



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 NORTE DE SANTANDER

MINISTERIO DEL TRABAJO

GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE ASISTENCIA TÉCNICA TERRITORIAL
-GIATT-

Jessica Ramírez López

Noviembre de 2016

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

1. ESPACIO DE DISCUSIÓN: Subcomisión Departamental de Políticas Laborales y Salariales Norte De Santander

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
05-07-2016	Socialización metodología	Se realizó reunión con la secretaría técnica de ORMET NS para exponer el objetivo de la metodología y en que consiste su implementación.	Se dio a conocer el propósito de aplicar la metodología de análisis de espacios.
06-07-2016	Socialización metodología	Se realizó reunión con la Gerente de la Comisión Regional de Competitividad NS para exponer el objetivo de la metodología y en que consiste su implementación.	Se dio a conocer el propósito de aplicar la metodología de análisis de espacios.
08-07-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaría técnica del ORMET NS para indagar sobre el funcionamiento del espacio de discusión.	Se diligencio el formato entrevista ED
12-07-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaría técnica de la Subcomisión Departamental de Políticas Laborales y Salariales	Se diligencio el formato entrevista ED
12-07-2016	Socialización metodología	Se realizó reunión con secretaria de desarrollo social de la Gobernación, entidad que ejerce la secretaría técnica del CONPOS para exponer el objetivo de la metodología y en que consiste su implementación.	Se dio a conocer el propósito de aplicar la metodología de análisis de espacios.
12-07-2016	Socialización metodología	Se realizó conversación vía telefónica con el secretario técnico del CONSEA para exponer el objetivo de la metodología y en que consiste su implementación. (El funcionario se encontraba incapacitado)	Se dio a conocer el propósito de aplicar la metodología de análisis de espacios.
14-07-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaría técnica del Consejo Departamental de Política Social Laborales y Salariales	Se diligencio el formato entrevista ED
06-09-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaría técnica del Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil	Se diligencio el formato entrevista ED
06-09-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaría técnica del Comité en Seguridad y Salud en el trabajo	Se diligencio el formato entrevista ED
14-09-2016	Entrevista	Se entrevistó al secretario técnico del Consejo Directivo Regional del SENA	Se diligencio el formato entrevista ED

1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
08-07-2016	Socialización metodología	Se realizó reunión con el secretario técnico de la SDPLS para exponer el objetivo de la metodología y en que consiste su implementación.	Se dio a conocer el propósito de aplicar la metodología de análisis de espacios.
12-07-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaria técnica de la Subcomisión Departamental de Políticas Laborales y Salariales	Se diligencio el formato entrevista ED

1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Subcomisión Departamental de Políticas Laborales y Salariales Norte de Santander	X	Luis Eduardo Rangel, Secretario Técnico/Ministerio de Trabajo
Consejo Departamental de Política Social Norte de Santander	x	Angelical Sáenz, Secretaria técnica/Secretaria de desarrollo social Norte de Santander
Consejo Departamental de Desarrollo Rural Norte de Santander	x	Antonio José Morales Grisales, Secretario técnica/Secretaría de desarrollo económico Norte de Santander.
Comisión Regional de Competitividad Norte de Santander	x	Clara Marcela Angulo Santander, Gerente CRNS, Secretario técnica.
Observatorio Regional de Mercado de Trabajo Norte de Santander	x	Andrea Lozano Osma Secretario técnica/ Universidad Libre seccional Cúcuta
Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil	x	Solangel Suescun/Ministerio de Trabajo
Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	x	Claudia Johana Reyes/Ministerio de Trabajo
Consejo Directivo Regional del SENA	x	Sergio Ramírez/SENA

1.3 Análisis espacio de discusión

NOMBRE DEL ESPACIO: SUBCOMISION DEPARTAMENTAL DE POLITICAS LABORALES Y SALARIALES NORTE DE SANTANDER	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	MINISTERIO DE TRABAJO
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> La SDPLS Norte de Santander se ha realizado en el último año de forma activa. Debido a la poca afluencia de conflictos socio laborales se decidió desarrollar cada tres meses. Sin embargo, en el año 2016 se ha realizado cada dos meses, dado que las discusiones en torno al empleo son latentes en la región.
NORMATIVIDAD	Ley 278 de 1996. Resolución 425 de 2013
OBJETIVO DEL ESPACIO	Coordinar la solución de conflictos socio laborales del departamento. Además de formular, desarrollar y hacer seguimiento a las estrategias en promoción del empleo en la región.
<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"> • Recolectar información sobre los conflictos socio laborales de Norte de Santander • Brindar asistencia técnica a los actores partícipes • Contextualizar sobre el escenario laboral de la realidad Norte Santandereana • Brindar herramientas para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente • Articular acciones con entes a nivel nacional, regional y local para discusiones en torno al mercado laboral
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Gobernación, Alcaldía de San José de Cúcuta, SENA, Cámara de Comercio, ACOPI, FENALCO, CUT, CGT, CTC. De forma permanente participan los actores anteriores y adicionalmente, las cajas de compensación, ORMET y la Comisión Regional de Competitividad.

<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer la problemática de empleo en la región Norte Santandereana. • Construcción del documento “Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente para entes territoriales 2016-2019” • Socialización del documento a los entes territoriales y al concejo municipal de San José de Cúcuta • Inclusión de las recomendaciones en los Planes de Desarrollo Departamental y Municipales • Definir estrategias para presentar y socializar la oferta institucional del Ministerio de Trabajo, especialmente el programa de 40.000 primeros empleos, Red Nacional de Formalización Laboral y BEPS. • Definición de estrategias para la construcción de un plan de choque de la crisis fronteriza
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recurso humano para desarrollar acciones que permitan la coordinación del espacio. El profesional encargado de la secretaría técnica del espacio, se encarga de actividades de inspección y control en la dirección territorial del Ministerio de Trabajo. Por tanto, no hay tiempo suficiente para liderar los procesos en el marco de la subcomisión. • Aumentar el interés y la participación de los actores que toman decisiones para la ejecución directa de las problemáticas laborales. Los actores no asisten al espacio, en su defecto, envían un representante de la entidad que no presenta poder de decisión.
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se acompañó al viceministerio de empleo y pensiones (asesor PAT) en la construcción del documento de recomendaciones a entes territoriales y asimismo, en la socialización a los diferentes entes. Lo anterior logró la inclusión de las estrategias en los planes de desarrollo departamental y municipal del departamento Norte de Santander y los municipios de Cúcuta, Villa del Rosario y Puerto Santander. Adicionalmente, se está participando junto con el GATT, en el acompañamiento y la asistencia técnica de las políticas públicas de empleo en el municipio de Pamplona. • Junto a la subdirección de derechos fundamentales, se han realizado acciones para promover el memorando de entendimiento por el trabajo decente en Norte de Santander.

<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>Se ha venido trabajando por la aprobación de la ordenanza por el trabajo decente. Sin embargo, con el cambio de administración se retrasó el proceso.</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			

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

<p>Factores externos</p> <p>Factores internos</p>	<p align="center">FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se ha logrado un reconocimiento de la problemática laboral en la región. Aunque la ciudad de Cúcuta AM presenta disfuncionalidad en el mercado laboral, la temática de empleo no se incluye dentro de la agenda pública territorial o departamental. Por tanto, la subcomisión se convierte en un espacio de observación, reconocimiento y análisis del tema. • La secretaría técnica del espacio es receptiva al desarrollo de diversos temas, sean directos o no a la generación de empleo y conflictos laborales. Lo cual genera la articulación con diferentes actores y espacios. 	<p align="center">DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de recurso humano para coordinar y liderar acciones que permitan el desarrollo del espacio. El profesional encargado debe realizar demás funciones de inspección y control, generando debilidades en la coordinación y consecución del espacio. • El espacio no cuenta con recursos financieros para el reconocimiento, divulgación y socialización de estrategias definidas en la SDPLS a los actores de la región. No existe un seguimiento de metas al
---	--	--

plan de acción definido por la Subcomisión. No es posible identificar los avances.

OPORTUNIDADES (EXTERNAS)

- Este espacio presenta una normatividad constitucional, que además se enmarca en lineamientos de orden nacional, trabajados en la comisión permanente de políticas laborales y salariales, principal espacio de diálogo social y tripartito.

El espacio cuenta con el apoyo del viceministerio de empleo y pensiones (asesor GATT) para liderar los encuentros y construir estrategias para la promoción del empleo y trabajo decente.

POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)

- En articulación con ORMET NS, los actores de la subcomisión deberán socializar y divulgar de forma frecuente y continúa boletines informativos sobre la problemática laboral de la región y el análisis coyuntural de los resultados en la zona de frontera. En donde, la subcomisión será un espacio de socialización y actualización de datos relacionados a la temática laboral.
- Integrar los resultados de la subcomisión en diferentes espacios de articulación. Se propone invitar a espacios como la comisión regional de competitividad o el Consejo de Política Social para presentar sus objetivos y metas para el presente año y analizar posibles estrategias de articulación. Asimismo se brindará el apoyo de la SDPLS para el desarrollo de actividades que se enmarcan en los demás espacios.
- Articular las estrategias de acción con el asesor del Viceministerio de empleo y pensiones para contribuir a las temáticas de generación de empleo y trabajo decente en la región.

DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)

- En articulación con los entes territoriales, se podrá hacer uso de emisoras locales para la presentación y socialización de acciones que se enmarcan dentro del espacio.
- El Ministerio de Trabajo podrá fortalecer técnicamente a las secretarías técnicas del espacio para realizar seguimiento a las acciones del plan de trabajo.
- Se propone realizar transferencia metodológica entre los actores de las Subcomisiones Departamentales de seccionales vecinas, con el fin de replicar las buenas prácticas, especialmente, en el seguimiento y cumplimiento del plan de acción y en el rol del secretaría técnica

AMENAZAS (EXTERNAS)

Los actores presentan poco interés para participar en las sesiones de la SDPLS. Por tanto, delegan diferentes personas para asistir a los encuentros, lo cual retrasa el cumplimiento de compromisos de los actores.

- Poco reconocimiento institucional de la

RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)

- Realizar una sesión de trabajo individual con los actores que no presentan una participación continua y exponer los avances obtenidos en el espacio.
- Coordinar compromisos conjuntos y definir roles dentro de la subcomisión para crear actividades de integración y responsabilidad entre los mismos.

LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)

- Realizar un seguimiento a la asistencia y participación de los funcionarios delegados para la subcomisión. Con el fin de incentivar su interés, se propone rotar los compromisos de operación y logística a los actores participantes (Agenda del día, búsqueda de salón etc.)

subcomisión como espacio estratégico de resolución de los conflictos socio - laborales del territorio y promotor de la política pública de empleo.

- Articular las acciones de la SDPLS con otros espacios en la región para no desperdiciar esfuerzos en objetivos similares.
- Hacer un llamado a las secretarías del departamento para exponer la importancia del espacio y socializar la oferta institucional del Ministerio de Trabajo, con el fin de concentrar acciones que puedan generar y promover el empleo en la región.

- Capacitar a los actores de la SDPLS en temáticas de dialogo social y conflictos socio-laborales, con el fin de comprender el objetivo misional del espacio y construir estrategias de socialización del mismo.

NOMBRE DEL ESPACIO: CONSEJO DEPARTAMENTAL DE POLITICA SOCIAL NORTE DE SANTANDER	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL NORTE DE SANTANDER
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
NORMATIVIDAD	Decreto 01008 de 15 de Octubre de 2014
OBJETIVO DEL ESPACIO	El Consejo Departamental de Política Social (CDPS) es una instancia de decisión, coordinación y concertación de la Política Social donde confluyen la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales, organizaciones privadas, el sector público y entidades de control cuyo propósito es planificar, coordinar y hacer seguimiento a la ejecución de planes, programas y proyectos en materia de políticas sociales.
<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"> • Infancia y adolescencia • Adulto Mayor • Juventud • Seguridad Alimentaria • Discapacidad • Justicia Transicional
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<p>Gobernador NS, Alcalde de Cúcuta, Director del Instituto Departamental de Salud, Secretario de Planeación y Desarrollo Territorial, Secretario de Gobierno, Secretario de Educación Departamental, Secretaria de las Tecnologías de la Información, Secretaria de Atención a Víctimas, Secretaria de Fronteras y Cooperación Internacional, Secretaria de Vivienda y Medio Ambiente, Secretaria de cultura, Secretaria de Desarrollo Social, Secretaria de la Mujer, Secretaria de Agua Potable y Saneamiento Básico, Director de INDENORTE, Director Regional del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Procurador Regional para la Defensa de la Niñez, Director Ejecutivo de la Cámara de Comercio, Cajas de compensación Familiar, Presidente de la Asamblea Departamental, Director Regional del SENA, ONG, Iglesia, Policía Nacional, Ejército, Defensor del pueblo, Ministerio de Trabajo, Departamento Para la Prosperidad Social, Universidades, Pro familia, Corponor, Fiscalía General, Medicina Legal, Grupos Poblacionales, Altas Consejerías.</p> <p>-Los actores que participan permanentemente son: Gobernador NS, Alcalde de Cúcuta, Director del Instituto Departamental de</p>

	<p>Salud, Secretario de Educación Departamental, Secretaria de las Tecnologías de la Información, Secretaria de Atención a Víctimas, Secretaria de Fronteras y Cooperación Internacional, Secretaria de cultura, Secretaria de Desarrollo Social, Secretaria de la Mujer, Secretaria de Agua Potable y Saneamiento Básico, Director de INDENORTE, Director Regional del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Cajas de compensación Familiar, Presidente de la Asamblea Departamental, Director Regional del SENA, ONG, Iglesia, Policía Nacional, Ejército, Departamento Para la Prosperidad Social, Universidades, Pro familia, Corponor, Fiscalía General, Grupos Poblacionales, Altas Consejerías.</p>
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>Ninguno.</p>
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • e requiere la movilización de recursos económicos de orden nacional para el desarrollo de iniciativas priorizadas. En el CONPOS Norte de Santander se aprueban la formulación de políticas públicas de las diferentes áreas (Sociales, económicas, seguridad etc.) por tanto, se espera que las direcciones nacionales tomen en cuenta los lineamientos priorizados por el espacio. • Fortalecer la articulación entre los actores territoriales. Hay muy poca participación de los actores del espacio, no presentan una asistencia continúa y en la mayoría de las ocasiones delegan sus representantes.
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>No existe un apoyo de instancia nacional para el desarrollo de actividades del CONPOS NS. La Secretaría técnica del espacio manifiesta la importancia de tener acompañamiento y asistencia técnica para desarrollar las temáticas.</p>
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa: -Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas</p>	<p>Se ha trabajado en el desarrollo de la política infantil del departamento. En este sentido, se trabaja en la creación de una ruta de atención para la población infantil que trabaja. Para el presente año, se espera abordar de forma más detallada acciones sobre políticas juveniles para la población de este grupo etario que se encuentra desempleada y vulnerada.</p>

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

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

<p>Factores externos</p> <p>Factores internos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es un espacio de formulación, presentación y aprobación de las políticas públicas sociales de la región, en el cual se concretan y priorizan las necesidades en materia social del departamento. En este espacio se puede articular las acciones en torno al empleo y trabajo decente de forma coherente. • Los actores asistentes a este espacio pertenecen a los diferentes sectores: público, privado, comunidad, organizaciones privadas y organismos de control, lo cual garantiza una visión más integral de las problemáticas. 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • La secretaría técnica manifiesta que no se llega a grandes resultados debido al poco interés de los participantes. Los actores no reconocen la importancia del espacio. • No hay recursos para la operatividad del espacio, (papelaría, refrigerio, etc).

<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • La toma de decisiones del espacio se respalda directamente por el Gobernador, además de priorizar recursos de orden regional y nacional. • Las políticas sociales (infancia, discapacidad, vejez etc.) presenta prioridad dentro de las apuestas a nivel nacional. La definición de problemáticas clara permitirá la aprobación de los recursos. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir el rol de actores participantes, con el fin de obtener aportes de todos los diferentes sectores que asisten al espacio. • Sensibilizar a los actores sobre la importancia del espacio para la toma de decisión. Es importante conocer el proceso de creación y operación el espacio para dimensionar el objetivo del mismo. • Dentro de los principales objetivos del espacio se priorizan las actividades relacionadas a la erradicación del trabajo infantil. Por tanto, se deberán articular las acciones con los lineamientos a nivel nacional de la política pública de infancia. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Articular acciones con los demás actores participes del espacio para concretar compromisos y responsabilidades para cada uno (logística, agenda del día). • Crear talleres de sensibilización y socialización de los objetivos y resultados del espacio. • Invitar al desarrollo del espacio a diferentes entidades u organizaciones no gubernamentales para exponer las principales necesidades en materia social del departamento.
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • No hay priorización de propuestas de orden nacional. Se espera que las problemáticas planteadas tengan respuesta de orden nacional, para la definición de propuestas regionales. • No hay continuidad de los actores del espacio. Los representantes delegan funciones a diferentes profesionales, lo cual retrasa el plan de trabajo propuesto por el consejo. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Articular el plan de acción con las metas propuestas en los planes de trabajo de otros espacios como la Subcomisión Departamental de Políticas Laborales y Salariales, para detallar temas de empleo y trabajo decente. • Hacer seguimiento a la asistencia y participación de los actores del espacio por medio de cartas de recordatorio firmadas por el Gobernador. • Invitar a profesionales de orden nacional a la discusión de estrategias en el marco del desarrollo del CONPOS, con lo cual, se pretende la sensibilización de las problemáticas del departamento a las instancias nacionales. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar talleres en el marco del desarrollo del CONPOS para integrar a los participantes en las diferentes mesas realizadas. Utilizar metodologías pedagógicas para llevar a cabo los talleres. • Hacer seguimiento a los compromisos y la asistencia participativa de los actores, por medio de un plan de seguimiento, que se coordinará de forma rotativa por cada uno de los participantes.

NOMBRE DEL ESPACIO: CONSEJO DEPARTAMENTAL DE DESARROLLO RURAL	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO NORTE DE SANTANDER
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
NORMATIVIDAD	Decreto 897 de 2011
OBJETIVO DEL ESPACIO	Coordinar la ejecución de la política del sector, los programas especiales, la investigación y la prestación de servicios agropecuarios y de desarrollo rural en Norte de Santander.
<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"> • Estadísticas de producción del sector rural • Censo agropecuario • Problemáticas latentes del sector rural
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Gobernador, secretario de desarrollo económico, secretario de planeación, Directores o gerentes regionales de entidades vinculadas al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Director de Acción social, Director Regional del Sena, Universidades, CORPOICA, Gremios y organizaciones campesinas, Consejos Municipales de Desarrollo Rural, Centros provinciales de Gestión Agro empresarial, Centrales de abastos, Asociaciones, secretarios técnicos de cadenas productivas.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> • Se creó el plan de asistencia técnica para el gobierno nacional, en el cual se priorizaron las estrategias de asistencia técnica que deben liderar las apuestas del desarrollo rural. • Se han priorizado las problemáticas del sector.
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos para la operatividad del espacio (impresiones, refrigerios, logística) • Se requiere la obligatoriedad en las recomendaciones que da el CONSEA Norte de Santander a la política del sector.
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	Se ha debatido acciones de política pública, específicamente el plan de asistencia técnica del Ministerio de Agricultura, donde se expuso la importancia de obtener asistencia técnica para las unidades productivas campesinas.

<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>El Plan de asistencia técnica. Se recomendó al Ministerio de Agricultura la distribución de recursos de orden nacional a las políticas de desarrollo técnico rural de los departamentos.</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

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

<p>Factores externos</p> <p>Factores internos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el espacio se presentan las estadísticas actualizadas de las diferentes áreas de desarrollo rural del departamento, lo cual permite que los actores tengan un conocimiento similar sobre los avances de cada uno de los sectores y actividades económicas. • Debate detallado sobre las políticas del sector a nivel nacional y regional. • El espacio presenta una convocatoria frecuente y continúa para el desarrollo de las actividades. • La misión y objetivo del espacio es coherente con los lineamientos departamentales propuestos en el plan de desarrollo “Un Norte Productivo para Todos 2016-2019”. 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con un plan de acción y/o de seguimiento para evidenciar avances en el desarrollo del espacio • No hay recursos para el funcionamiento y operatividad del espacio (talleres, impresión, refrigerio etc.
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • De acuerdo a experiencias anteriores (Propuesta del plan de asistencia técnica), el espacio cuenta con un buen reconocimiento a nivel nacional. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Invitar a diversos grupos de análisis de estadísticas (ORMET NS, Universidades etc.) al desarrollo de algunos espacios que proporciona el CONSEA, para construir indicadores dicentes de las realidades de desarrollo rural del departamento. • Hacer una lectura detallada de las apuestas del plan de desarrollo del departamento y analizar los posibles escenarios de acción para contribuir desde el CONSEA. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Articular esfuerzos con el Ministerio de Agricultura para la transferencia metodológica de un plan de acción que permita el seguimiento de avances en el marco de los encuentros del CONSEA. • Definir las propuestas del CONSEA para el presente año y construir un bullet informativo para socializar a instancias departamentales.

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ul style="list-style-type: none">No hay obligatoriedad por parte de los dirigentes en el cumplimiento de los resultados dados por el CONSEA.	<ul style="list-style-type: none">Socializar con instancias departamentales y gremios, la importancia de articular esfuerzos y actividades en el marco del desarrollo del CONSEARealizar seminarios y/o charlas sobre temáticas de desarrollo rural.	<ul style="list-style-type: none">Definir un rol en los participantes del CONSEA para rotar la operatividad del espacio (logística: salón, agenda del día, etc.), lo anterior permitirá una mayor responsabilidad e integridad entre los actores.

NOMBRE DEL ESPACIO: COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD NORTE DE SANTANDER	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	CAMARA DE COMERCIO DE CÚCUTA
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
NORMATIVIDAD	DECRETO 537 DEL 14 DE JUNIO DEL 2012
OBJETIVO DEL ESPACIO	Articular con entidades territoriales y la sociedad civil en temas relacionados a la productividad y competitividad del departamento con el fin de promover el desarrollo económico y mejorar el nivel de vida de la población.
<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"> • Zona franca: Se ha discutido sobre el futuro de la zona franca en el departamento. En el momento no está en funcionamiento esta área, sin embargo, la cámara de comercio junto a la Alcaldía de Cúcuta están articulando esfuerzos para administrarla. • Acueducto metropolitano: La aprobación de la construcción del acueducto se realizó en el marco de la CRCNS • Infraestructura • Índices de competitividad • Construcción y socialización de la agenda de competitividad.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Gobernador, Consejero Departamental de Competitividad, Secretario de desarrollo económico, Secretario de planeación, Secretaria departamental de Tecnologías de la Información, Alcalde de San José de Cúcuta, Secretaria Municipal de Planeación, Secretario Municipal de Desarrollo Social, Subsecretario Municipal de Productividad y Competitividad, Director del Área Metropolitana de Cúcuta, Director Regional de PROEXPORT, Director Regional de la DIAN, Director de la Corporación Autónoma Regional de Frontera CORPONOR, Presidente ejecutivo de la Cámara de Comercio de Cúcuta, de Ocaña y Pamplona, FENALCO, ACOPI, INDUARCILLA, ACICAM, Grupo Nova, CORPOMODA, CAMACOL, IMAS, ASOCAMBIOS, ASOCARBÓN, ACODRES, COTELCO, COOPECAÑA, ASOHOFrucOL, FEDEPALMA, Colegio Médico Cúcuta, FUNDESCAT, Zona Franca, UNIDOS.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	En el marco de la Comisión Regional de Competitividad se abrió el debate sobre la construcción del Acueducto Metropolitano de Cúcuta. En el momento, el proyecto se incluyó en el Plan de Desarrollo Departamental.

<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Recursos económicos para la operatividad del espacio: los recursos hace referencia a la logística del espacio (refrigerio, impresiones, talleres etc.). Se ha planteado al sector privado el aporte para el desarrollo y operatividad del espacio pero no ha sido posible la ejecución. Recurso humano: Solo hay un profesional encargado de coordinar las actividades del espacio. 			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Si, se han construido estrategias para la elaboración de la política pública de innovación en el Área Metropolitana de Cúcuta.</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"> La CRCNS participó en la formulación de la política pública de innovación con la secretaría de las Tics. Las metas de competitividad del Plan de Desarrollo Departamental se articularon con la agenda regional de competitividad. 			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	A	B	C	D

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

<p>Factores externos</p> <p>Factores internos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • La convocatoria para el desarrollo del espacio es atendida casi en su totalidad. • La dirección técnica de la CRCNS es la cámara de comercio de Cúcuta, institución reconocida por abordar las temáticas de los gremios económicos. • En el espacio se discuten temas relacionados con la productividad y competitividad del departamento, los cuales pueden articularse con estrategias para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente. • El espacio reúne diversos actores, gremios económicos, academia, Estado y entidades privadas. • El espacio goza de buen reconocimiento a nivel regional. 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • No hay recurso humano para apoyar la coordinación del espacio. Solo hay un profesional encargado de llevar a cabo los compromisos del espacio. • Falta de recursos financieros para desarrollar operativamente el espacio (papelería, refrigerios, documentación etc.)
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es un espacio que se enmarca bajo lineamientos de orden nacional. • La aprobación de proyectos en el espacio, tiene una respuesta positiva en el orden nacional. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprovechar los espacios de la CRCNS para presentar el proceso llevado a cabo por la SDPLS Norte de Santander. Lo anterior, permitirá incluir dentro de la temática de competitividad, la promoción del empleo y trabajo decente. • Por medio del ORMET NS, se espera socializar y dar a conocer los principales indicadores del mercado laboral de la región de Norte de Santander en los espacios de la CRCNS. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir acciones entre los actores partícipes para dividir las responsabilidades y compromisos de la CRCNS (Logística, agenda del día, temáticas). • Invitar a los entes territoriales para identificar las necesidades pertinentes que puedan ser discutidas en la CRCNS.

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ul style="list-style-type: none">Los actores gubernamentales de la región Norte Santandereana no han articulado acciones y necesidades con lo estudiado y debatido en la agenda de competitividad de la CRCNS	<ul style="list-style-type: none">Realizar sesiones de sensibilización sobre la importancia y utilidad de la CRCNS.	<ul style="list-style-type: none">Revisar y socializar periódicamente los avances de la CRCNS ante los entes territoriales del departamento.

NOMBRE DEL ESPACIO: OBSERVATORIO REGIONAL DE MERCADO DE TRABAJO DE NORTE DE SANTANDER	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	OBSERVATORIO REGIONAL DE MERCADO DE TRABAJO DE NORTE DE SANTANDER
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
NORMATIVIDAD	Decreto 1444 del 2014
OBJETIVO DEL ESPACIO	Consecución de información, análisis, monitoreo y prospectiva de las temáticas que caracterizan el mercado de trabajo del departamento de Norte de Santander en un espacio institucional.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	El ORMET NS se ha consolidado como un espacio de análisis en torno a las necesidades y principales problemáticas existentes en el Departamento respecto al mercado laboral. En el cual se socializan los resultados obtenidos en cada investigación, diseñan estrategias de articulación interinstitucional, trazan los ejes centrales de los proyectos a ejecutar por el observatorio y realiza divulgación de la oferta y/o rol que puede cumplir cada actor clave en el proceso.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Gobernación de Norte de Santander, Alcaldía de San José de Cúcuta, SENA, Cámara de comercio, Comisión Regional de Competitividad, Universidad Libre, Universidad Simón Bolívar, Universidad Francisco de Paula Santander, ESAP, Uni minuto, Observatorio socioeconómico regional de la Frontera, Ministerio de Trabajo.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> - Ha sido posible visibilizar y concientizar a los actores frente a la importancia de hacer partícipe a la academia en el direccionamiento de la política pública Departamental. - Sembrar confianza de la institucionalidad y la población frente a la función y pertinencia del ORMET NS. - La receptividad de la población para la recolección de información primaria a través de la aplicación de los instrumentos metodológicos en cada proyecto.
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	Sería importante contar con la participación y mayor receptividad de los hacedores de política pública Departamental, así como contar con recursos económicos propios que respalden la ejecución y puesta en marcha de proyectos de investigación
¿Se ha participado en el	Se han elaborado estudios investigativos, apoyados técnicamente con PNUD. Estudios de: Perfiles ocupacionales en los sectores comercio y calzado. Estudios de análisis del contexto socioeconómico y de mercado laboral, estudios de

<p>acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>informalidad, etc. Los resultados proporcionaron recomendaciones de política pública, en torno a la temática de mercado laboral. Sin embargo, no se ha podido trascender en la ejecución de la misma.</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"> • Se han presentado y socializado documentos con recomendaciones de política pública sobre las principales temáticas de mercado laboral. • Estudios de mercado laboral: 1. Estudio de perfiles ocupacionales del sector comercio, 2. Estudio de perfiles ocupacional del sector calzado, 3. Diagnostico del contexto socioeconómico de mercado laboral en Cúcuta y su área metropolitana, 4. Informalidad laboral. 			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	<p>A</p>	<p>B</p>	<p>C</p>	<p>D</p>
				<p>X</p>

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

<p>Factores externos</p> <p>Factores internos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Observatorio de Mercado de Trabajo de Norte de Santander, analiza los principales indicadores de mercado laboral y su comportamiento, además de realizar estudios de investigación de acuerdo a la necesidad de la región. • Desarrollo de estrategias y recomendaciones de política pública en materia de mercado laboral. • La asistencia técnica del ORMET NS se transfiere a través del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD y el Ministerio de Trabajo. 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poco reconocimiento del espacio en la institucionalidad del departamento Norte de Santander. • Falta de recursos financieros para la ejecución de los estudios que son necesarios en la región. • Poca receptividad de los actores ante la ejecución de estudios de investigación en la región.
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento del viceministerio de empleo y pensiones para articular en diferentes espacios, como la SDPLS, la CRCNS, entre otros. • La secretaria técnica del ORMET NS esta a cargo de la Universidad Libre. Lo anterior, permite el reconocimiento académico e investigativo para fines de articulación con los entes territoriales. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar foros, congresos y talleres en articulación con los actores partícipes del observatorio, para dar a conocer los resultados obtenidos, los principales indicadores y los alcances del mismo. • El articulación con el ente territorial, Gobernación, presentar y socializar boletines informativos, para dar a conocer la realidad del departamento en materia laboral. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar talleres de socialización y presentación del portafolio de servicios del Observatorio de Mercado de Trabajo de Norte de Santander a los entes territoriales. • Junto a las demás entidades, posicionar la imagen de ORMET NS, como la institución de mayor importancia en el análisis de información del mercado laboral. • Implementar la página de internet del ORMET NS en las demás páginas web de las entidades partícipes.

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ul style="list-style-type: none">• Alta rotación de los participantes en la mesa del ORMET NS, dado que las instituciones no designan a un responsable directo y permanente para participar y tomar decisiones.• No se realizan reuniones previas a la definición de la estrategia de investigación con los entes territoriales de la región.	<ul style="list-style-type: none">• Por medio de planes de seguimiento, asignar tareas a los miembros del ORMET NS, entre ellas, identificar los actores que no asisten y reiterar su compromiso con el observatorio y problemática de la región.	<ul style="list-style-type: none">• Definir roles dentro de los actores participantes, con el fin de apoyar la construcción y desarrollo del espacio del ORMET NS.• Realizar mesas de trabajo con los entes territoriales para definir las necesidades de investigación pertinentes para la región Norte Santandereana.

NOMBRE DEL ESPACIO: COMITÉ INTERINSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (CIETI)	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	MINISTERIO DE TRABAJO
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> El CIETI es una instancia de orden nacional, regional y territorial, encargada de gestionar acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil.
NORMATIVIDAD	La normatividad que crea los CIETI son: el Decreto 859 de 1995 y Ley 1098 de 2006. Además se cuenta con convenios internacionales de la OIT que han sido ratificados por el país y, la formulación e implementación de estrategia en el Plan de Desarrollo Nacional. En Norte de Santander se creó por medio de un acto administrativo, el cual estipula la formulación de comités municipales y departamental.
OBJETIVO DEL ESPACIO	Gestionar el tema de prevención y erradicación de trabajo infantil en el nivel municipal, departamental y nacional mediante la cohesión de esfuerzos entre las distintas instituciones gubernamentales, organizaciones privadas y centrales trabajadoras.
<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"> • Oferta institucional de cada una de las instituciones que integran el comité. • Plan de acción. Se definen las metas, objetivos y alcances del plan y la participación de cada uno de los actores. • Actividades de intervención. Se coordinan acciones de intervención, en las cuales el Ministerio de Trabajo lidera las actividades. • Actividades de socialización. Junto a los entes territoriales se programan jornadas y campañas de socialización de prevención y erradicación del trabajo infantil. • Programas de erradicación del trabajo infantil. Se articulan acciones con entidades como e ICBF para aplicar los programas en contra de las peores formas del trabajo infantil. • Celebración del 12 de junio, día internacional del trabajo infantil.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Gobernación, Alcaldía de San José de Cúcuta, ICBF, Ministerio de Trabajo, Policía, ONG, Cajas de Compensación Familiar, Procuraduría, Defensoría. Todos lo actores participan frecuentemente a excepción de la Policía Nacional de infancia y Adolescencia.

<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de una instancia que gestiona acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil a nivel departamental y municipal • Lograr la articulación institucional entre las principales entidades para la prevención y erradicación infantil de trabajo infantil • Se ha logrado la inclusión en el plan de desarrollo departamental y municipal esta temática. • En este espacio se ha socializado la política pública del gobierno y se han dado recomendaciones sobre como seria la formulación de metas y objetivos. • Realización de jornadas de prevención y socialización del trabajo infantil en la ciudad de Cúcuta.
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se requiere un mayor compromiso de los actores políticos. La Gobernación y la Alcaldía deberán mostrar un mayor compromiso en la asistencia y participación activa en el espacio del CIETI. Igualmente, la representación del espacio debe ser acompañada por un mismo funcionario que pueda llevar la trazabilidad del proceso. • Recursos financieros. Se requieren recursos financieras para desarrollar las actividades del espacio, como las jornadas de prevención y erradicación, publicidad, material para entrega, actividades de recreación, refrigerios, etc. • La designación de un secretario técnico. En años anteriores se contaba con la designación de un secretario técnico que desempeñaba prioritariamente funciones de coordinación del espacio, de esta manera se obtuvo resultados recuentes y pertinentes.
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En la construcción del plan de desarrollo departamental se tuvo una participación activa, relacionando las principales conclusiones del comité y brindando recomendaciones de política. • En el marco del Consejo de Política Social se socializaron las principales problemáticas del comité, especialmente se enfatizó sobre la necesidad de levantar una línea base que proporcione información actualizada de trabajo infantil en el departamento.
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p>-Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas -Planes/estudios e investigaciones -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se incluyó en el Plan de Desarrollo “Un Norte Productivo para todos 2016-2019” programas, subprogramas y metas específicas relacionadas a la prevención y erradicación del trabajo infantil, priorizando el levantamiento de una línea base para analizar la información. • Se han articulado acciones con la política de juventudes del departamento. En el marco del CONPOS, el CIETI y demás comités relacionados realizaron recomendaciones para la formulación de la política de juventud.

DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	A	B	C	D
	X			

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
Factores externos / Factores internos	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> Se ha logrado un reconocimiento de la problemática de trabajo infantil en la región. El espacio ha permitido que las instituciones de la región articulen acciones para sensibilizar, socializar y promover actividades de prevención y erradicación del trabajo infantil. El espacio cuenta diversidad en la participación de las entidades. Se tiene la intervención de instituciones del sector público, privado y tercer sector, lo cual genera una visión integral para la solución de la problemática. El comité se desarrolla en el marco del Consejo Departamental de Política Social, en donde se prioriza la ejecución de recursos y la prioridad en los planes y proyectos de política pública del departamento. 	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> No hay un secretario técnico designado para la coordinación del espacio. La inspectora del Ministerio de Trabajo que se encarga de liderar los procesos del comité no prioriza las actividades de esta instancia puesto que tiene a su cargo más funciones. No cuenta con recursos financieros para las acciones que propone el espacio. Las jornadas de socialización, prevención y erradicación del trabajo infantil no cuentan con material, publicidad, transporte, stand, etc. para su instalación en las diversas áreas de la ciudad. El espacio no realiza un proceso de medición de metas, lo que genera un desconocimiento en los avances de las acciones propuestas.
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> Las temáticas que se trabajan en el CIETI registran una inclusión importante en el plan de desarrollo “Un Norte Productivo para Todos”. Se priorizaron 	<p style="text-align: center;">POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> Aprovechando la diversidad en la participación de los actores del CIETI, se propone realizar eventos de sensibilización y socialización para prevenir el trabajo infantil (foros, debates, conversatorios). Cada entidad 	<p style="text-align: center;">DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> De acuerdo a la gran relevancia de la temática a nivel nacional, se debe solicitar la designación de un secretario técnico que coordine las actividades del espacio de forma prioritaria.

<p>actividades como el levantamiento de una línea base para el análisis de estadística actualizada.</p> <ul style="list-style-type: none"> El CIETI presenta una prioridad para la nación, a través de su inclusión en el Plan de Desarrollo Nacional. Y el direccionamiento de estrategias desde el Comité nacional al territorial. 	<p>deberá comprometerse en la participación de un número mínimo de miembros que representen su sector.</p> <ul style="list-style-type: none"> Continuar el proceso de estudio del plan de desarrollo departamental, para iniciar el acompañamiento en la implementación de las estrategias plasmadas en la agenda pública. Articular acciones con el Observatorio de Mercado de Trabajo de Norte de Santander para priorizar temáticas de investigación con relación al trabajo infantil y las estrategias que se puedan generar. 	<ul style="list-style-type: none"> Por medio de un plan de actividades se asigna a cada entidad el compromiso de proporcionar un insumo para la realización de las jornadas de prevención y socialización. (publicidad, pendón, material, transporte, etc.) El Ministerio de Trabajo, como entidad que dirige el espacio, debe brindar asistencia técnica en la formulación metodológica para medir los avances del plan de acción.
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> No hay continuidad en la representación de las entidades que hacen parte del comité. Los funcionarios que participan no son los mismos en las sesiones. Hay un bajo acompañamiento de la instancia a nivel nacional. No se relacionan temática nuevas, capacitaciones o metodologías para aplicar en las sesiones de trabajo. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> Definir una estrategia para socializar de forma periódica los avances del espacio, de esta forma se va coordinando las acciones con lo implementado en el plan de desarrollo. Se propone que cada entidad pueda liderar la agenda de trabajo del CIETI de forma rotatoria, lo que permitirá la concientización de operar estos espacios. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar un seguimiento a la asistencia y participación de los funcionarios delegados para el comité y sensibilizar a las secretarías del municipio y departamento sobre la importancia de participar de forma continua. Solicitar de nivel central un acompañamiento metodológico y capacitaciones para los participantes.

NOMBRE DEL ESPACIO: COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	MINISTERIO DE TRABAJO
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> El Comité de Seguridad y Salud en el trabajo se reúne cada dos meses. El Ministerio del Trabajo implementa acciones con el fin de mantener condiciones laborales que garanticen el bienestar, la salud de los trabajadores y la eficiencia de la empresa.
NORMATIVIDAD	A partir de la Ley 1562 de 2012 se entiende la Seguridad y Salud en el Trabajo como la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y a su vez, optimizar las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora, mediante acciones coordinadas de promoción y prevención de la salud, así como la prevención y el control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de la empresa. El Comité en Norte de Santander la normatividad se enmarca en la resolución 0084 de 2013 y el decreto 16 de 1997.
OBJETIVO DEL ESPACIO	Promocionar la Salud laboral en todos los niveles, buscar acuerdos con las directivas y responsables del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros en el trabajo.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Las principales temáticas trabajadas en este espacio corresponden a: <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de socialización y sensibilización a las empresas de departamento para lograr el uso e implementación de la normatividad de seguridad y salud en el trabajo. • Principales necesidades de las empresas de riesgos profesionales • Articulación de la temática con otras entidades • Estudio de los sectores que mayor necesidad de atención al riesgos requieren.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Gobernación, ARL, fondos de pensiones, trabajadores, empresas, pensionados, IFINORTE, INDENORTE. Todos lo hacen de forma permanente.

<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se han logrado realizar socializaciones a los gremios de mayor incidencia de riesgos, como son: constructores, mineros, transporte etc. • Las empresas del departamento reconocen la normatividad de seguridad y salud en el trabajo y se ha generado una cultura al respecto. 			
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se requiere recursos financieros para realizar socializaciones a diferentes municipios del departamento. El objetivo del comité es acercar la oferta y normatividad a los sectores de mayor incidencia de riesgos, como el minero, el cual se localiza en regiones alejadas de los cascos urbanos municipales. • El recurso humano del espacio debe enfocarse a estas actividades, sin embargo, los inspectores de trabajo tienen mas carga laboral con otras funciones de inspección y control. 			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se proporcionó recomendaciones al Plan Decenal del Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional, expresando las principales problemáticas de los empresarios y las instituciones prestadoras del servicio de riesgos en la región, para la consolidación de estrategias y de la nueva normatividad. 			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p>-Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas -Planes/estudios e investigaciones -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A nivel regional no se presentaron aportes. A nivel nacional se proporcionó recomendaciones del territorio para la consolidación de la nueva normatividad, en el marco del Plan Decenal del Seguridad y Salud en el Trabajo. 			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	A	B	C	D
	X			

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

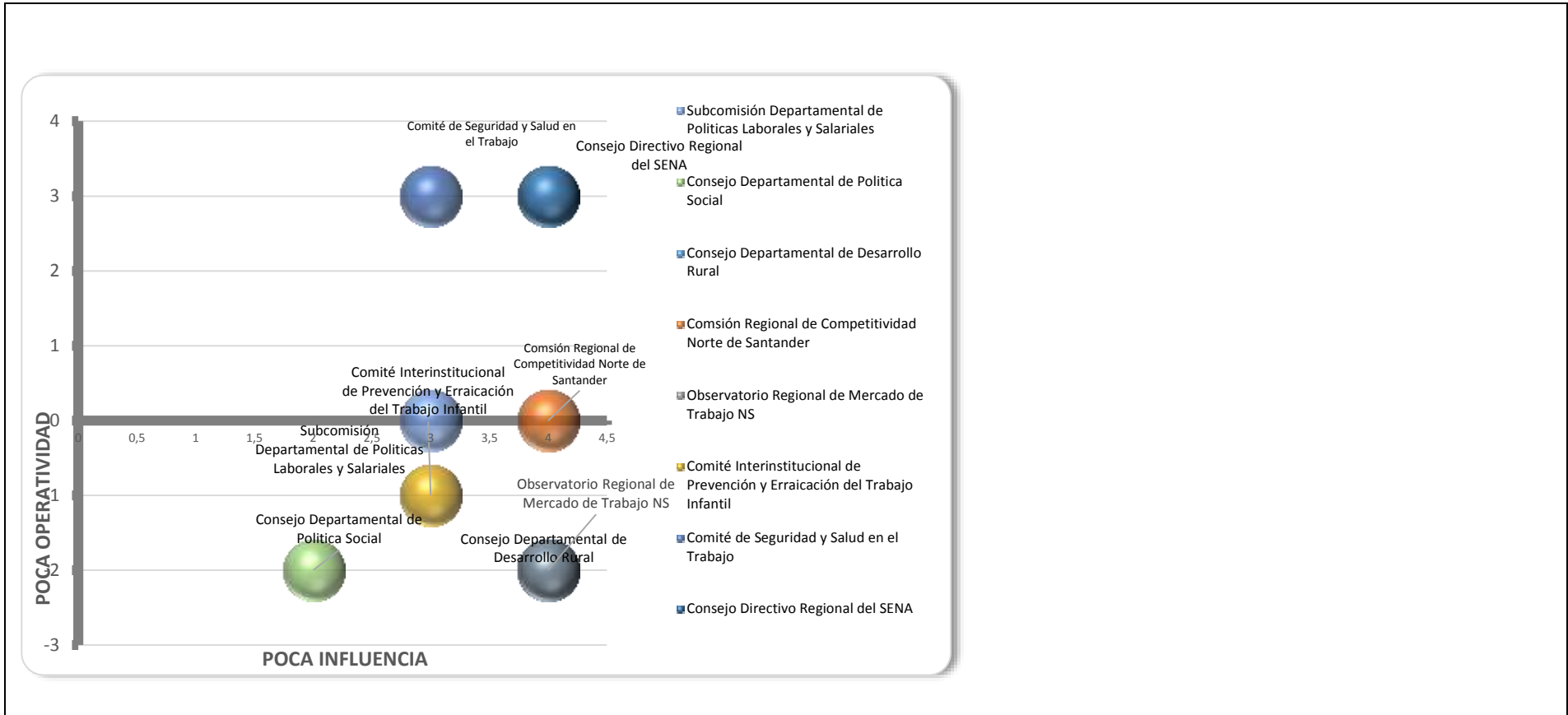
<p>Factores externos</p> <p>Factores internos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • El espacio cuenta con un buen nivel de convocatoria. Debido a las implicaciones que puede generar el desconocimiento de la nueva normatividad, se ha despertado un gran interés en este espacio. • Se han realizado socializaciones a gremios de empresarios invitados al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo Norte de Santander 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se requiere mayor articulación con las instituciones municipales y departamentales de la región para incluir dentro de sus acciones los lineamientos del comité. • No se cuenta con un acompañamiento técnico alto por parte del Ministerio como instancia nacional. • No hay recursos para trasladar las socializaciones a los diferentes municipios y zonas donde se encuentran los sectores con mas riesgos laborales, ni para realizar capacitaciones a mas inspectores de trabajo que puedan replicar las implicaciones de la nueva normatividad.
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se ha logrado que los empresarios de la región conozcan e identifiquen la normatividad referente a los riesgos laborales. • A nivel nacional se esta generando una sensibilización frente a esta problemática. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar foros y eventos de gran magnitud en donde diferentes sectores (público, privado, académico) conozcan la normatividad de riesgos laborales. • Invitar a diferentes profesionales conocedores de la temática a nivel nacional, a participar de las iniciativas de sensibilización en la región. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicitar capacitaciones a instancias de nivel central del Ministerio de Trabajo, con el fin que den a conocer temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y, que profundicen algunos casos particulares. • Utilizar otras instancias municipales para impartir las capacitaciones en zonas de difícil acceso. Las universidad o los centros de formación pueden participar en esta iniciativas.
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • No hay articulación con las universidades o centros de formación de profesionales sobre la temática. De esta manera, los nuevos funcionarios no conocen los avances actualizados, ni proponen alternativas de solución. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se propone la articulación con instituciones educativas para el estudio de investigaciones referentes al tema, las cuales puedan proporcionar información pertinente para el comité. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los profesionales de las instituciones de formación pueden articular sus prácticas laborales con las actividades que se enmarcan en el comité de seguridad y salud de Norte de Santander.

NOMBRE DEL ESPACIO: CONSEJO DIRECTIVO REGIONAL DEL SENA	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>El Consejo Directivo Regional del SENA es un cuerpo colegiado que relaciona aspectos referentes a la formación técnica, formación profesional, actualización tecnológica del recurso humano de las empresas, la certificación de competencias laborales, la creación de fuentes de trabajo y el acompañamiento en la ejecución presupuestal. En Norte de Santander se reúne mensualmente.</p>
NORMATIVIDAD	La normatividad en la que se enmarca la creación del Consejo Regional del SENA es el Decreto 249 del 2004.
OBJETIVO DEL ESPACIO	<p>El Consejo Directivo Regional del SENA es un cuerpo colegiado que tiene como misión representar a las partes interesadas en los procesos de formación del talento colombiano y brindar apoyo a la dirección regional con el fin de implementar medidas pertinentes para el territorio.</p> <p>Dentro de sus funciones se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigilar y controlar los centros de formación territoriales. • Promover, coordinar, articular y suscribir alianzas y convenios con las demás entidades públicas y privadas, para aunar esfuerzos, recursos e impacto de los programas de formación, previa autorización impartida por el Consejo directivo regional o del Distrito Capital, en consonancia con las disposiciones presupuestales y las normas de contratación. • Medir y evaluar la gestión de los Centros de Formación y programas que dependan de la Dirección Regional o del Distrito Capital, con base en los indicadores definidos por el SENA, retroalimentarlos y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento derivados de la evaluación. • Implementar las estrategias y acciones de comunicación, imagen corporativa e información a la ciudadanía, de acuerdo con las políticas nacionales de la entidad.
<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"> • Requerimientos del sector productivo de la región. Se discuten y debate sobre las necesidades reales de formación para el trabajo y empleo en la economía del departamento. • Formación para el trabajo. Se definen los lineamientos que deberá tomar en consideración la dirección del SENA para aprobar o disminuir cursos de formación. • Convenios institucionales. • Monitoreo de planes, programas y metas de los informes del SENA departamental y municipales

	<ul style="list-style-type: none"> • Certificaciones por competencias. • Agencia pública de empleo • Apoyo en recomendaciones sobre la ejecución presupuestal. 			
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<p>Los actores que participan en este espacio son: Gobernación de Norte de Santander, Ministerio de Trabajo, iglesia, ANDI, FENALCO, SAC (palmicultores), ACOPI, CUT, CGT, campesinos (ANUC). Todos lo hacen de forma constante.</p>			
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> • El principal logro identificado es mantener el contacto permanente con el sector productivo y los trabajadores en los temas relacionados con la capacitación del talento humano, dado que estas relaciones permiten identificar por pertinencias las necesidades de formación para el trabajo y empleo de la región. • El Consejo Directivo Regional de Norte de Santander se traslada a los diferentes municipios de la región (especialmente Ocaña y Pamplona) para identificar en las territoriales las necesidades. 			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<ul style="list-style-type: none"> • El secretario técnico del espacio manifiesta que no se requieren acciones adicionales para mejorar la gestión. 			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	<ul style="list-style-type: none"> • Si. Se participó en la construcción de los planes de desarrollo departamental y municipales. Se brindó acompañamiento y se proporcionó el portafolio de servicios del SENA para articular las estrategias de los entes territoriales. 			
¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa: -Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas -Planes/estudios e investigaciones -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha participado y promovido investigación en temas relacionados al desarrollo agrícola, ambiental, electrónica, informática. • Se participó en el programa de reconversión a vendedores informales de combustible junto con la cámara de comercio y la fundación del Catatumbo. 			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	A	B	C	D
	X			

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • El espacio cuenta con un buen nivel de convocatoria. • El Consejo Directivo Regional del SENA integra el sector productivo (empresarios), trabajadores y el sector de formación, lo cual permite que se generen avances pertinentes para las necesidades económicas de la región. • El Director Regional del SENA participa activamente en el espacio, lo cual garantiza confianza entre los asistentes. 	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poca visibilidad del espacio en la institucionalidad del departamento como un escenario estratégico para definir temas de formación para el trabajo y empleo.
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Consejo Directivo Regional del SENA se realiza en diferentes centros de formación municipales, con el fin de identificar las necesidades de gran parte del territorio Norte Santandereano. 	<p style="text-align: center;">POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguir garantizando confianza entre los asistentes, por medio de la presentación y socialización de los avances del espacio a otras instancias del departamento. • El Director Regional puede emitir comunicados pertinentes sobre los resultados del espacio en otros escenarios estratégicos, donde los actores puedan articular acciones para apoyar su gestión. 	<p style="text-align: center;">DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cada actor participante deberá socializar los resultados y avances del consejo con sus respectivas entidades, para garantizar una mayor visibilidad del espacio. • Realizar y articular con eventos y foros estratégicos del departamento para presentar las actividades de gestión del espacio.
<p style="text-align: center;">AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Baja articulación con otros espacios que pueden dar recomendaciones en cuanto a la formación de la región y temáticas relacionadas con el empleo. 	<p style="text-align: center;">RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Articular con espacios como la Subcomisión Departamental de Políticas Laborales y Salariales, para discutir avances y resultados, específicamente en la promoción del empleo y trabajo decente. El Consejo Directivo puede tener participación periódica en la subcomisión para exponer sus alcances y socializar resultados. 	<p style="text-align: center;">LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluir en la toma de decisiones a la institucionalidad del municipio y del departamento de la región, con el fin de concientizar sobre la importancia de temáticas como la formación para el trabajo y además, comprometerlos en estas acciones, como una labor de todos.

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



2. MAPA DE ACTORES

2.1 Actividades desarrolladas para la implementación del mapeo

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
05-07-2016	Socialización metodología	Se realizó reunión con la secretaría técnica de ORMET NS para exponer el objetivo de la metodología y en que consiste su implementación.	Se dio a conocer el propósito de aplicar la metodología de análisis de espacios.
06-07-2016	Socialización metodología	Se realizó reunión con la Gerente de la Comisión Regional de Competitividad NS para exponer el objetivo de la metodología y en que consiste su implementación.	Se dio a conocer el propósito de aplicar la metodología de análisis de espacios.
08-07-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaría técnica del ORMET NS para indagar sobre el funcionamiento del espacio de discusión.	Se diligenció el formato entrevista ED
12-07-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaría técnica de la Subcomisión Departamental de Políticas Laborales y Salariales	Se diligenció el formato entrevista ED
12-07-2016	Socialización metodología	Se realizó reunión con secretaria de desarrollo social de la Gobernación, entidad que ejerce la secretaria técnica del CONPOS para exponer el objetivo de la metodología y en que consiste su implementación.	Se dio a conocer el propósito de aplicar la metodología de análisis de espacios.
12-07-2016	Socialización metodología	Se realizó conversación vía telefónica con el secretario técnico del CONSEA para exponer el objetivo de la metodología y en que consiste su implementación. (El funcionario se encontraba incapacitado)	Se dio a conocer el propósito de aplicar la metodología de análisis de espacios.
14-07-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaría técnica del Consejo Departamental de Política Social Laborales y Salariales	Se diligenció el formato entrevista ED
06-09-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaría técnica Comité Interinstitucional de prevención y erradicación del Trabajo Infantil	Se diligenció el formato entrevista ED
06-09-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaría técnica del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Se diligenció el formato entrevista ED
14-09-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaría técnica del Consejo	Se diligenció el formato entrevista ED

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?

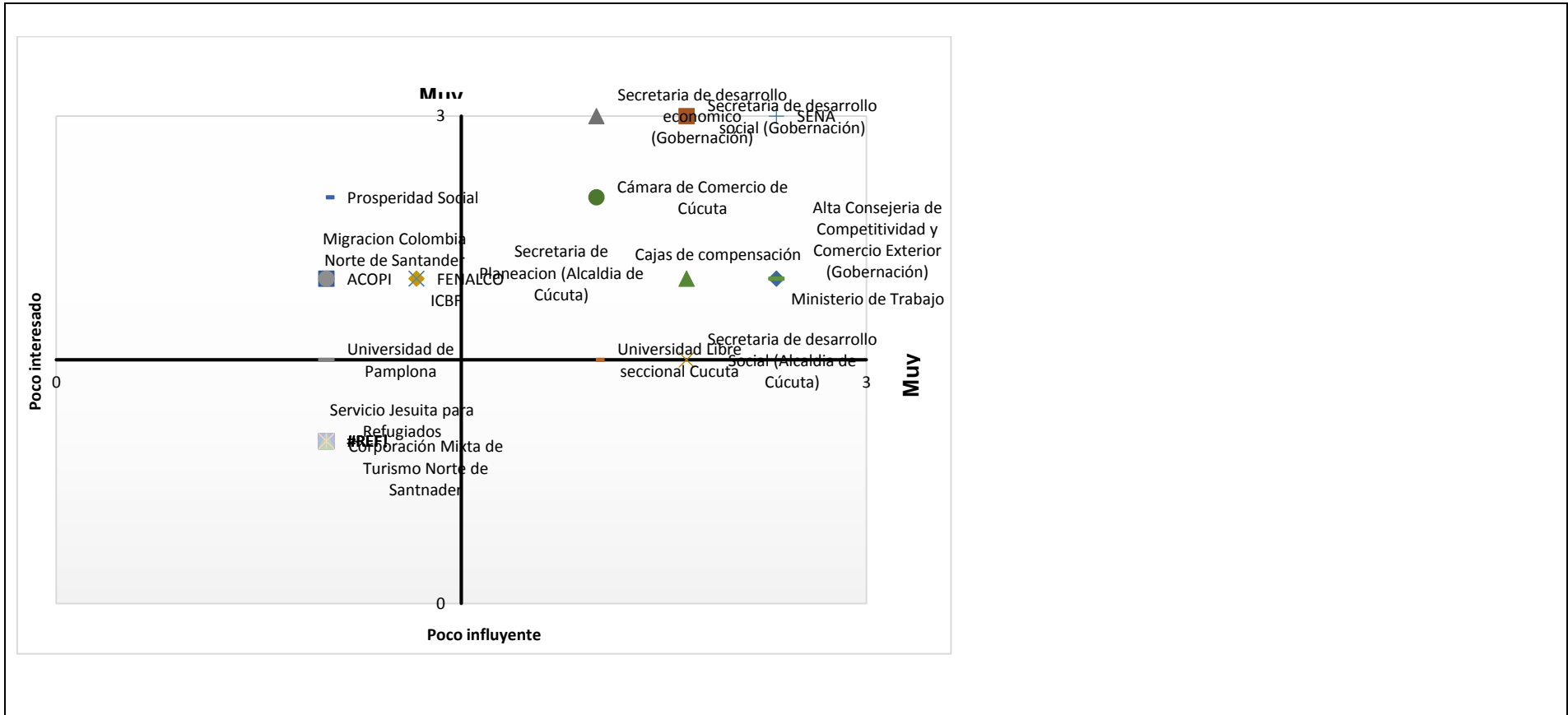
Tipo de actor	Número total
Gobierno	10
Entidad Privada	2
Gremio	3
Academia	2
Cooperación Internacional	
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	1
Total actores	18

- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión?
Según la información recolectada en las entrevistas formato “Entrevista ED”, los actores que presentan una débil participación en los espacios de discusión son:
 1. Las **Universidades**. Se resalta la necesidad de articular la academia con las acciones en materia económica y productiva de la región, puesto que se requiere la actualización constante de datos e investigaciones que generen temáticas de discusión.
 2. La **prosperidad social** es un actor de gran importancia en los espacios de discusión, en especial por la información recolectada por la ANSPE. La base de datos que maneja la entidad contiene información que puede ser insumo de los estudios socioeconómicos elaborados para la región.
 3. **Organizaciones no Gubernamentales**. Es importante la presencia de Organizaciones No Gubernamentales para conocer las diferentes estrategias de las ONG’s y articular acciones para alcanzar los objetivos propuestos.
 4. Los **concejos y las asambleas** no hacen parte de ninguno de los espacios analizados. Es indispensable que se conozcan las estrategias y resultados en el marco de las sesiones del concejo y la asamblea de la región.

5. El **DANE**. Como institución oficial de estadística a nivel nacional, debe participar de forma activa con la proporción de datos actualizados sobre las diferentes temáticas tratadas en los espacios.
- ¿Qué estrategias de mantenimiento de actores, propondría para que los actores desarrollen mejor su actividad?
Dentro de las estrategias para lograr la articulación de los actores se encuentran:
 1. Realizar talleres de sensibilización en las diferentes entidades a las que pertenecen los actores estudiados y definir grupos de trabajo con los actores (Estado, universidad, empresa, demás organizaciones) con el fin de crear capital social y compromiso alrededor de las diferentes responsabilidades en los diversos espacios estratégicos.
 2. Asignar tareas entre los actores, con el fin de apropiarse a los mismos de los diferentes espacios. Cada actor rotará la consecución de la logística (Salón, material, refrigerio, agenda del día) para crear responsabilidad y compromiso en mantener en dinamismo el espacio.
 3. Delegar otro profesional que asista de manera oportuna y continua, cuando la persona encargada no pueda asistir. Este suplente debe conocer los procesos históricos y actuales del espacio.
 4. Crear metodologías más didácticas para llevar a cabo los espacios. Realizar las charlas o talleres de forma pedagógica, de modo que se generen interacciones entre los actores y responsabilidad de los mismos.
 5. Realizar estudios de caso y transferencia de experiencias con los actores de diferentes espacios a nivel local, regional o nacional.

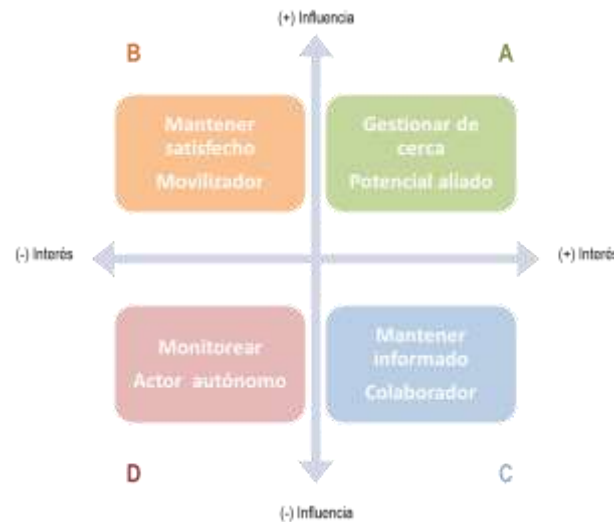
2.3 Análisis mapeo de actores

- 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 caracteriza por tener participación activa en los diferentes espacios de discusión del departamento Norte de Santander, reconocer e incluir en su misión objetivos para la promoción del empleo, tener una gran capacidad de convocar otros actores y liderar en la mayoría de casos, el desarrollo de los espacios a través de las secretarías técnicas.

Adicionalmente, se caracterizan por presentar competencias técnicas, ser eficientes y obtener resultados en el corto y mediano plazo.

Estos actores son aliados para desarrollar las temáticas de promoción del empleo y trabajo decente.

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.

-La articulación con las acciones del Plan de Desarrollo Departamental. Se debe socializar las metas planteadas en los PDD y PDM de la región para que cada entidad relacione y articule las actividades con lo proyectado en el departamento.

- Se debe incluir en el desarrollo de los planes de acción o trabajo de los diferentes espacios.
- Se debe socializar las diferentes estrategias del Ministerio de Trabajo y articular acciones para llevarlas a cabo.
- Si los actores no hacen parte de alguna secretaría técnica, se debe invitarlos a participar en comités de técnicos de los espacios para el desarrollo de actividades relevantes para la problemática laboral.
- Incluirlos en eventos, presentaciones y talleres que se realicen en la región.

Movilizador (alta influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Si bien este grupo presenta una participación activa en los espacios de discusión, no presenta claros objetivos enmarcados en el trabajo decente. Estos actores conocen los lineamientos del Ministerio de Trabajo para la promoción del empleo, sin embargo, no han logrado la continua articulación con los demás actores y entidades.

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

- Se debe socializar la oferta institucional del Ministerio de las entidades para articular actividades con la promoción del empleo, buscar acciones estratégicas para la colaboración y relación constante con estos actores.
- Se debe nombrar un delegado para participar en todos los espacios con relación a la promoción del empleo. Lo cual, hará que una misma persona conozca todas las estrategias que apuntan al desarrollo de objetivos de esta problemática.
- Se debe socializar los programas del Ministerio de forma creativa, puesto que en esta clasificación se encuentran los gremios económicos, se debe llegar a su interés demostrando los beneficios y garantías de acceder a los programas.
- Interlocutar de forma constante con estos actores. Se debe atender sus necesidades de articulación y evidenciar la importancia de acercarse a las demás entidades.

Colaborador (baja influencia / alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Estos actores no presentan la influencia necesaria para la toma de decisiones de política pública. Las universidades se posicionan en este cuadrante, dado que, aunque se han desarrollado estudios de temáticas laborales, la incidencia en el accionar político ha sido muy baja. En estos actores se evidencia el interés por hacer parte de los procesos, sin embargo, los resultados no trascienden en la agenda pública.

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

-Se debe evidenciar de forma mas detallada los resultados obtenidos en sus procesos de gestión. Para el caso puntual de las universidades, se propone presentar el portafolio de servicios de las investigaciones de mercado laboral y articular con los planes y metas propuestos en los planes de desarrollo departamental y local.

-En los espacios de discusión, se deberá sensibilizar a los demás actores con las estrategias de recomendación hechas para cada estudio.

-Articular las recomendaciones con la oferta de programas y estrategias que el Ministerio de Trabajo implementa para la promoción del empleo y el trabajo decente en las regiones.

-Presentar de forma periódica un gran evento de mercado de trabajo en la región.

Actor autónomo (baja influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

No se registra ningun actor con esta característica.

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

No aplica.

OBSERVACIONES ADICIONALES