



PROGRAMA ASISTENCIA
— TÉCNICA TERRITORIAL —



MINTRABAJO



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



MINTRABAJO



TODOS POR UN
NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

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

DEPARTAMENTO NARIÑO

MINISTERIO DEL TRABAJO

GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE ASISTENCIA TÉCNICA TERRITORIAL
-GIATT-

SONIA ROMO MONTERO

Noviembre de 2016

. ESPACIO DE DISCUSIÓN

1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
20/06/2016	Mapeo de espacios de discusión activos	Se analizan los espacios de discusión que se encuentran activos. Se identifican las instituciones y personas que ejercen la secretaria técnica. Se solicitan citas para realizar las respectivas entrevistas.	Se identificaron los principales espacios de discusión, y las secretarías técnicas.
20/06/2016	Consulta de la normatividad de constitución de cada espacio.	Se estudia la naturaleza jurídica de la conformación de cada espacio, objetivos y funciones.	Evaluación del alcance y pertinencia de la participación del PAT.
21/06/2016	Entrevista Secretaría técnica del comité de inclusión productiva.	Se realiza la entrevista atendiendo a las directrices establecidas en la metodología, previa contextualización de los objetivos de la misma.	Acercamiento con el líder del espacio y contextualización de actividades desarrolladas desde el mismo.
22/06/2016	Entrevista Gerente Comisión Regional de Competitividad	Se realiza la entrevista atendiendo a las directrices establecidas en la metodología, previa contextualización de los objetivos de la misma.	Acercamiento con el líder del espacio y contextualización de actividades desarrolladas desde el mismo
23/06/2016	Entrevista secretario técnico de la SDCPSL Nariño	Se realiza la entrevista atendiendo a las directrices establecidas en la metodología, previa contextualización de los objetivos de la misma.	Acercamiento con el líder del espacio y contextualización de actividades desarrolladas desde el mismo
29/06/2016	Entrevista Ormet Nariño.	Se realiza la entrevista atendiendo a las directrices establecidas en la metodología, previa contextualización de los objetivos de la misma.	Acercamiento con el líder del espacio y contextualización de actividades desarrolladas desde el mismo
07/07/2016	Entrevista Secretaría Técnica CIETI Departamental	Se realiza la entrevista atendiendo a las directrices establecidas en la metodología, previa contextualización de los objetivos de la misma.	Acercamiento con el líder del espacio y contextualización de actividades desarrolladas desde el mismo

1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Comité de Inclusión Productiva de Pasto	X	Esteban Dávila – Subsecretario de Fomento Secretaria de Desarrollo Económico y Competitividad Alcaldía de Pasto.
Comisión Regional de Competitividad de Nariño CRC	X	Geovany Carvajal – Gerente Comisión Regional de Competitividad.
Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral de Nariño SDCPSL	X	John Montezuma – Secretario Técnico SDCPSL Mintrabajo
Comité Técnico Ormet Nariño	X	Alejandra Santacruz –CEDRE- Universidad de Nariño
Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil CIETI	X	Martha Isabel Mingan - Inspectora del Trabajo y Seguridad Social – Mintrabajo DT Nariño.
Mesa Local de Empleo Pasto		Esteban Dávila – Subsecretario de Fomento Secretaria de Desarrollo Económico y Competitividad Alcaldía de Pasto
Consejo de Política Social de Nariño		Cecilia Chamorro – Secretaria de equidad e Inclusión social Gobernación de Nariño.

1.3 Análisis espacio de discusión

NOMBRE DEL ESPACIO: Comité de Inclusión Productiva de Pasto	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Secretaria de Desarrollo Económico y Competitividad Alcaldía de Pasto
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>Describir: en el presente año se han realizado dos sesiones ordinarias del comité de inclusión productiva del Municipio, donde se presentó el programa Se-emprende y se socializó la propuesta de identificación de iniciativas de emprendimiento y generación de ingresos en el marco del Carnaval de Negros y Blancos, con el fin de obtener el aval territorial para participar de la bolsa concursable a través del Ormet Nariño.</p>
NORMATIVIDAD	Decreto 0200 del 28 de abril de 2014
OBJETIVO DEL ESPACIO	Coordinar y ejecutar acciones orientadas a generar oportunidades de empleo y generación de ingresos a la población vulnerable del Municipio, con criterios de equidad en el marco del Desarrollo Económico Incluyente.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<ul style="list-style-type: none"> - Empleo - Emprendimiento - Oferta institucional de los actores participantes
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Alcaldía de Pasto (Secretarías, de Desarrollo Económico, Agricultura, bienestar social, oficinas de Género y Juventud), PNUD, Mintrabajo, DPS, SENA, Ormet.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<p>Ha tenido un poder de convocatoria, se ha logrado la participación de todos los actores invitados, evidenciando un respaldo y credibilidad institucional.</p> <p>Participación activa del Ministerio del Trabajo.</p> <p>Se ha socializado procesos importantes para el Municipio como el Programa Se – Emprende, y Propuesta del Ormet, obteniendo el aval territorial.</p> <p>El espacio tiene visión para hacer injerencia en Política Pública.</p> <p>Apoyo de Cooperación Internacional con la Participación activa y decidida del PNUD con el Programa Desarrollo Económico Incluyente DEI.</p>

<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>Mayor articulación y apropiación institucional, participación de los directivos de cada institución invitada. Programar reuniones mensuales. Implementar estrategias para la gestión de la iniciativa Municipal para conformar el Banco de la Esperanza.</p>			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Si ha participado en Instancias de Política Pública, pues desde este espacio se promovió el desarrollo del documento de investigación “Estrategias de Inclusión Productiva para personas en situación de pobreza en la zona urbana del Municipio de Pasto” Instrumento que se constituye en una herramienta que aporta a la formulación de una política pública de inclusión productiva.</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>Desde este espacio se promovió el desarrollo del documento de investigación “Estrategias de Inclusión Productiva para personas en situación de pobreza en la zona urbana del Municipio de Pasto” Instrumento que se constituye en una herramienta que aporta a la formulación de una política pública de inclusión productiva.</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 de Nariño.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Hasta 2015 la dirección la realizaba la consejería Presidencial de Competitividad, para 2016 se está estructurando de acuerdo a nuevas directrices establecidas por el Sistema Nacional de Competitividad, y la secretaría técnica la realizaba la Cámara de Comercio.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Se gestionan acciones de articulación con sectores gubernamentales, educación, empresariales y sociedad Civil en cada una de las sesiones programadas.
NORMATIVIDAD	Decreto Nacional 1500 del 13 de Julio de 2012 y Ordenanza 1253 del 9 de Noviembre de 2012
OBJETIVO DEL ESPACIO	Desarrollar procesos de articulación de actores para promover la competitividad, investigación, innovación y emprendimiento del Departamento de Nariño.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<ul style="list-style-type: none"> - Salud - Educación - Infraestructura - Ambiente - Eficiencia de los mercados - Investigación, Innovación y dinámica empresarial.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	Identificación de las necesidades reales de los diferentes sectores para que sean tenidos en cuenta el ámbito gubernamental y universitario, direccionamiento de políticas.
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	Mayor participación de los actores gubernamentales.
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	Si se ha apoyado el proceso de formulación de los Planes de Desarrollo Departamental y los planes de desarrollo algunos Municipios. Apoyo técnico en la construcción del CONPES 3811.

<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 han realizado aportes en el direccionamiento de políticas sectoriales, se han promovido acuerdo y ordenanzas, planes, estudios investigaciones y en programas y proyectos que promueven el empleo de manera transversal.</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: Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral.	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Ministerio del Trabajo Secretaria Técnica de la SDCPSL y la DT Nariño
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: se realizan sesiones mensuales y se socializan todos los avances que den cumplimiento a las metas incluidas en el Plan de acción, se concreta con los actores del Tripartismo las acciones específicas para atender temas de dialogo social.
NORMATIVIDAD	No
OBJETIVO DEL ESPACIO	Promover estrategias y lineamientos de trabajo Decente, dialogo social, atención de conflictos laborales y negociación colectiva desde el tripartismo.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<ul style="list-style-type: none"> - Conflictos socio laborales - Dialogo social - Temas de Empleo Decente – Línea estratégica de trabajo decente para entes territoriales. - Erradicación de Trabajo Infantil
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Alcaldía, Gobernación, SENA, Caja de Compensación Familiar, CUT, CGT, Cámara de Comercio, Ministerio del Trabajo, Ormet.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	Se ha estructurado un plan de acción concertado con los actores Locales. Realización del Foro de Teletrabajo. Se han atendido los conflictos socio laborales en Pasto e Ipiales, se ha promovido el dialogo social. Articulación con las organizaciones sindicales. Inclusión de la línea estratégica de trabajo decente en planes de desarrollo.
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	Mayor participación de los actores locales, delegaciones específicas de los funcionarios.
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	Se han desarrollado acciones para la inclusión de la línea estratégica de trabajo decente en el plan de desarrollo del Departamento y de la Capital Pasto, y en algunos Municipios del Departamento. Se adelantan procesos de radicación del proyecto de ordenanza de trabajo decente ante la Gobernación de Nariño.

<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 ha promovido el proyecto de ordenanza de trabajo decente para el Departamento de Nariño, y se apoyó el proceso de inclusión de la línea de trabajo decente para entes territoriales en planes de desarrollo Departamental y Municipales, evidenciados en los programas y proyectos.</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			

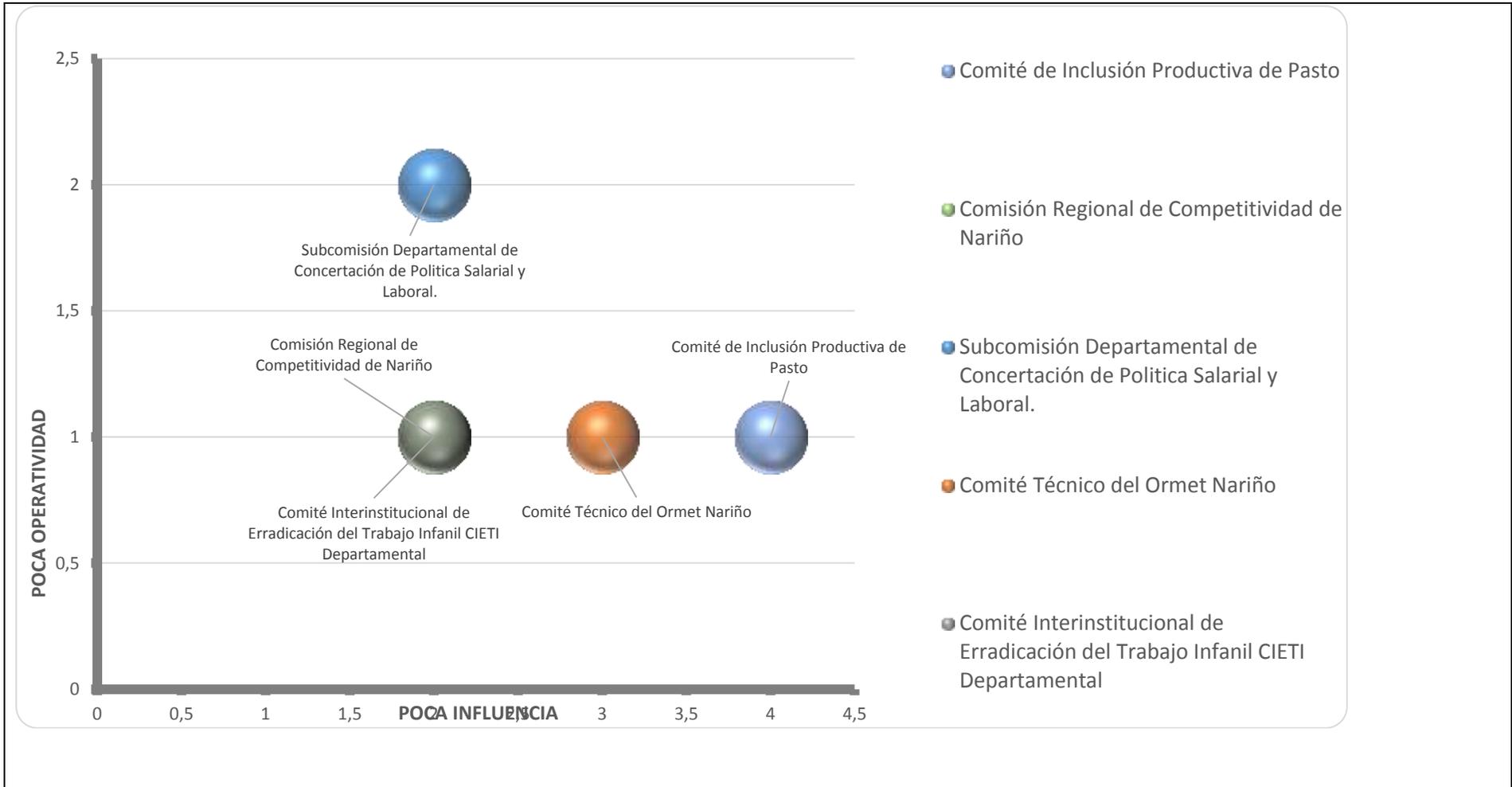
NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Técnico el Ormet Nariño	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Universidad de Nariño CEDRE
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir El comité técnico se reúne semestralmente, sin embargo en lo corrido del año 2016 se ha reunido dos veces, una para la formulación del plan estratégico y otro para presentar iniciativas de investigación para participar en la convocatoria Nacional para los Ormet.
NORMATIVIDAD	Existe un acuerdo de Voluntades
OBJETIVO DEL ESPACIO	Articulación Institucional para la generación de información el mercado laboral, realizar investigaciones que permitan la toma de decisiones y se consoliden políticas públicas.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<ul style="list-style-type: none"> - Mercado de trabajo de Pasto - Perfiles ocupacionales - Brechas de genero - Competitividad empresarial - Prospectiva laboral - Política de inclusión productiva - Convocatorias Nacionales - Economía - Educación
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Alcaldía de Pasto, Gobernación, SENA, Caja de Compensación Familiar de Nariño, Cámara de Comercio de Pasto, Cámara de Comercio de Ipiales, Ministerio del Trabajo, PNUD, Universidad de Nariño, ACOPI, DANE.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	Articulación Inter- Institucional Estudios bases para formular planes de desarrollo
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	Mayor compromiso institucional de los actores aliados para el financiamiento de investigaciones y estudios. Mayor reconocimiento en territorio.

<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Se ha puesto a disposición permanente de las investigaciones y estudios a los entes territoriales para la formulación de planes de desarrollo, y de estrategias de intervención implique formulación de políticas públicas, se han socializado los resultados de las investigaciones y las recomendaciones realizadas por el grupo de investigadores.</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>Se han formulado estudios que se constituyen en insumos para la formulación de políticas públicas, se realizan estudios e investigaciones, programas y proyectos relacionados con empleo decente.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p>	<p>A</p>	<p>B</p>	<p>C</p>	<p>D</p>
<p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	<p>X</p>			

NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil CIETINariño	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Ministerio del Trabajo
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Se encuentra en proceso de modificación del Decreto de conformación el CIETI ante Gobernación, en trámite de visto bueno de oficina jurídica.
NORMATIVIDAD	Decreto 421 de 2011 en proceso de modificación
OBJETIVO DEL ESPACIO	Articulación Institucional para la erradicación del trabajo infantil en los Municipios de Nariño
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia técnica a comités Municipales - Trabajo infantil causas - Deserción escolar - Capacitación a padres y madres de niños en TI - Actividades lúdicas - Aprovechamiento de tiempo libre - Estrategia Nacional para la erradicación del Trabajo Infantil.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Mintrabajo, gobernación (Secretarías Departamentales de agricultura, planeación, gobierno, equidad e inclusión social, deporte y secretaria de Educación y cultura), ICBF, Policía Nacional, SENA, Instituto Departamental de Salud, Caja de compensación familiar de Nariño, Cámara de Comercio de Pasto, ACOPI, FENALCO, medios de Comunicación, Universidades, ONG, ingeominas, CUT.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> - Generar conciencia de la existencia y magnitud de la problemática en Nariño. - Impartir lineamientos a los Municipios con relación al uso de la herramienta SIRITI. - Consolidado bases de datos con información actualizada. - Procesos de restablecimiento de derechos y seguimiento. - Articulación con plazas de mercado.

<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>Estudios de caracterización, diagnóstico de la problemática en cada Municipio, que identifique las principales causas del trabajo infantil. Medición de impactos. Levantamiento de Línea Base. Asignación de recursos en los Municipios.</p>			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Se aportó material informativo relacionado con la estrategia Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil, para la formulación de los planes de desarrollo. Se participa activamente en el Consejo de Política Social del Departamento.</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>Existen aportes desde el comité en relación a los direccionamientos para la implementación de políticas públicas de erradicación del trabajo infantil en el Departamento. El espacio es reglamentado mediante un decreto departamental que permite la articulación y vigilancia de las instituciones en el cumplimiento de las directrices impartidas por las autoridades en el tema.</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*).

Comité de Inclusión Productiva de Pasto

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
Factores internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores externos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alto poder de convocatoria. 2. Amplia participación y respaldo institucional 3. Apoyo y participación de cooperación internacional PNUD, Mintrabajo 4. Posibilidad de gestión de recursos 5. Impacto en la población. 6. Plan de desarrollo con enfoque de desarrollo Económico Incluyente. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Limitada planeación, el espacio no cuenta con plan de acción, se sesiona y establecen metas de acuerdo a la necesidad. 2. No existen mecanismos de evaluación y seguimiento a metas y resultados. 3. Falta de participación de los directivos o personas de carrera administrativa con poder de decisión, para dar continuidad a los procesos. 4. Falta de impacto e injerencia en la formulación de políticas públicas.
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo del Ministerio del Trabajo, y del PNUD en la estructuración del espacio. 2. Articulación Nación – Territorio para la implementación de políticas de generación de ingresos en la población vulnerable del Municipio. 3. Espacio con capacidad de direccionamiento de políticas públicas. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo articulado con las entidades Nacionales con presencia en el territorio. • Disposición de espacios propios o generación de otros para la implementación de la oferta institucional. • Diseño de estrategias que busque la articulación institucional, priorizando las necesidades de la población. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con el apoyo del Ministerio del trabajo y PNUD se estructurará el espacio, con la formulación de un plan de acción y la modificación del decreto para ampliar los alcances en temas de empleo (fusionar mesa local de empleo) e invitar a nuevos actores clave para participar activamente en el mismo. • Adicionalmente se ha priorizado la política pública de empleo con enfoque de desarrollo Económico Incluyente.

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<p>1. Desafíos y retos importantes en materia de inclusión productiva en la ciudad de Pasto, teniendo en cuenta el actual contexto de Paz, el espacio no cuenta con la suficiente capacidad operativa y de cobertura para atender las necesidades de la población vulnerable.</p> <p>2. Falta de inversión desde el gobierno Nacional para la atención de la población.</p>	<ul style="list-style-type: none">• El poder de convocatoria que tiene el espacio, para motivar la participación del personal directivo de cada institución participante, con direccionamiento estratégico por parte de la Alcaldía Municipal para la formulación e implementación de políticas públicas.• Soporte técnico y metodológico proporcionado por el Ministerio del Trabajo y PNUD, para la estructuración de un plan operativo de acción, que permita la gestión conjunta de recursos de inversión.	<ul style="list-style-type: none">• Estructuración del plan operativo articulado con todas las instituciones, que permita la gestión de recursos para inversión en las metas propuestas, en atención de las necesidades de la población vulnerable del Municipio.

Comisión Regional de Competitividad de Nariño CRC

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
Factores internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores externos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sirve de fuente de información e identificación de necesidades reales? de los sectores productivos del Departamento de Nariño. 2. Restructuración interna de la Comisión Regional de Competitividad de Nariño, en atención a directrices Nacionales, pero con autonomía regional que permite establecer las estrategias de intervención en atención a las necesidades propias de la región. 2. Direccionamiento de estrategias de intervención desde los procesos gubernamentales. 3. Influencia política. 4. Espacio con poder de convocatoria y alta credibilidad institucional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No existencia de plan de acción Regional. 2. Participación de actores sin poder de decisión. 3. Baja apropiación del espacio por parte de los actores locales, a pesar de las directrices nacionales descritas en el artículo 186 del Plan Nacional de Desarrollo.
OPORTUNIDADES (EXTERNAS)	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Restructuración de las Comisiones Regionales de Competitividad, con enfoque de innovación, e investigación. 2. Oportunidad de implementar una mesa de empleo desde el espacio de Discusión con la asistencia técnica del Ministerio del Trabajo. 3. Articulación con más entidades e instituciones de nivel nacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria institucional para participar en el proceso de restructuración, con la identificación de necesidades territoriales y actores clave con participación e influencia territorial en temas de competitividad. • La influencia política juega un papel importante para la gestión de recursos de inversión en los sectores 	<p>Espacio con credibilidad e influencia política motiva la participación institucional y la estructuración de un plan de acción, que articule la oferta e intervención institucional en territorio.</p> <p>Aprobación de actos administrativos que promuevan la importancia del espacio en el territorio.</p>

<p>3. Identificación de proyectos movilizadores de empleo y evaluación del impacto de las inversiones públicas y privadas en la generación de empleo.</p>	<p>priorizados, y direccionamiento de políticas sectoriales con inclusión de componentes de empleo decente.</p>	
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <p>1. Baja participación y apoyo de la institucionalidad de nivel nacional, como Mincit, DNP y la consejería Presidencial para la competitividad.</p> <p>2. existencia de un plan de acción nacional 2010 -2032, que no se aterriza en territorio, hasta el momento.</p>	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con los procesos de reestructuración de las CRC, se estructurará un plan de acción regional. • Se estructura la intervención territorial desde diferentes espacios y áreas o temáticas a atender, convocando directamente a los líderes de los diferentes temas priorizados como, salud, educación, infraestructura, mercados, innovación y dinámicas empresariales entre otros. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generar procesos de promoción y difusión de los procesos de reestructuración, convocando a las personas con poder de decisión, y lograr la participación institucional en la construcción de los planes de acción.

Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral de Nariño SDCPSL

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
Factores internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores externos	<ol style="list-style-type: none"> 1. El espacio cuenta con Secretaría Técnica exclusiva para atender las necesidades del mismo. 2. Capacidad de Gestión a nivel Nacional. 3. Articulación con los actores del tripartismo. 4. Influencia en procesos de construcción de políticas públicas de trabajo decente. 5. Cuenta con plan de acción concertado y aprobado por los actores participantes. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Limitaciones de recursos financieros para inversión. 2. Falta de permanencia de los funcionarios representantes de las instituciones que conforman el espacio. 3. Falta de participación permanente de los gremios y empresas convocadas.
OPORTUNIDADES (EXTERNAS)	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitudes y requerimientos de instituciones y organizaciones no vinculadas al espacio. 2. Visibilización regional del espacio, con la gestión territorial. 3. Espacio de articulación interinstitucional que permite la atención de las necesidades del Territorio en temas laborales y de generación de empleo. 	<p>Implementación conjunta de planes operativos de acción por cada uno de los objetivos planteados en la SDCPSL, y consolidar un proceso de evaluación con la participación de los actores locales.</p> <p>Fortalecer la gestión a nivel nacional para fortalecer los procesos de atención a las necesidades territoriales, que permita evidenciar los resultados obtenidos esto último no es claro</p>	<p>Teniendo en cuenta el reconocimiento que tiene el Mintrabajo en el Departamento, realizar acercamientos con el sector empresarial con el propósito de promover la participación activa en el espacio.</p> <p>Diseño de un plan estratégico de participación sectorial, teniendo en cuenta el tripartismo.</p>

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<p>1. Falta de cumplimiento de las actividades propuestas en el plan de acción debido a la baja participación y representación activa y permanente de los actores locales.</p>	<p>Aunar esfuerzos institucionales para el fortalecimiento en materia de política salarial y laboral.</p> <p>Consolidación del proyecto de ordenanza por el trabajo decente con participación institucional.</p> <p>Fortalecimiento técnico en la socialización de temas de generación de empleo,</p>	<p>Identificación de necesidades y gestión conjunta de recursos que permita la implementación de estrategias de fortalecimiento institucional, que convoque a los actores clave del territorio.</p>

Comité Técnico Ormet Nariño

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Articulación institucional a través de un acuerdo de voluntades. 2. Aportes en insumos para la formulación de políticas públicas. 3. Consolidación de estudios y bases de datos para disposición de los entes territoriales. 4. Participación en los diferentes espacios de discusión. 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Débil compromiso institucional de los aliados para la cofinanciación de estudios e investigaciones. 2. Falta mayor reconocimiento e impacto regional en los alcances del Ormet.
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Total direccionamiento desde el Ministerio del Trabajo en los procesos de consolidación del Ormet, con apoyo técnico y recursos financieros. 2. Aporte metodológico y técnico del PNUD, en territorio. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>Grupo de trabajo comprometido, con alto nivel profesional, para la implementación de metodologías establecidas desde nivel central.</p> <p>La Universidad de Nariño como un aliado estratégico importante que brinda respaldo a todos los procesos del Ormet y facilita el respaldo institucional.</p>	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <p>Realizar una mayor difusión de los estudios e investigaciones realizadas por el Ormet, evidenciando la importancia de la información y de la necesidad de generación de información que aporte insumos para la formulación de políticas públicas.</p>
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Déficit de recursos económicos que permita la autosostenibilidad del Ormet. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <p>Promover la incidencia en políticas públicas sectoriales, que articule a la participación de los aliados institucionales, con soporte técnico y validación de metodologías desde nivel central, como respaldo institucional a la información generada en territorio.</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <p>Identificación de necesidades territoriales en temas de empleo y promover la apropiación de recursos de los aliados estratégicos para la generación de información primaria.</p>

Promover la participación de instituciones regionales con injerencia en temas de empleo y generación de ingresos.

Participación en convocatorias nacionales para financiar la generación de información.

Comité Interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil CIETI

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
Factores internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores externos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Articulación de acciones institucionales que generan conciencia de la existencia e impacto del trabajo infantil en el Departamento. 2. El espacio imparte lineamientos para fortalecer los comités municipales. 3. Apropiación e Implementación de la estrategia nacional para la erradicación del trabajo infantil. 4. Alto poder de convocatoria. 5. Participación de entes de control. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Débil cobertura de asistencia técnica en los Municipios de menor categoría, y medición de la problemática. 2. Participación irregular de los funcionarios delegados para aportar y apoyar en el espacio de discusión. 3. Inexistencia de articulación público – privada, baja participación de la empresa privada en el espacio.
OPORTUNIDADES (EXTERNAS)	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Existencia de lineamientos nacionales para la erradicación del trabajo infantil y peor forma de TI, con la estructuración de una estrategia Nacional que se implementa en territorio. 2. En proceso de estructuración de una política pública Nacional para la erradicación del trabajo infantil. 3. Planes de desarrollo con programas y proyectos de erradicación del trabajo infantil. 	<p>Articular el plan de acción del comité con las metas del plan de desarrollo en temas de erradicación de trabajo infantil, con el propósito de hacer uso eficiente de los recursos y gestión conjunta para la ejecución y cumplimiento de las mismas, con evaluaciones periódicas de las actividades.</p>	<p>Aunar esfuerzos públicos y privados para consolidar la estrategia de erradicación de trabajo infantil establecida desde nivel nacional.</p>

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<p>1. Estrategias construidas desde nivel central, sin mayor impacto en los procesos participativos desde territorio.</p> <p>2. Carencia de estudios e investigaciones que evidencien las causas y magnitud de la situación real del problema.</p> <p>3. Alcaldes Municipales con débil reconocimiento de la problemática 4. Municipios sin atención de la problemática.</p>	<p>Articular los programas y proyectos de erradicación de trabajo infantil incluidos en el plan de desarrollo departamental y promover la vinculación de la empresa privada en el proceso de erradicación de trabajo infantil, en el marco de la responsabilidad social empresarial.</p>	<p>Aunar esfuerzos financieros, técnicos y logísticos para el levantamiento de información primaria, que permita diagnosticar y caracterizar la población vinculada a trabajo infantil en los Municipios de Nariño, y formular proyectos de intervención integral de la problemática.</p>

2. MAPA DE ACTORES

2.1 Actividades desarrolladas para la implementación del mapeo

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
21 junio -07 julio	Entrevista con los líderes de los espacios de discusión priorizados.	Identificación de los actores más relevantes en los espacios entrevistados.	Identificación de los actores con mayor relevancia en el territorio.
20 – 23 junio	Consulta de la normatividad de constitución de cada espacio.	Se estudia la naturaleza jurídica de la conformación de cada espacio, objetivos y funciones.	Evaluación del alcance y pertinencia de la participación del PAT.
20 – 23 junio	Análisis de Percepción del territorio	Se analiza el contexto de la ciudad y se identifica la presencia de otros actores.	Identificar actores que hacen presencia en el territorio y no participan en ningún espacio.
24 junio al 11 de julio	Identificación y confirmación de oferta de los actores	Se visita las páginas web de los actores y se evalúa la pertinencia en temas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos	Identificación de la oferta de los actores.

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	6
Entidad Privada	1
Gremio	5

Academia	3
Cooperación Internacional	1
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	4
Total actores	20

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

Actores muy influyentes como UARIV y Unidad de Restitución de Tierras, por el impacto en la población víctima de conflicto armado, adicionalmente porque tienen dentro de sus objetivos temas de autonomía económica para la población atendida.

Instituciones de gran impacto en el territorio como el ICA y la Corporación Autónoma Regional de Nariño CORPONARIÑO.

Instituciones como la Defensoría del Pueblo y la Fundación Social que cuentan con programas de generación de ingresos.

Fondo Regional de Garantías porque en todos los procesos de generación de ingresos el proceso de financiamiento siempre se constituye en un limitante para el desarrollo de emprendimientos que promuevan la generación de empleo.

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

Como estrategias generales para que todos los actores se mantengan en los espacios y su participación sea efectiva y eficiente;

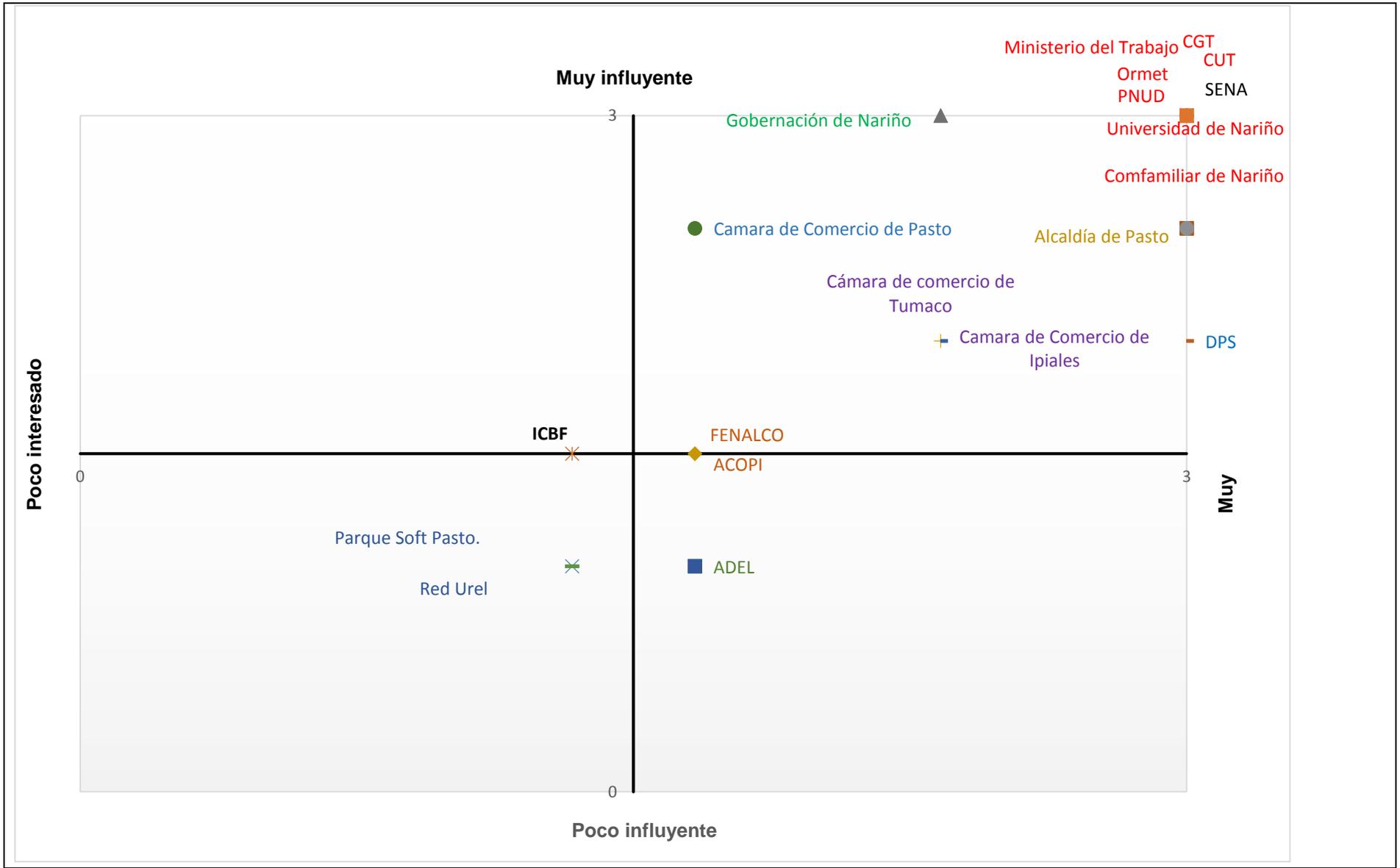
Socializar la normatividad existente que rige cada espacio de discusión, identificando las disposiciones legales.

Diseño e implementación de estrategias de comunicación directa con cada actor, informando los programas en implementación y los logros obtenidos, destacando las acciones y actividades desarrolladas a través de la emisión de boletines informativos por cada espacio.

Convocar a los actores que tienen oferta institucional pertinente, destacar su importante gestión e invitarlos a participar de manera permanente en el espacio.

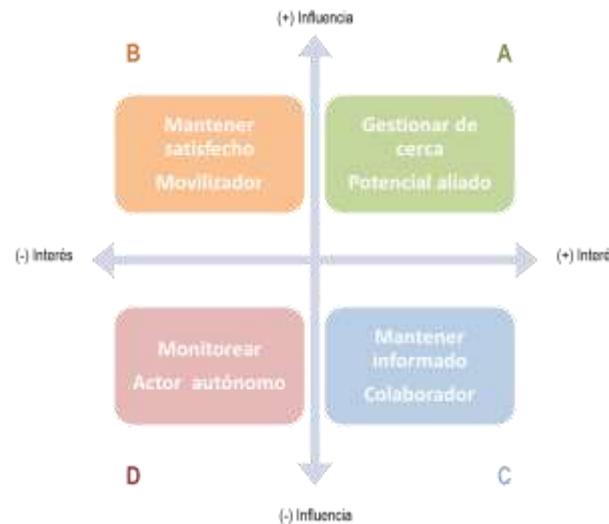
2.3 Análisis mapeo de actores

- Anexe la gráfica del mapeo de actores clave MAC, archivo Excel "MATRIZ MAC" pestaña "Mapeo act. locales-empleo"



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

A partir de los resultados obtenidos en el mapa de actores y la información obtenida en la implementación de la herramienta, realice un análisis estratégico que permita caracterizar la situación y plantear estrategias para lograr una mayor capacidad de agencia y promoción en las temáticas de trabajo decente (*Se requiere información clara, concisa y argumentada*).



Potencial aliado (Alta influencia / Alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Este grupo de actores se caracterizan por su dinamismo en los espacios de discusión, hacen presencia en todos o casi todos los espacios a los que son convocados, presentan propuestas claras y precisas para atender las necesidades del territorio desde cada espacio.

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.

Son Actores clave porque cuentan con capacidad técnica para proponer estrategias de intervención en territorio, y con la oferta para implementar las estrategias, además disponen de recursos de inversión, para el caso de los entes territoriales.

Son promotores de iniciativas a favor del trabajo decente, porque este grupo está integrado por el sector trabajo, entes territoriales y los aliados estratégicos como el Ormet y las cámaras de comercio, y muy importante la articulación que se ha desarrollado en el marco de la inclusión en planes de desarrollo tanto departamental y Municipal, donde la participación de todos los actores es de gran importancia.

Movilizador (alta influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Este grupo está conformado por el ICBF, pues es un actor que participa activamente en el CIETI, a pesar de formar parte de la Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral no asiste a las sesiones.

Este actor tiene lineamientos claros y precisos para atender en este caso temas de erradicación de trabajo infantil, con la implementación de la estrategia Nacional para la erradicación del trabajo infantil, haciendo el restablecimiento de derechos y demás acciones dirigidas desde nivel nacional para cumplir con el propósito de la estrategia.

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

Por pertinencia en la temática de empleo, es importante realizar un acercamiento con la dirección regional para que se exponga las iniciativas de restablecimiento de derechos y se defina que acciones se están implementando para garantizar la sostenibilidad económica de los hogares con NNA sujeto de restablecimiento de derechos, para apalancar desde los entes territoriales una intervención integral.

Colaborador (baja influencia / alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Este grupo está conformado por actores de gran Importancia y pertinencia misional en todos los espacios, integrado por ACOPI, FENALCO y la Agencia De Desarrollo Local ADEL, quienes a pesar de estar convocados a la mayoría de los espacios, no asisten a las sesiones de trabajo, la causa de esta inasistencia es la falta de credibilidad en la institucionalidad, la falta de impacto de las acciones desarrolladas desde cada espacio.

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

Desde cada entidad que desarrolla la convocatoria, o quien ejerza el liderazgo de los espacios, de debe estructurar un plan operativo de acción, con metas claras y objetivos cumplibles desde el espacio, para motivar la participación de los actores, teniendo en cuenta los programas y proyectos que desarrollan de manera individual.

Actor autónomo (baja influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Este grupo está conformado por ParqueSoft Pasto y la Red Urel, son actores con gran trayectoria en territorio, obteniendo resultados importantes en temas de emprendimiento como es el caso de ParqueSoft y de la Red Urel los programas de formación, son actores de baja participación e interés de acuerdo a los espacios analizados, sin embargo se debe retomar las acciones de acercamiento con las direcciones de cada uno de ellos y promover la participación activa en los espacios que se considere pertinente.

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

Realizar los acercamientos directos con las personas que dirigen en ParqueSoft y en la Red Urel, para socializar el propósito de cada espacio, y analizar las estrategias de participación en cada uno de ellos o los que se considere pertinente.

Generar procesos de confianza y reconocimiento institucional, partiendo de los resultados obtenidos por cada institución.

OBSERVACIONES ADICIONALES

Cada espacio de discusión debe tener un plan estratégico y operativo de acción, donde cada actor participante tenga responsabilidades misionales y por tal razón compromiso de cumplimiento de las actividades promovidas.

Los líderes de cada espacio estudiado deben realizar procesos de identificación y caracterización detallada de los actores participantes y evaluar la posibilidad de vincular otros que por pertinencia temática o influencia territorial, aporten al espacio.

Los contenidos de los espacios en ocasiones no son pertinentes y se constituyen en un espacio poco eficiente en el proceso de construcción de estrategias de intervención.