamento del Meta.</p>	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <p>1.1. Fortalecer e imitar buenas prácticas de gerencia donde predomina la trazabilidad de procesos en comparación con los mejores estándares del espacio a nivel nacional. 1.2. Gestionar procesos y resultados de largo plazo, dinamizando con acciones y resultados de corto y mediano plazo que sostengan procesos y herramientas de trazabilidad e información. 2.1. Fortalecer los cambios dinámicos preparados por el espacio con el fin de actualizar de forma proactiva la participación de nuevos y estables actores. (Modificación de ordenanza). 2.2. Coordinar acciones con la entidad territorial que permita la modificación de su reglamentación y mejore el relacionamiento interno, a toma de decisiones y planeación estratégica en torno a los objetivos propuestos desde el Plan de Desarrollo y la Agenda de Competitividad.</p>
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <p>1. Escasos recursos financieros para financiación de eventos y acciones del espacio. 2. Bajos niveles de articulación intra-regional en el departamento del Meta.</p>	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <p>1.1. Desarrollar estrategias activas en torno a la consecución de recursos a nivel interno (públicos y/o privados) o externo para desarrollar agendas conjuntas para el fortalecimiento de acciones. 1.2. Revisar internamente los reglamentos y operación del espacio donde permitan la participación de regiones alejadas del centro administrativo y político, permitiendo su participación. 2.1. Permitir que las reestructuración y agendas de competitividad estén mayormente integradas con agendas públicas y privadas para el cumplimiento de metas que mejoren el flujo de recursos financieros para su</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <p>1.1. Fomentar el recurso humano, los procesos y las herramientas en aras de potencializar el espacio e introducir acciones para la gestión de recursos. 1.2. Permitir el ingreso de personal, en la gerencia del espacio, que articule y tenga experiencia con las subregiones del departamento. 2.1. Involucrar estratégicamente actores locales comprometidos con los procesos, obteniendo procesos compartidos y que aporten recursos para el logro de las acciones.</p>

	<p>ejecución.</p> <p>2.2. Desarrollar estrategia de integración intrarregional en la reestructuración actual que permita actores públicos y privados que representen las subregiones del departamento alejados de Villavicencio.</p>	<p>2.2. Involucrar en los socios estratégicos actores locales de las subregiones del departamento, alejados del centro político-administrativo, con el compromiso de movilizar recursos para el mejoramiento de la competitividad en su entorno.</p>
--	--	--

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 5. CONSEJO DEPARTAMENTAL DE POLÍTICA SOCIAL DEL META.		
	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>1. Contar con Políticas Públicas como infancia y adolescencia, Juventudes, comunidades indígenas entre otras, en el Plan de Desarrollo Dptal- Inclusivo.</p> <p>2. Recurso Humano con idoneidad y experiencia.</p>	<p>1. Débiles procesos de articulación del espacio en torno a procesos de ejecución de planes desde y hacia los municipios.</p> <p>2. Asistencia técnica desde el nivel central de acuerdo a amplitud de temas.</p>
OPORTUNIDADES (EXTERNAS)	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)
<p>1. Procesos de acompañamiento técnico desde el nivel central- sectores.</p> <p>2. Amplio interés operativo para ejercer y dinamizar acciones en las regiones.</p>	<p>1.1. Desarrollar estrategias de fortalecimiento y mantenimiento de actores locales y nacionales en torno a políticas de la población priorizada.</p> <p>1.2. Fortalecer el relacionamiento y la asistencia técnica desde los líderes del espacio hacia las acciones de los municipios más alejados del centro.</p> <p>2.1. Implementar acciones que permitan ampliar metodologías, acciones y tecnología hacia todos los socios estratégicos del espacio (municipios).</p> <p>2.2. Ampliar los procesos de asistencia técnica desde Gobernación del Meta hacia entes territoriales municipales para mejorar su capacidad de respuesta y procesos.</p>	<p>1.1. Gestionar el apoyo técnico nacional y departamental para que llegue hasta los municipios del departamento como ejecutores de la política pública.</p> <p>1.2. Fortalecer procesos de articulación, gestión y acciones desde el espacio con destino a las regiones.</p> <p>2.1. Gestionar acciones de asistencia técnica en relación a políticas no fortalecidas por el nivel central: jóvenes, emprendimiento, empleo, afrodescendientes, indígenas, otros.</p>
AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<p>1. Carencia de recursos tecnológicos y de información que permita hacer seguimiento de necesidades de la población.</p> <p>2. Escasa participación de la comunidad en el espacio donde se evidencien necesidades y acciones por desarrollar.</p>	<p>1.1. Liderar procesos y acciones relacionados en el plan de desarrollo departamental y apoyar el registro y seguimiento con los planes de desarrollo municipales.</p> <p>1.2. Propender por la gestión de recursos o la movilización del Espacio hacia las regiones de forma periódica para atender las particularidades regionales directamente.</p> <p>2.1. Ofrecer, gestionar y liderar formulación de proyectos para fortalecer el</p>	<p>1.1. Empezar acciones prioritarias hacia municipios con debilidades técnicas y tecnológicas lideradas por el líder del espacio.</p> <p>1.2. Desarrollar acciones de modificación de acciones donde permitan mayor participación de regiones y municipios con más problemáticas y asistencia de acciones sociales.</p> <p>2.2. Evidenciar las falencias ante niveles nacionales y atrasos en la ejecución de acciones por las debilidades en la asistencia de</p>



recurso humano con herramientas tecnológicas adecuadas para mejorar procesos sociales.
2.2. Desarrollar estrategia de acercamiento de los actores técnicos a la comunidad por medio de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de la población en las regiones.

políticas nacionales y exigir planes de acción de corto, mediano y largo plazo.

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 6. COMITÉ SECCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL META.

<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <p>1. Constante participación de los actores locales involucrados en el espacio de discusión. 2. Liderazgo de la Gobernación del Meta y Ministerio del Trabajo.</p>	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <p>1. Recursos técnicos débiles y muy poco soportados internamente. 2. Recursos financieros para el desarrollo de acciones en el departamento.</p>
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>1. Coordinación de acciones sobre investigación de las problemática para ampliar la socialización del objeto del espacio. 2. Ingreso de las temáticas en gran parte de los planes de desarrollo municipales del departamento.</p>	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>1.1. Implementar un plan de acción y seguimiento, y actas de compromisos con las Universidades locales para continuar con estos procesos académicos que pretender ofrecer información para toma de decisiones. 1.2. Fomentar el involucramiento de actores regionales en la toma de decisiones de política pública en actividades de amplio desarrollo departamental, como el agropecuario. 2.1. Desarrollar un sistema de divulgación de la información investigada por la Universidades en los medios coordinados por la Gobernación del Meta en articulación con el Ministerio del Trabajo. 2.2. Desarrollar un sistema de seguimiento en la implementación de las metas en los planes de desarrollo municipal liderado por el Comité Seccional con apoyo de los Comités Locales.</p>	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <p>1.1. Desarrollar talleres y capacitaciones lideradas por las universidades locales/entidades académicas, enfocadas a los miembros del Comité Seccional para mejorar aspectos técnicos. 1.2. Implementar a mediano plazo procesos de apoyo y soporte a los comités locales regionales (varios municipios) para mejorar la implementación de metas y acciones en los municipios del departamento. 2.1. Potencializar la búsqueda de recursos por medio del ORMET Meta para desarrollar investigación específica con las universidades en temas relevantes para apoyar la toma de decisiones. 2.2. Generar un componente permanente de gestión de recursos que implique desarrollar acciones en los municipios donde normalmente no se hacen actividades.</p>
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <p>1. Bajo desarrollo de procesos de apoyo nacional a este espacio de discusión. 2. Bajo cubrimiento de sistema de riesgos laborales en el departamento del Meta (alta informalidad y en actividades de altos riesgos).</p>	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <p>1.1. Implementar gestión interna de cada actor local para tramitar y gestionar apoyo desde niveles centrales (públicos y privados). 1.2. Trazar una meta de trabajo que articule acciones sobre la RNFL del Meta que aumente la formalización y la afiliación a riesgos laborales. 2.1. Tramitar gestiones lideradas por los coordinadores del proceso que implique soporte técnico, recursos financieros, tecnológicos; que mejoren las condiciones para las acciones. 2.2. Aunar esfuerzos con la DGPESF para evidenciar acciones de aumento del cubrimiento y afiliación de riesgos laborales.</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <p>1.1. Implementar procesos internos de capacitación en propias temáticas. 1.2. Aunar esfuerzos para apoyar la RNFL en el departamento del Meta, desde el seno del Comité. 2.1. Generar acciones para evidenciar las necesidades de recursos para mejorar el bienestar de la población. 2.2. Aunar esfuerzos entre entidades públicas y privadas para ampliar la base de personal afiliado a riesgos laborales en el departamento del Meta.</p>

2. MAPA DE ACTORES

2.1 Actividades desarrolladas para la implementación del mapeo

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
14/06	Sesión de Trabajo.	Desarrollo de la sesión 2 del año 2016, de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.	<ul style="list-style-type: none"> - Se evidencia de forma personal quien asiste como actor local y participa de forma activa o pasiva en el espacio y propone. - De desarrollan interacciones alrededor de temáticas de Trabajo Decente para dar respuesta a las consultas requeridas en la entrevista y que sirven de soporte al análisis.
15/06	Abordaje.	Entrevista a actores locales de Vichada.	<ul style="list-style-type: none"> - Se desarrolla acciones tendientes a determinar acciones con entidades como CERES-Uniminuto Gobernación de Vichada, que son actores locales que participan activamente de diferentes espacios de discusión.
22/06	Abordaje por medios electrónicos.	Desarrollo de trabajo sobre las acciones de determinar acciones de actores clave en el territorio.	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de acciones de actores como ICA, AUNAP, Cámara de Comercio de Villavicencio-CCV, y las 4 alcaldías del departamento.
01/07	Abordaje Telefónico.	Entrevista para determinar acciones de actor local en territorio.	<ul style="list-style-type: none"> - De hace entrevista para determinar acciones de Colpensiones que desarrollan tareas de la entidad desde finales del año 2015. .
07/10	Abordaje telefónico y por medios virtuales.	Verificación de datos sobre actores involucrados con el Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Meta.	<ul style="list-style-type: none"> - Se verifican y se insuma a la matriz de actores sobre tres actores nuevos en el proceso.

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	18
Entidad Privada	06
Gremio	07
Academia	07
Cooperación Internacional	00
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	08
Total actores	46

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

A pesar de que están relacionados en la Matriz MAC, se evidencia una baja participación de Aeronautica Civil (Aerocivil), CAR Cormacarena y las alcaldías de los municipios de Cumaral, Puerto Lopez y Granada, en la Comisión Regional de Competitividad e Innovación, debido a que en el Consejo de Política Social su

participación es obligatoria. La presencia de los Alcaldes y delegados de los municipios de las subregiones tienen la constante de no interesarse por participar de los espacios de discusión, que normalmente se desarrollan en Villavicencio.

Así mismo se evidencia una lejanía con el Comité de Ganaderos del Meta causado por temas políticos desde la vigencia anterior y este año este comportamiento es el mismo.

Las Universidades Santo Tomás y Universidad del Meta tienen bajos niveles de participación en los espacios de discusión y además cuando estos se realizan lo hacen de forma intermitente.

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

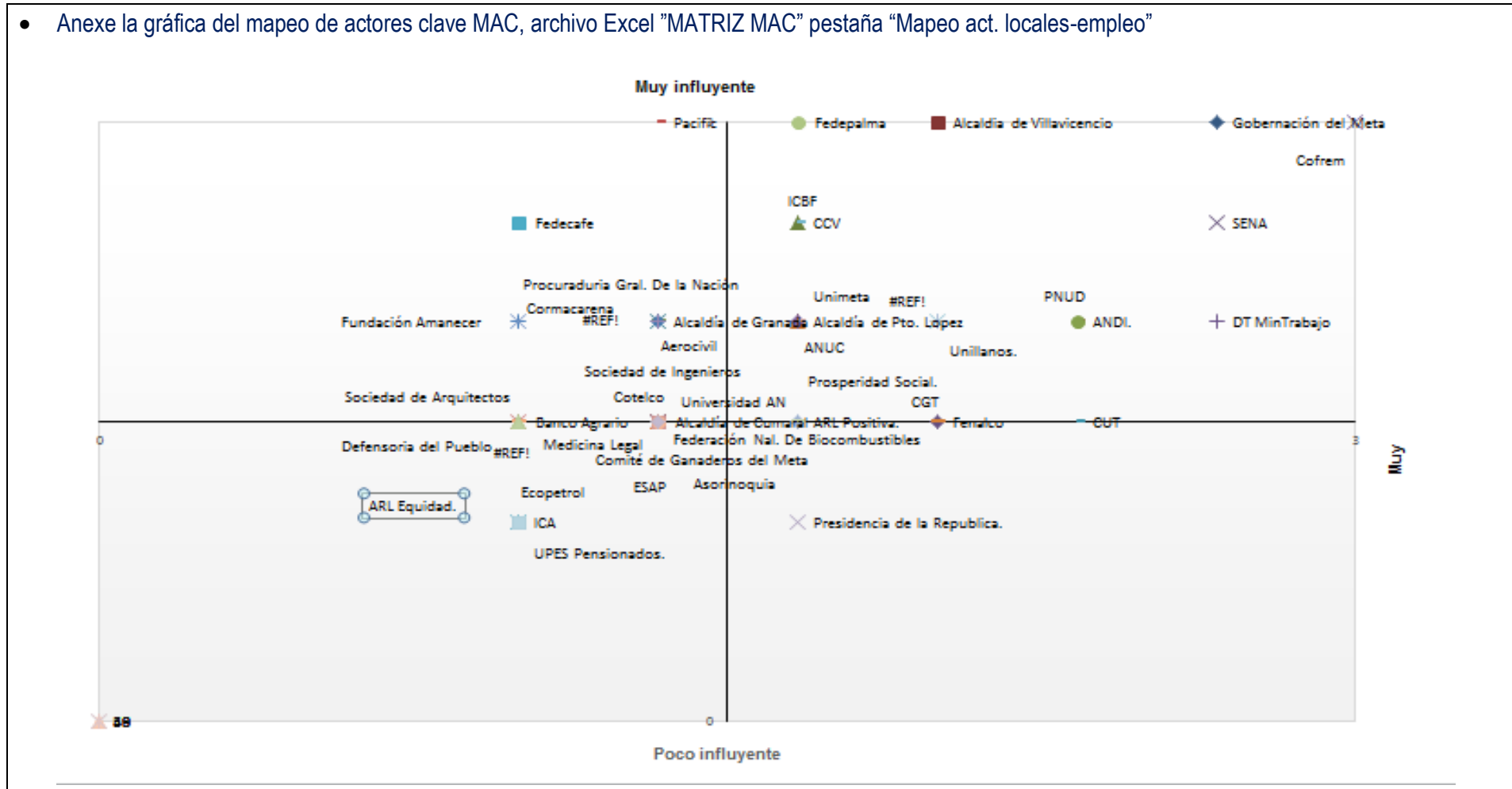
Como primera estrategia de comunicación realizadas por los Directivos y Coordinadores Técnicos de los Espacios de Discusión aduciendo la importancia de la gobernanza y la toma de decisiones conjuntas en pro del desarrollo de la comunidad.

La segunda acción tiene que ver con las acciones de gestión apoyadas por entidades como la Procuraduría Seccional para dinamizar su participación en los espacios de gobernanza.

Por último, muchos de los espacios de discusión están en acciones de la modificación de las ordenanzas y decretos que soportan sus espacios, estos están ordenando, revisando, modificando, reglamentación y actores locales y vinculando otros que han demostrado interés y participación. Ejemplo de esto, son las acciones de la Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Meta y Consejo Departamental de Política Social-CODPOS.

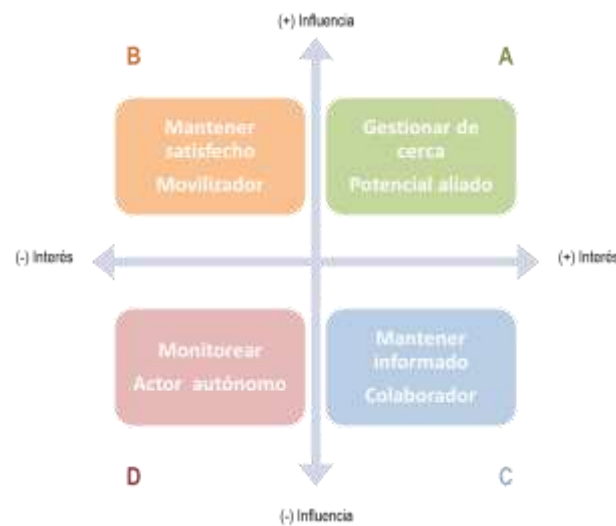
2.3 Análisis mapeo de actores

- 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?

La mayoría son del Sector Gobierno y tienen acciones, metas y objetivos sobre Trabajo Decente desde su razón de ser, como SENA, Cofrem y otros sobre sus acciones en el Plan de Desarrollo como la Gobernación del Meta y la Alcaldía de Villavicencio.

Cofrem siendo el actor más relevante de este mapeo debido a su jurisdicción en los 29 municipios y sus acciones en torno a la intermediación laboral, formación para el trabajo, gestión del programa 40 mil empleos, mecanismo de protección al cesante, además de participar de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, CRCel, Codpos, y otros, se convierte en un actor de relevancia en temas de Trabajo Decente, además de poder articular acciones en torno al subsidio familiar.

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.

Tener acciones claras y objetivos sobre la importancia del Trabajo Decente y el bienestar de la población de su zona de acción.

Fortalecer la asistencia técnica desde el Ministerio del Trabajo en los espacios de discusión desarrollando alianzas estratégicas que permitan introducir temáticas en los espacios de discusión.

Movilizador (alta influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Entidades con jurisdicción, pero con poca interés en el desarrollo de acciones en torno a trabajo decente, es posible que sus características como actores en nada corresponden a las acciones que nos convoca este mapeo (Trabajo Decente), por esta razón se convierten en actores de apoyo en la toma de decisiones. Sin embargo algunos actores como Cotelco, Fedecafe, entre otros, pueden desarrollan acciones más importantes en torno al Trabajo Decente y poder desarrollar mayores labores en este sentido y convertirse en abanderados del Trabajo Decente.

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

Dinamizar y priorizar acciones para mejorar el relacionamiento y las acciones conjunta en torno al Trabajo Decente desde el Ministerio del Trabajo.

Apoyar la gestión de acciones que vinculen desde las secretarías técnicas actividades con estos actores locales que brinden mayor conocimiento y destrezas en acciones de Trabajo Decente desde sus empresas y hacia el exterior.

Colaborador (baja influencia / alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Son entidades de apoyo, brindan asistencia técnica a los espacios de discusión (Presidencia de la República- Competitividad).

Las entidades de este cuadrante soportan acciones con los trabajadores y los asocian y representan en torno al diálogo y al mejoramiento de las acciones de bienestar (CUT, CGT, otros).

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

Constante participación en los espacios de discusión.

Mayor participación desde el Ministerio del Trabajo sobre el fortalecimiento de estos actores.

Ampliar la articulación desde el nivel nacional entre estos actores y nodos centrales de MinTrabajo para coordinar asistencia técnica.

Actor autónomo (baja influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Baja participación en los espacios de discusión.

Bajos recursos para inversión en su población objeto.

Zona de influencia y jurisdicción relativamente bajo con respecto a otros actores locales.

Escasas acciones en razón de ser de actividades en Trabajo Decente (Medicina Legal, por ejemplo).

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

Fomentar y permanecer participando en los espacios de discusión debido a que sus acciones son importantes en otras actividades.

Implementar procesos de acercamiento para aumentar su conocimiento operativo sobre Trabajo Decente.

Mejorar la comunicación constante con las secretarías técnicas de los espacios de discusión.

OBSERVACIONES ADICIONALES

No se relacionan acciones de todos los 29 municipios del departamento. Tan solo se evidencian aquellos que tienen participación en más de 1 espacio a parte del CODPOS, como por ejemplo los que hacen parte de la Comisión Regional de Competitividad e Innovación según el Decreto Departamental.

Algunas entidades importantes se han alejado de los espacios de discusión, como por ejemplo Ecopetrol, que está en modificación de procedimientos desde finales de 2015 y siendo la Cámara de Comercio de Villavicencio su principal socio, y esta a su vez cuenta con fallas en sus acciones administrativas, por tanto la petrolera que normalmente tiene grandes acciones en torno a Trabajo Decente, en esta “fotografía” no obtiene grandes calificaciones.

Pnud, no participa directamente en alguno de los espacios de discusión, sin embargo, indirectamente y con articulación con GATT desarrolla acciones como soporte técnico del ORMET y del CODPOS desde su Secretaria Técnica, la Secretaría Social de la Gobernación del Meta. Esta entidad fue clasificada como Organización sin Ánimo de Lucro y no como Cooperación Internacional debido a que hace pocos aportes financieros a sus acciones.

Por último es importante precisar que el análisis del Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo (realizado posterior a la sugerencias de los líderes del producto) fue fundamental para poder determinar esfuerzos comunes a la hora de ampliar la base de afiliados a seguridad social del departamento. Acciones conjuntas en este espacios junto a la RNFL o Seccional según el caso, se requiere debido a que tienen un problema común, la informalidad de la población.