



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 QUINDÍO

MINISTERIO DEL TRABAJO

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

JOSÉ SANTOS HERNÁNDEZ PÉREZ

Noviembre de 2016

1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
Junio 27 de 2016	Mesa de trabajo personal	Identificación de los espacios de discusión presentes en el departamento del Quindío	Se identificaron 12 espacios susceptibles de ser abordados
Julio 7 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización al coordinador del CONSEA Quindío	Se actualizó la información del espacio y se formalizó la participación del Ministerio de trabajo
Julio 8 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización a la coordinadora de Consejo Departamental de Política Social del Quindío	Se actualizó la información del espacio y se contactamos a los coordinadores de otros espacios que hacen parte del Consejo.
Julio 11 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización a la coordinadora de la Red Regional de Emprendimiento y el CODEPYME	Se actualizó la información de la Red Regional de Emprendimiento y se identificó el estado del proceso de activación del CODEPYME. Se logró incluir al Ministerio de Trabajo para participar como invitado especial a estos espacios.
Julio 11 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización a la coordinadora del CIETI y el Comité Seccional de SST	Se actualizó la información del CIETI y se caracterizó el CSSST. Así mismo, se conoció sobre el liderazgo que tiene la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo sobre estos dos espacios.
Julio 12 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización a los integrantes del CTPD del Quindío en reunión ordinaria.	Se caracterizó el CTPD y se identificó el papel que tienen en el proceso de seguimiento y evaluación de las políticas públicas en el territorio. Se logró afianzar vínculos con el Ministerio de Trabajo para socializar y hacer seguimiento y evaluación

			a las políticas vinculadas con los pactos por el trabajo decente.
Julio 12 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización al secretario técnico de la SCPLS del Quindío	Se actualizó la información de la SCPLS del Quindío y se logró articular actividades de su plan de acción con el PAT.
Julio 13 de 2016	Gestión institucional	Aplicación del instrumento de caracterización a la coordinadora del ORMET Quindío	Se actualizó la lista de los participantes del espacio y se logró motivar la continuación del espacio con los responsables de la coordinación.
Julio 14 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización al director de competitividad de la Gobernación del Quindío.	Se logró incluir al Ministerio de Trabajo para participar como invitado especial en la Comisión Regional de Competitividad e Innovación. Se conoció sobre el estado del espacio y el proceso de reactivación que se adelanta.

1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
1. Comisión Regional de Competitividad e Innovación del Quindío CRC e I	X	JUAN JOSÉ BOTERO / Director de Competitividad Secretaria de Turismo, Industria y Comercio - Gobernación del Quindío
2. Consejo Territorial de Planeación Departamental CTPD	X	CHARLI ROSE PARRA / Presidente CTPD del Quindío
3. Consejo Seccional de Desarrollo Agropecuario, Pesquero, Forestal Comercial y de Desarrollo Rural CONSEA Quindío	X	HENRY GALLEGU HENAO / Técnico operativo Secretaria de Agricultura, Desarrollo Rural y Medio Ambiente – Gobernación del Quindío

4. Consejo Departamental de la Pequeña y Mediana Empresa del Departamento del Quindío CODEPYME	X	DIANA MARTINEZ / Directora de Industria y Comercio Secretaria de Turismo, Industria y Comercio – Gobernación del Quindío
5. Red Regional de Emprendimiento del Quindío	X	DIANA MARTINEZ / Directora de Industria y Comercio Secretaria de Turismo, Industria y Comercio – Gobernación del Quindío
6. Consejo Departamental de Política Social	X	GLORIA CRISTINA ZULETA RINCON / Jefe de Familia Secretaria de Familia – Gobernación del Quindío
7. Consejo Regional SENA		
8. Observatorio Regional de Mercado de Trabajo ORMET – Quindío	X	NATALY LLANO / Coordinadora Centro de Empleo Secretaria de Desarrollo Económico – Alcaldía de Armenia
9. Mesa de Generación de Ingresos		
10. Subcomisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales del Quindío SCPLS	X	ANDRES TAMAYO / Secretario Técnico Subcomisión Quindío
11. Comité Departamental de Erradicación del Trabajo Infantil	X	ANA GLEDYS MEJIA / Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites – Dirección Territorial Quindío Ministerio de Trabajo
12. Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo	X	ANA GLEDYS MEJIA / Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites – Dirección Territorial Quindío Ministerio de Trabajo

1.3 Análisis espacio de discusión

NOMBRE DEL ESPACIO: Comisión Regional de Competitividad Quindío	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Secretaría de Turismo Industria y Comercio, Gobernación del Quindío
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: En el año 2015 estuvo inactiva. Solo se han realizado dos reuniones en el periodo 2016
NORMATIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO No 2828 23 AGO 2006 "Por el cual se organiza el Sistema Administrativo Nacional de Competitividad y se dictan otras disposiciones" • LEY 1253 DE 27 NOVIEMBRE 2008 "Por el cual se regula la productividad y competitividad y se dictan otras disposiciones" • DECRETO 1500 DE 13 JULIO 2012 "Por medio del cual se dictan medidas para la organización, articulación y funcionamiento del Sistema Administrativo Nacional de Competitividad e Innovación" • DECRETO 1136 DE 2012 – GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO • ORDENANZA NÚMERO 021 DEL 31 DE AGOSTO DE 2014, "POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGA LA ORDENANZA 016 DE 2012, SE ESTABLECE EL SISTEMA REGIONAL DE COMPETITIVIDAD Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"
OBJETIVO DEL ESPACIO	<p>La Comisión Regional de Competitividad coordina y articula, al interior del departamento, la implementación de las políticas de desarrollo productivo, de competitividad y productividad; de fortalecimiento del micro, pequeña y mediana empresa; y de fomento de la cultura para el emprendimiento.</p> <p>Para este efecto, desarrollará las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Servir de escenario de diálogo, coordinación y articulación en temas de competitividad e innovación entre el sector público, productivo y la academia, en el nivel regional. 2. Articular las instancias regionales de conformidad con lo establecido en las normas que para tal efecto dicte el gobierno nacional en especial en concordancia con el Plan de Desarrollo de cada periodo constitucional.

3. Coordinar la actualización del Plan Regional de Competitividad donde se definan responsabilidades y roles para cada uno de los actores de la Comisión Regional de Competitividad, articulados con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo y los Planes de Desarrollo Territoriales.
4. Apoyar la implementación de políticas de carácter nacional en materia de competitividad e innovación en el nivel territorial para aquellos temas que requieren alianzas estratégicas entre el sector público y privado.
5. Apoyar el diseño e implementación de estrategias para el desarrollo de las apuestas productivas definidas por los departamentos y las regiones, así como las promovidas por el nivel nacional de aplicación territorial.
6. Apoyar el seguimiento a la ejecución de las políticas de desarrollo productivo en su región y de los recursos destinados al cumplimiento de los objetivos del Plan Regional de Competitividad.
7. Hacer propuestas de planes, proyectos y lineamientos de política a las entidades correspondientes del orden nacional o territorial en lo relacionado con los procesos competitivos, regionales o nacionales.
8. Comunicar periódicamente a la Coordinación Nacional de las Comisiones Regionales de Competitividad, acerca de los avances en el desarrollo de las actividades determinadas en el presente artículo.
9. Adoptar las políticas generales y los lineamientos estratégicos necesarios para lograr los objetivos.
10. Aprobar el plan de acción anual para la ejecución del Plan Regional de competitividad.
11. Asignar acciones específicas a las instancias que componen la Comisión Regional de Competitividad.
12. Crear comisiones técnicas y realizar las mesas de trabajo que considere necesarias para el desarrollo de sus funciones.
13. Propiciar por el funcionamiento en el marco de la CRCEI, de las instancias que por mandato legal la componen.
14. Articular la ejecución de las iniciativas contenidas en el Plan Regional de Competitividad.
15. Establecer el reglamento interno de la Comisión Regional de Competitividad y sus modificaciones.
16. Garantizar la articulación de las iniciativas contenidas en el Plan Regional de Competitividad y el los Planes de Desarrollo Departamentales y Municipales.
17. Definir los indicadores de gestión y de impacto de las labores realizadas por la CRCEI.
18. Hacer seguimiento al avance de la ejecución del Plan Regional de Competitividad.

Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión

<p>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</p>	<p>-Gobernanza, fortalecimiento institucional -Plan de acción para el año 2016 -Se definió nombrar un gerente para la comisión regional de competitividad</p>
<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gobernadora del Departamento del Quindío 2. Secretaria de Turismo, Industria y comercio 3. Secretaria de Planeación y Planificación del Departamento 4. Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural y Medio Ambiente del Departamento 5. Alcaldía de Armenia 6. Secretaria de Desarrollo Económico del Municipio de Armenia 7. Departamento Administrativo de Planeación del Municipio de Armenia 8. Un representante de los alcaldes de los municipios del Departamento 9. Director del SENA Regional Quindío 10. Director de la Corporación Autónoma Regional del Quindío CRQ 11. Presidente Ejecutivo de la Cámara de Comercio de Armenia y del Quindío 12. Un miembro del Comité Intergremial y Empresarial del Quindío 13. Cinco empresarios que representen a sectores económicos (Turismo, Agropecuario, Salud, Construcción, Comercial) 14. Rector de la Universidad del Quindío 15. Representante de la Corporación de Instituciones de Educación Superior CIES 16. Representante del CODECTI 17. Representante del Comité Universidad-Empresa-Estado 18. Representante de la Red Regional de Emprendimiento 19. Representante del Consejo Regional Mipyme 20. Representante del Comité Regional de Desarrollo Agropecuario CONSEA 21. Representante de la Mesa de Planificación Turística 22. Representante del Comité Técnico del Paisaje Cultural Cafetero
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>-Definir plan de acción 2016 -Reactivación luego de año y medio de inactividad</p>
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>-Gerente y plan de apoyo para el fortalecimiento de la estructura y la unificación de las agendas</p>

<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Solamente se participó en la elaboración del plan de desarrollo</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Políticas del sector: No – Acuerdos/Ordenanzas: Plan de desarrollo – Planes/estudios e investigaciones – Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente 			
<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 style="text-align: center;">Factores internos</p> <p style="text-align: center;">Factores externos</p>	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <p>1. Esta liderado por la Gobernación del Quindío 2. Tienen alta participación de actores locales</p>	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <p>1. Falta de recursos financieros para su operación 2. Falta de continuidad operativa para cumplir con las funciones del espacio.</p>
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>1. Alto apoyo por parte de Innpulsa Colombia y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo 2. Tiene alta incidencia en la definición y ejecución de políticas públicas para el departamento</p>	<p style="text-align: center;">POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>1.1 Elaborar plan de apoyo para el fortalecimiento del espacio en el territorio 1.2 Gestionar proyectos que favorezcan el empleo decente ante las entidades nacionales. 2.1 Gestionar ante instancias nacionales acciones de formación y capacitación para mejorar la competitividad regional 2.2 Elaborar agendas comunes para unificar acciones que ejecutan los espacios que hacen parte del Sistema de competitividad del departamento</p>	<p style="text-align: center;">DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <p>1.1 Elaborar presupuesto para garantizar recursos (financieros, técnicos, logísticos, estratégicos) que permitan la operación del espacio 1.2 Programar jornadas de trabajo para el fortalecimiento de las capacidades de interlocución y negociación de actores que participan en la elaboración de políticas públicas 2.1 Promover jornadas de trabajo donde se reconozca el impacto que tiene la gestión del espacio en el departamento. 2.2 Participar de manera articulada en diferentes instancias de toma de decisión relevantes para el objetivo del espacio, buscando un mayor impacto y articulación intersectorial</p>
<p style="text-align: center;">AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <p>1. Poco avance en los indicadores de competitividad del departamento.</p>	<p style="text-align: center;">RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <p>1.1 Elaborar plan de seguimiento y evaluación a los indicadores de competitividad del departamento. 2.1 Proponer el establecimiento de parámetros que definan las posibilidades de mayor cogestión entre actores, vinculando diferentes agendas institucionales a favor del empoderamiento y fortalecimiento del espacio.</p>	<p style="text-align: center;">LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <p>1.1 Gestionar con las entidades locales recursos para hacer estudios sobre la calidad del empleo en el departamento. 2.1 Presentar propuestas para realizar seguimiento a los indicadores laborales del departamento para tomar decisiones que permitan mejorar la calidad del empleo.</p>

NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Territorial de Planeación	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Sociedad Civil
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
NORMATIVIDAD	<p>Describir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ART. 340 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA “En las entidades territoriales habrá también consejos de planeación, según lo determine la ley. El Consejo Nacional y los consejos territoriales de planeación constituyen el Sistema Nacional de Planeación” • LEY 152 DE JULIO 15 1994 “Por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo”
OBJETIVO DEL ESPACIO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar y discutir el proyecto del plan de desarrollo. 2. Organizar y coordinar una amplia discusión sobre el proyecto del plan de desarrollo, mediante la organización de reuniones regionales y locales con los Consejeros, en las cuales intervengan todos los sectores, con el fin de garantizar eficazmente la participación ciudadana de acuerdo con el artículo 342 de la Constitución Política de 1991. 3. Absolver las consultas que formule la Administración o las demás autoridades de planeación durante la discusión del proyecto del plan de desarrollo. 4. Formular recomendaciones a las demás autoridades y organismos de planeación sobre el contenido y la forma del plan. 5. Conceptuar sobre el proyecto del Plan de Desarrollo elaborado por la entidad territorial. 6. Realizar semestralmente un seguimiento a las metas de continuidad, cobertura y calidad de los servicios, definidas en los respectivos planes sectoriales.
<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"> -Recursos de sostenimiento por parte de la administración departamental que no llegan a tiempo -Proyección diplomado en ordenamiento territorial -Comunicaciones para dar a conocer el consejo territorial -Formulación y seguimiento a los planes de desarrollo departamental y municipales
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<p>Charli Rose Parra Sector Social y Comunitario (Presidente)</p> <p>Rosa Elvira Guapacha Gómez Sector Social y Comunitario (Vicepresidenta)</p>

	<p>María De Jesús Rúales Sector Económico (Secretaria)</p> <p>Marco Aurelio Forero Patiño Sector Económico</p> <p>Jaime Alberto García Castillo Sector Poblacional</p> <p>Miryam Sofía Rincón Pinzón Sector Poblacional</p> <p>José Bayardo Jiménez Ordoñez Sector Poblacional</p> <p>Omar Quintero Arenas Sector Social y Comunitario</p> <p>Sigifredo Campuzano Cruz Sector Social y Comunitario</p> <p>Luis Carlos Calderón Ramírez Sector Social y Comunitario</p> <p>Nelson Guzmán Baena Sector Social y Comunitario</p> <p>Jhon Elvis Vera Suarez Sector Ambiental</p> <p>Jorge Hernán Palacio Salazar Sector Ambiental</p> <p>Alejandra María Giraldo García Sector Educativo y Cultural</p> <p>Rosa Patricia Buitrago Giraldo Administraciones Municipales</p> <p>Edgar Domínguez Ruiz Delegado Quindío Sistema Nacional Planeación</p> <p>Carlos Mario Álvarez Morales Administraciones Municipales</p> <p>Alber Deylan Sector Cultural</p> <p>Hernando Muñoz Cárdenas Sector Educativo y Cultural</p> <p>Jorge Enrique Gómez Marín Sector Educativo y Cultural</p>
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Realización de secciones itinerantes en los diferentes municipios del Quindío -Revisión y análisis de los Planes de Desarrollo -Encuentro departamental de consejeros territoriales -Empoderamiento de los sectores -Reconocimiento a nivel nacional como el mejor consejo territorial
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Incentivar la participación en el consejo territorial a través de procesos de formación -Mejorar la calidad institucional y el empoderamiento en la gestión por parte de los consejeros municipales -Desarrollar procesos de investigación y creación de medios de divulgación
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Se realizó un pronunciamiento y encuentros sobre acuerdos de la habana en los municipios de Génova, Quimbaya, Salento y Pijao.</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"> – Políticas del sector: Presupuesto participativo, seguridad alimentaria, impulso de la economía solidaria y sistema de ciencia tecnología e innovación – Acuerdos/Ordenanzas: Plan departamental de desarrollo – Planes/estudios e investigaciones: No – Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: No 			
<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			

CONSEJO TERRITORIAL DE PLANEACIÓN DEPARTAMENTAL DEL QUINDÍO

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. <i>Realización de reuniones itinerantes en diferentes municipio del Quindío de acuerdo al plan de acción</i> 2. <i>Revisión y seguimiento a planes de desarrollo</i> 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Dificultad para recibir de la administración departamental los recursos para su funcionamiento</i> 2. <i>Poca participación e ilegitimidad en la representación ante los espacios</i>
	<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Promover e incentivar la participación en los consejos municipales</i> 2. <i>Desarrollar procesos investigación y creación de medios de divulgación</i> 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Realizar talleres en diferentes municipios del Quindío para promover el fortalecimiento de los consejos de planeación municipal. 1.2 Presentar propuestas conjuntas para socializar las políticas públicas en materia laboral en los diferentes municipios del departamento. 2.1 Realizar seguimiento a las estrategias de empleo incluidas en los planes de desarrollo de los municipios del departamento. 2.2 Proponer estudios específicos para identificar problemáticas de empleo en los diferentes municipios del departamento.
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Poca credibilidad que tienen los ciudadanos por la institucionalidad</i> 2. <i>Bajo apoyo por parte de las entidades nacionales como DNP, CNP y el SNP</i> 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Presentar informes de gestión y logros en diferentes espacios en el departamento. 1.2 Invitar a las entidades nacionales a las jornadas de trabajo que se desarrollan en los municipios del departamento. 2.1 Presentar informes de seguimiento a los planes de desarrollo de los municipios en espacios participación ciudadana. 2.2 Realizar jornadas en el territorio con las entidades nacionales para presentar informe de los planes de desarrollo del departamento. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Nombrar un equipo técnico para que realice la gestión de recursos ante la administración departamental. 1.2 Proponer actividades para discutir sobre las problemáticas de empleo en cada uno de los municipios del departamento. 2.1 Realizar jornadas de trabajo para discutir sobre los roles que tienen cada participantes en el espacio. 2.2 Hacer jornadas temáticas sobre problemáticas de empleo con los participantes del espacio.

NOMBRE DEL ESPACIO: Sistema Nacional Regional del sector agropecuario, pesquero, comercial forestal y de desarrollo rural CONSEA Quindío	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Secretaría de Agricultura, Desarrollo Rural y Medio Ambiente de la Gobernación del Quindío
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Durante el presente año se realizan reuniones periódicas de acuerdo a lo establecido en la norma. El año 2015 se reunió solo una vez al inicio del periodo.
NORMATIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • RESOLUCIÓN No 000164 DE 30 MARZO DE 2004 “Por la cual se modifica la Resolución 00460 del primero de octubre de 1997, con el fin de organizar el Sistema Nacional Regional del sector agropecuario, pesquero, comercial forestal y de desarrollo rural” • RESOLUCIÓN No 001008 DE 02 AGOSTO DE 2011 “Por la cual se crea el consejo seccional agropecuario, pesquero, forestal comercial y de desarrollo rural CONSEA y el comité departamental de desarrollo rural y reforma agraria -CDDRR en el departamento del Quindío” • RESOLUCION No 000331 DE 10 ABRIL DE 2012 “Por la cual se actualiza el consejo seccional de desarrollo agropecuario, pesquero, forestal comercial y de desarrollo rural – CONSEA y el comité departamental de desarrollo rural y reforma agraria en el departamento del Quindío” • DECRETO No 1987 DE 12 SEPTIEMBRE DE 2013 “Por el cual se organiza el Sistema de coordinación de actividades públicas, privadas y de inclusión social para el cumplimiento del Pacto nacional por el Agro y el Desarrollo Rural” • RESOLUCIÓN No 00122 DE 29 ENERO DE 2015 “Por medio de la cual se modifica el artículo segundo de la resolución 000361 de 2012 del Quindío”
OBJETIVO DEL ESPACIO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar la articulación de las iniciativas y acciones que se adelanten en las diferentes entidades públicas relacionadas con el cumplimiento del Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural. 2. Asesorar al Presidente de la República y al Gobierno Nacional en la formulación de los lineamientos para el cumplimiento del Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural, en concordancia con los planes y programas de desarrollo del país. 3. Proponer acciones para la modernización de instituciones y normas que afecten el cumplimiento del Pacto

	Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural. 4. Las demás inherentes al cumplimiento de los objetivos del Sistema de coordinación de actividades públicas, privadas y de inclusión social para el cumplimiento del Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural
<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"> • Revisión de estatutos y comités de apoyo • Convocatorias Alianzas productivas • Programa Colombia Siembra • Oferta institucional para promoción del empleo Ministerio de Trabajo
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gobernador del Departamento (Preside) 2. Secretario de Agricultura del Departamento 3. Secretario de Planeación Departamental 4. Directores o Gerentes regionales de las entidades adscritas o vinculadas al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural 5. Delegado de Acción Social 6. Director Regional del SENA 7. Un representante de las universidades con programas académicos a fines al sector 8. Un representante de la Regional de Corpoica en el Departamento 9. Tres representantes de gremios productivos con proyección departamental 10. Dos representantes de las organizaciones campesinas con proyección departamental 11. Dos representantes de asociaciones agropecuarias campesinas con proyección departamental 12. Tres representantes de los Consejos Municipales de Desarrollo Rural 13. Gerente de la Central de Abastos 14. Dos representantes de las asociaciones de Profesionales del Sector, conformadas en el departamento o que se establezcan como capítulos 15. Dos Secretarios técnicos de cadenas productivas a nivel departamental o regional 16. Invitados con voz pero sin voto los directores de la CRQ e INVIMA.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<p>-Socialización y aportes al plan de desarrollo en temas del sector</p> <p>-Participación en convocatorias de alianzas productivas y del programa Colombia siembra</p>
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	Plan de acción concertado con todos los integrantes para desarrollar actividades en beneficio del sector y operativizar los comités técnicos para motivar la participación de los actores.

<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>No</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"> - Políticas del sector: Pacto agrario 2014 - Acuerdos/Ordenanzas. No - Planes/estudios e investigaciones: No - Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: No 			
<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 style="text-align: center;">X</p>			

CONSEJO SECCIONAL DE DESARROLLO AGROPECUARIO, PESQUERO, FORESTAL COMERCIAL Y DE DESARROLLO RURAL CONSEA QUINDÍO.

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <p>1. <i>Inclusión de temáticas del sector agropecuario y de empleo en el plan de desarrollo</i></p> <p>2. <i>Participación en convocatorias de Alianzas Productivas y del programa Colombia Siembra</i></p>	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <p>1. <i>Carencia de plan de acción concertado con los integrantes del espacio</i></p> <p>2. <i>No están definidos los comités técnicos definidos en la norma</i></p>
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>1. <i>Alta oferta institucional y apoyo por parte del Ministerio de agricultura, Ministerio de Trabajo, Banco Agrario, ICA, Prosperidad Social.</i></p>	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>1.1 Proponer jornadas conjuntas con los actores participantes, para socializar la oferta institucional del Ministerio de Trabajo y promover el trabajo decente en el campo.</p> <p>2.1 Presentar programas integrales de intervención para fortalecer los encadenamientos productivos del sector agropecuario en el departamento del Quindío.</p>	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <p>1.1 Realizar jornada de trabajo con los comités técnicos para elaborar plan de acción y solicitar apoyo de las entidades nacionales.</p> <p>2.1 Elaborar reglamento para definir los integrantes y la operación de los comités técnicos.</p>
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <p>1. <i>Poco acompañamiento por parte del SENA y de instituciones de formación técnica y profesional</i></p>	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <p>1.1 Proponer estudios para identificar las necesidades de formación para el trabajo en el sector agropecuario del departamento del Quindío.</p> <p>1.1 Hacer seguimiento y evaluación sobre el impacto que tienen en el empleo formal los proyectos ejecutados con recursos públicos en el departamento.</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <p>1.1 Incluir en el plan de acción jornadas de trabajo para conocer la oferta institucional de formación para el sector agropecuario del departamento.</p> <p>1.2 Asignar como tarea para uno de los comités técnicos, hacer seguimiento y evaluación al trabajo decente en el sector agropecuario del departamento.</p>

NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Departamental de la Pequeña y Mediana Empresa del Departamento del Quindío CODEPYME	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Secretaría de Turismo Industria y Comercio de la Gobernación del Quindío
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí _____ No <u>X</u> Describir: Se tiene solo la propuesta para convocar y crear el espacio. Se realizó una reunión en el 2015 para motivar la participación de los integrantes y se elaboró un borrador de ordenanza para su reactivación. Está en la agenda de la Secretaria reactivar el espacio para la presente vigencia.
NORMATIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • RESOLUCIÓN No 02 DE 2 DE ABRIL 2008 “Por la cual se adoptan elementos del Plan de Acción del Sistema Nacional de Apoyo a las MIPYMES –PYME- por parte del Consejo Superior de Pequeña y Mediana Empresa” • ORDENANZA 052 DE DICIEMBRE 2001 “Por medio del cual se establece el Consejo Departamental para el Desarrollo productivo de las micro, pequeña y mediana empresa” • ORDENANZA 025 DE 16 NOVIEMBRE 2004 “Por medio de la cual se modifica la ordenanza No 0052 de diciembre de 2001” • ORDENANZA 020 DE 04 AGOSTO 2005 “Por medio del cual se modifica la ordenanza 025 de 2004” • ORDENANZA 046 DE DICIEMBRE 2010 “Por medio de la cual se adiciona un párrafo al artículo 4 de la ordenanza 025 del 16 de noviembre de 20042”
OBJETIVO DEL ESPACIO	Servir como un organismo de apoyo para la definición, articulación, ejecución, coordinación y consolidación de las políticas y programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa, propenderá además por el desarrollo y el fortalecimiento de las Mipymes en la región y su articulación con las políticas, programas y acciones sectoriales en los niveles Nacional y Departamental
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	-Proyecto de ordenanza para la creación del CODEPYME en el Quindío
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gobernador (delegado) 2. Secretario de planeación 3. Secretario de agricultura

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Alcalde Armenia 5. Director CRQ 6. Director SENA 7. Director de Fenalco 8. Representante de los alcaldes 9. Dos representantes PYMES 10. Dos representantes de las asociaciones de microempresarios 11. Representante de las entidades financieras que manejen microcréditos 12. Representante del Comité Bancario de Armenia 13. Representante de la cámara de comercio Armenia 			
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>No se tienen logros aún.</p>			
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>-Asignar presupuesto para su coordinación y realizar seguimiento para motivar la participación</p>			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>No</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"> - Políticas del sector: No - Acuerdos/Ordenanzas: Propuesta para la creación del espacio a través del espacio - Planes/estudios e investigaciones: No - Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: No 			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	A	B	C	D
				X

CONSEJO DEPARTAMENTAL DE PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA CODEPYME QUINDÍO

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <p>1. <i>Interés por parte de la Gobernación y la Secretaria de Turismo, Industria y comercio para reactivación del espacio.</i></p>	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <p>1. <i>Carencia de plan estratégico para su funcionamiento.</i></p> <p>2. <i>Falta de presupuesto para su operación</i></p>
	<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>1. <i>Alto interés por parte de los pymes para la reactivación del espacio.</i></p> <p>2. <i>Alto apoyo por parte del SENA y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo</i></p>	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>1.1 Realizar convocatoria amplia para la reactivación del espacio teniendo en cuenta los actores que no están en la norma y que son importantes para el cumplimiento de los objetivos.</p> <p>1.2 Programar jornada de trabajo con los integrantes del espacio para socializar la oferta institucional del Ministerio de Trabajo y promover la formalización laboral con las pymes del departamento.</p>
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <p>1. <i>Alta informalidad comercial y laboral en las pymes del departamento del Quindío</i></p>	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <p>1.1 Realizar actividades de socialización, motivación y capacitación sobre los objetivos y funciones de espacio con actores locales para que conozcan sobre la importancia y la necesidad de reactivar el espacio en el departamento.</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <p>1.1 Desarrollar jornadas de capacitación sobre trabajo decente con los pymes del departamento del Quindío.</p> <p>2.1 Elaborar presupuesto para garantizar el funcionamiento del espacio y el cumplimiento de los objetivos teniendo en cuenta el rol de los integrantes del espacio.</p>

NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Departamental de Política Social	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Secretaría de Familia de la Gobernación del Quindío
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: La norma es exigente y se debe realizar reunión trimestral. Es muy puntual su programación y no se puede delegar la participación.
NORMATIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • LEY 1098 DEL 2006, POR LA CUAL SE EXPIDE EL CÓDIGO DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA ARTÍCULO 206: “El Consejo Nacional de Política Social es el ente encargado de diseñar la política pública, movilizar y apropiar los recursos presupuestales y dictar las líneas de acción para garantizar los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes y asegurar su protección y restablecimiento en todo el territorio nacional” • LEY 1098 DEL 2006, ARTÍCULO 207 “En todos los departamentos, municipios y distritos deberán sesionar Consejos de Política Social, presididos por el gobernador y el alcalde quienes no podrán delegar ni su participación, ni su responsabilidad so pena de incurrir en causal de mala conducta” • DECRETO No 001164 DE 23 NOVIEMBRE 2012 “Por medio del cual se modifica el artículo 1° del decreto 000999 del 12 de septiembre del año 2012” • RESOLUCIÓN No 001460 DE 23 NOVIEMBRE 2012 “Por medio de la cual se establece el Reglamento Interno del Consejo de Política Social del departamento del Quindío”
OBJETIVO DEL ESPACIO	Servir de instancia de coordinación y consulta de analizar, investigar, asesorar, conceptuar y apoyar el proceso de construcción y formulación de la política social departamental para la garantía de los derechos fundamentales individuales y colectivos de las personas, en búsqueda de estrategias de desarrollo integral de la población que busca mejorar la calidad de vida de sus habitantes, buscando participación activa en el logro de su propio desarrollo en el Departamento del Quindío.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	-Responsabilidad penal, adolescentes -Comisarias de familia

	<p>-Población indígena -Plan de desarrollo</p>
<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gobernador 2. Alcalde de Armenia 3. Alcalde Calarcá 4. Alcalde Montenegro 5. Alcalde Quimbaya 6. Alcalde La Tebaida 7. Alcalde Circasia 8. Alcalde Filandia 9. Alcalde Salento 10. Alcalde Buenavista 11. Alcalde Córdoba 12. Alcalde Génova 13. Alcalde Pijao 14. Procurador Regional 15. Procurador Judicial II en asuntos de familia 16. Procurador Judicial 39 en asuntos de Responsabilidad Penal para adolescentes 17. Comandantes Departamento de Policía Quindío 18. Director Seccional de Fiscalías 19. Defensor del Pueblo 20. Director Regional ICBF 21. Director Regional para la prosperidad social 22. Director Territorial Ministerio de trabajo 23. Representante ANSPE 24. Representante UAEARIV 25. Director del Instituto Nacional de Medicina Legal 26. Presidente Asamblea departamental 27. Secretario de Salud 28. Secretario de familia

29. Secretario privado
30. Secretario de planeación y planificación
31. Secretario de hacienda
32. Secretario de educación
33. Secretario de agricultura
34. Secretario de comercio, industria y turismo
35. Secretario de cultura
36. Secretario el interior
37. Gerente de Indeportes
38. Director de la promotora de vivienda
39. Director SENA regional
40. El señor Obispo de la diócesis de Armenia
41. Representante de las comisarías de familia
42. Representante de las iglesias cristianas
43. Representante de la federación Quindiana de Organismos u organizaciones No Gubernamentales
44. Representante de Cajas de compensación familiar del Quindío
45. Rector representante de las Universidades del Quindío
46. Representante de los Gremios de producción
47. Representante del consejo consultivo departamental de comunidades negras
48. Representante de los Pueblos indígenas
49. Representante del Consejo departamental de Juventud
50. Representante del Consejo departamental de discapacidad
51. Representante del Consejo departamental de Justicia transicional
52. Representante del Consejo de violencia y explotación sexual
53. Representante del Consejo territorial de planeación
54. Representante del Consejo departamental de mujeres
55. Representante de la mesa departamental LGBTI
56. Representante de las organizaciones del adulto mayor
57. Personero de la ciudad de Armenia
58. Gobernadorcito del Departamento del Quindío

	59. Representante de los personeros estudiantiles			
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	-Articulación entre alcaldía y gobernación para el funcionamiento del CAE la primavera en Montenegro - Mantener el cumplimiento y la asistencia de los integrantes del espacio			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	-Una persona que realice las funciones de la secretaria técnica			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	No			
¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa: -	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas del sector No - Acuerdos/Ordenanzas No - Planes/estudios e investigaciones: Presentación de propuesta para levantamiento sobre la línea base de trabajo infantil y discusión sobre el plan de desarrollo del departamento - Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: Inclusión de estos temas en el plan de desarrollo a través del documento de recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente elaborado por el ministerio de trabajo 			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO "ANÁLISIS ED": CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	A	B	C	D
	X			

CONSEJO DEPARTAMENTAL DE POLÍTICA SOCIAL DEL QUINDÍO

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
<p style="text-align: center;">Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Alto apoyo y participación por parte de las entidades del orden nacional y local</i> 2. <i>Tiene plan de acción y seguimiento para cada una de las políticas que maneja el espacio</i> 	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Demasiados temas para ser tratados por el espacio en las reuniones ordinarias.</i> 2. <i>Falta de una persona que cumpla con las funciones de la secretaria técnica del espacio</i>
	<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Excelente Articulación entre Alcaldía y gobernación para la ejecución de políticas sociales</i> 2. <i>Inclusión de temáticas sociales propias del espacio en los planes de desarrollo.</i> 	<p style="text-align: center;">POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Programar jornadas de trabajo para socializar la oferta institucional del Ministerio de Trabajo con los diferentes grupos de población que participan del espacio. 1.2 Presentar propuesta al nivel central para modificar la norma y la reglamentación del espacio con el propósito de mejorar su funcionamiento. 2.1 Realizar actividades conjuntas de acuerdo al rol de cada actor para hacer más eficiente las intervenciones en el territorio. 2.2 Implementar sistema de indicadores para hacer seguimiento y evaluación a las políticas sociales en el departamento.
<p style="text-align: center;">AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Desconocimiento de la existencia y funcionamiento de la políticas sociales por parte de la población en general</i> 	<p style="text-align: center;">RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Realizar jornadas de trabajo con grupos a fines de acuerdo a la política pública que se vaya a tratar con el fin de poder profundizar en la temática. 2.1 Proponer estrategias de difusión y socialización de las políticas sociales con participantes y actores locales que apoyen la iniciativa. 	<p style="text-align: center;">LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Promover desde el espacio la Ordenanza por el trabajo decente aprobada por la Asamblea del departamento en el año 2014. 1.2 Acompañar a las diferentes organizaciones sociales con información sobre los procesos y procedimientos de inclusión existentes en la política pública.

NOMBRE DEL ESPACIO: Red Regional de Emprendimiento del Quindío	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Secretaría de Turismo Industria y Comercio de la Gobernación del Quindío, SENA, Cámara de Comercio de Armenia y del Quindío
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: No se realizaron las reuniones correspondientes en el periodo 2015. Para el 2016 se reactivó y se han realizado dos reuniones
NORMATIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • LEY 1014 DE 26 ENERO 2006 “De fomento a la cultura del emprendimiento” • DECRETO 1192 DE 03 ABRIL 2009 “Por el cual se reglamenta la Ley 1014 de 2006 sobre el fomento a la cultura del emprendimiento y se dictan otras disposiciones” • RESOLUCIÓN No 001410 DE 19 NOVIEMBRE 2012 “Por medio de la cual modifica la resolución No. 000519 del 18 de junio de 2009”
OBJETIVO DEL ESPACIO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer políticas y directrices orientadas al fomento de la cultura para el emprendimiento 2. Formular un plan estratégico nacional para el desarrollo integral de la cultura para el emprendimiento 3. Conformar las mesas de trabajo de acuerdo al artículo 10 de esta ley; (Sensibilización, Formación, Pre-incubación, Financiación, Creación de empresas, Capacitación Empresarial y Sostenibilidad, Sistemas de información). 4. Ser articuladoras de organizaciones que apoyan acciones de emprendimientos innovadores y generadores de empleo en el país; 5. Desarrollar acciones conjuntas entre diversas organizaciones que permitan aprovechar sinergias y potenciar esfuerzos para impulsar emprendimientos empresariales. 6. Las demás que consideren necesarias para su buen funcionamiento.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	-Inclusión de temas de emprendimiento en el plan de desarrollo
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	1. Gobernación Departamental quien lo presidirá.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Dirección Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena. 3. Cámara de Comercio de la ciudad capital. 4. Alcaldía de la ciudad capital 5. Un representante de los alcaldes de los demás municipios designados entre ellos mismos. 6. Un representante de las oficinas departamentales de juventud. 7. Un representante de las Instituciones de Educación Superior de la región designado por el Centro Regional de Educación Superior, CRES. 8. Un representante de las Cajas de Compensación familiar del departamento. 9. Un representante de las Asociaciones de Jóvenes Empresarios, con presencia en la región. 10. Un representante de la Banca de Desarrollo y microcrédito con presencia en la región. 11. Un representante de los gremios con presencia en la región. 12. Un representante de las incubadoras de empresas con presencia en la región.
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>-Reactivación de la Red para este año -Creación de una bolsa común para financiar proyectos de emprendimiento de la Red (Propuesta)</p>
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>-Mejorar la relación de los actores y definir el rol de cada uno de acuerdo a sus competencias</p>
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>No</p>
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa: <i>-Políticas del sector</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> – Políticas del sector: No – Acuerdos/Ordenanzas: No

<p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>– Planes/estudios e investigaciones: Propuesta para fortalecer el fondo con recursos de regalías</p> <p>– Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: No</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

RED REGIONAL DE EMPRENDIMIENTO DEL QUINDÍO

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <p>1. <i>Liderazgo por parte de la Gobernación para reactivar la Red en el Departamento</i></p>	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <p>1. <i>Poca articulación y bajo número de actores participantes en el espacio.</i></p> <p>2. <i>Carece de plan de acción y de seguimiento</i></p>
	<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>1. <i>Alto apoyo al emprendimiento por parte del SENA y entidades del orden nacional</i></p>	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>1.1 Elaborar plan estratégico con los actores que hacen parte del espacio para el apoyo y fortalecimiento del emprendimiento sostenible en el departamento del Quindío y mejorar las capacidades de interlocución y negociación con actores locales y nacionales.</p>
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <p>1. <i>Poca participación en convocatorias nacionales para acceder a recursos de fomento al emprendimiento.</i></p>	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <p>1.1 Proponer la apropiación de recursos por parte de los actores locales para cofinanciar y apoyar la formulación de emprendimientos y participar en convocatorias y ferias a nivel nacional y local.</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <p>1.1 Realizar reuniones de trabajo con los directores de las entidades que participan del espacio para definir los perfiles de las personas que deben asistir al espacio en representación de cada una.</p> <p>2.1 Realizar jornadas de socialización sobre los objetivos del espacio y motivación con los actores que se considera debe participar del espacio</p>

NOMBRE DEL ESPACIO: Observatorio Regional del Mercado de Trabajo – ORMET Quindío	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Alcaldía de Armenia, Secretaría de desarrollo económico
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Durante el 2016 no se han realizado reuniones. En el 2015 solo se realizaron tres reuniones.
NORMATIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO No 1444 DE 31 JULIO 2014 “Por el cual se estructura la Red Nacional de Observaciones Regionales del Mercado de Trabajo – Red ORMET y se dictan otras disposiciones” • ACUERDO DE VOLUNTADES DE DICIEMBRE 21 2014
OBJETIVO DEL ESPACIO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover el intercambio, generación y fortalecimiento del conocimiento sobre el mercado de trabajo en el país y sus regiones, para que los actores que participan en dicho mercado tomen decisiones pertinentes. 2. Promover el perfeccionamiento y la aplicación de nuevas herramientas de análisis del mercado de trabajo. 3. Proponer y gestionar la realización de investigaciones y estudios cuantitativos y cualitativos específicos que permitan profundizar sobre el mercado de trabajo y sus condiciones en las diferentes regiones del país. 4. Promover debates técnicos y académicos sobre metodologías de análisis e investigación de las distintas dimensiones del mercado de trabajo. 5. Propender por el levantamiento de información relevante para la caracterización social, laboral y económica nacional, departamental y municipal. 6. Desarrollar estrategias de difusión a nivel local y nacional de la información generada por los ORMET, a través de diferentes medios que pueden ser: i) Escritos: boletines, libros, plegables, entre otros; ii) virtuales: tales como plataforma web u otras herramientas tecnológicas; iii) Foros, seminarios u otros eventos de socialización. 7. Estimular el rigor técnico para el monitoreo, análisis y prospectiva del mercado de trabajo de cada región. Para esto es necesario promover continuamente espacios de capacitación, transferencia de nuevas metodologías, gestión del conocimiento y asistencia técnica entre los miembros de la red.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Durante el año 2016 no se han realizado reuniones
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alcaldía de Armenia 2. Gobernación del Quindío

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Cámara de Comercio de Armenia y del Quindío 4. Comité Intergremial y Empresarial del Quindío 5. Sociedad de Ingenieros del Quindío 6. Fenalco Quindío 7. EAM Escuela de Administración y Mercadotecnia del Quindío 8. Universidad del Quindío 9. Universidad La Gran Colombia sede Armenia 10. Comfenalco Quindío 11. Sociedad de Economistas del Quindío 12. Actuar Corporación Acción por el Quindío ACTUAR-Famiempresas 13. Dirección Territorial Quindío Ministerio del Trabajo (Apoyo) 14. SENA Regional Quindío (Apoyo) 15. DANE (Apoyo) 			
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>Firmar el acuerdo de compromisos para participar en la Red ORMET</p>			
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>-Tener plan de acción y fortalecer la operación del comité técnico</p>			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>No.</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa: <i>-Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas</i> <i>-Planes/estudios e investigaciones</i> <i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> – Políticas del sector: No – Acuerdos/Ordenanzas: No – Planes/estudios e investigaciones: No – Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: No 			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	A	B	C	D
				X

OBSERVATORIO REGIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO ORMET-QUINDÍO

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>1. <i>Cuenta con acuerdo de voluntades para su operación.</i></p>	<p>1. <i>Bajo compromiso por parte de la entidad que coordina el espacio</i></p> <p>2. <i>No cuenta con plan de acción y de seguimiento</i></p>
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>1. <i>Alta participación de actores locales en el espacio</i></p> <p>2. <i>Alto apoyo por parte del Ministerio de Trabajo para su operación.</i></p>	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>1.1 Programar reunión del comité directivo para proponer el establecimiento de parámetros que permitan definir la posibilidad de mayor cogestión entre los actores, vinculando las diferentes agendas institucionales a favor del empoderamiento y fortalecimiento del espacio para la generación de información sobre la problemática de empleo en el departamento.</p> <p>1.2 Realizar jornadas de formación y capacitación con los integrantes del comité técnico del ORMET para mejorar la capacidad técnica y metodológica que favorezca el análisis de la información y la toma de decisiones frente a la situación del empleo en los diferentes sectores.</p>	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <p>1.1 Realizar actividades de capacitación y sensibilización con el coordinador del espacio para fortalecer las capacidades de interlocución y gestión antes los demás actores.</p> <p>1.2 Elaborar plan de trabajo conjuntamente con los actores que participan del espacio para reactivar su operación y cumplir con sus funciones en el territorio</p> <p>2.1 Realizar jornadas de socialización sobre la problemática del empleo y el trabajo decente y la oferta institucional del Ministerio de Trabajo con los actores que hacen parte del espacio.</p> <p>2.2 Programar jornadas de trabajo con el Comité Técnico para elaborar plan de acción, presupuesto y definir estrategias de seguimiento y evaluación para el cumplimiento de los objetivos del espacio.</p>
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <p>1. <i>Altos índices de desempleo y baja calidad en las condiciones de trabajo que registra el departamento del Quindío según informe del DANE.</i></p>	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <p>1.1 Realizar clara definición de roles, tareas y responsabilidades especialmente del coordinador y el operador del espacio, que permitan establecer las necesidades, así como el compromiso de los actores para enfocarse en el logro de las metas y promover la interacción y el trabajo en red con los demás observatorios a nivel nacional.</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <p>1.1 Comprometer a las universidades que participan del espacio para que realicen procesos de investigación que den cuenta de la situación del empleo en el departamento del Quindío</p> <p>1.2 Realizar informes conjuntamente con los centros de empleo sobre la situación de la oferta y la demanda laboral del departamento del Quindío.</p>

NOMBRE DEL ESPACIO: Subcomisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Se realiza reunión mensual dando cumplimiento al plan de acción.
NORMATIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • LEY 278 DE 30 ABRIL 1996 "Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales creada por el artículo 56 de la Constitución Política" • LEY 990 DE 29 SEPTIEMBRE 2005 "Por la cual se modifica el literal c) del artículo 5° de la ley 278 de 1996.
OBJETIVO DEL ESPACIO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar las buenas relaciones laborales dentro de su departamento con el fin de lograr la justicia dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; 2. Contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en su departamento, contemplados en el Título II de la parte segunda del Código Sustantivo del Trabajo; 3. Fijar de manera concertada la política laboral mediante planes estratégicos en su departamento, en concordancia con lo que al respecto haya fijado la Comisión Nacional, sobre estos asuntos: Bienestar de los trabajadores; adopción de nuevas formas de capacitación laboral; creación de empleo; mejoramiento de la producción y la productividad; redistribución equitativa del ingreso; reconversión industrial y recalificación laboral; participación de los trabajadores en la gestión de las empresas; universalización de la seguridad social; garantía de los derechos de la mujer, el menor trabajador y otros trabajadores vulnerables y garantía de los derechos sindicales; 4. Definir estrategias de desarrollo para los trabajadores independientes y de la economía solidaria.
<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"> • Plan de acción 2016 • Marco general de la Subcomisión • Avances gestión de recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente ante gobernación y alcaldía. • Informe sobre indicadores del mercado laboral en el Quindío.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo	C.U.T Central Unitario de Trabajadores

hacen permanente?	<p>C.G.T. Sintrade departamental Fenalco Comfenalco Quindío Cámara De Comercio de Armenia y el Quindío Gobernación SENA Alcaldía Armenia CTDD Ministerio del Trabajo dirección Territorial Secretaria de Planeación Departamental</p>			
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación plan de acción 2016 • Inclusión de recomendaciones sobre trabajo decente en plan de desarrollo Departamental y Municipal. • Presentación informe a la asamblea departamental sobre indicadores de trabajo decente dando cumplimiento a la ordenanza. 			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar la participación de más actores del sector privado y público. 			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	No			
¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:	<p>-Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas: Apoyo técnico para la elaboración de la ordenanza sobre trabajo decente. -Planes/estudios e investigaciones -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</p>			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO "ANÁLISIS ED": CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	A	B	C	D
	X			

SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS LABORALES Y SALARIALES DEL QUINDÍO

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Alto apoyo por parte del Ministerio de Trabajo actuando como secretaria técnica.</i> 2. <i>Alta participación del sector público y trabajadores en el espacio</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Baja participación de actores del sector privado y la academia.</i>
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Inclusión de temáticas que maneja la Subcomisión en el plan de desarrollo</i> 2. <i>Existe Ordenanza por el trabajo decente que permite la aplicación de la política pública en el departamento</i> 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Diseñar plan de acompañamiento a las estrategias de trabajo decente incluidas en los planes de desarrollo. 1.2 Hacer seguimiento y evaluación a los indicadores de trabajo decente de acuerdo a lo requerido en la ordenanza. Hacer seguimiento y evaluación a los indicadores de trabajo decente de acuerdo a lo requerido en la ordenanza. 2.1 Realizar jornadas de capacitación y sensibilización sobre el trabajo decente con entidades públicas y trabajadores del departamento. 2.2 Programar jornadas de socialización de la oferta institucional del Ministerio de Trabajo con actores que participan del espacio. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Realizar jornada de socialización y sensibilización con la academia y el sector privado para motivar su participación en el espacio. 1.2 Involucrar en el plan de acción tareas conjuntas con los demás actores para promover el trabajo decente en el departamento del Quindío.
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Desconocimiento por parte de actores locales de los objetivos y funciones del espacio.</i> 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Incluir en el plan de acción, actividades de capacitación sobre reglamentación y normas que rigen el espacio. 1.1 Realizar seguimiento y evaluación a los conflictos laborales que se presentan en el departamento y concertar con los involucrados alternativas para superar las diferencias. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Desde la Secretaría Técnica y la Dirección Territorial realizar campañas de información sobre la importancia del dialogo social y los postulados del trabajo decente.

NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Departamental de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Joven Trabajador	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Dirección territorial Ministerio de Trabajo, Secretaria de Planeación Departamental, ICBF, Secretaria de Educación Departamental
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Se realiza la reunión ordinaria de acuerdo a lo establecido en la norma.
NORMATIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 859 DE 1995. CREACIÓN DEL CIETI. “Por el cual se crea el Comité Interinstitucional para la erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador” • DECRETO 859 DE 1995. CREACIÓN DEL CIETI. ARTÍCULO 7TO. “El Comité Interinstitucional, tendrá Comités Coordinadores Departamentales para la erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador, en las capitales de departamento. Los Comités Coordinadores Departamentales empezarán a funcionar una vez sea adoptado el Plan Nacional de Acción para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador entre catorce (14) y dieciocho (18) años; y promoverán la participación en sus actividades de las autoridades políticas y administrativas territoriales” • DECRETO No 000947 DE 09OCTEBRE 2009 “Por el cual se conforma el comité Departamental de Erradicación de las peores Formas del Trabajo Infantil y Protección del Joven Trabajador”
OBJETIVO DEL ESPACIO	Prevenir y eliminar el trabajo infantil, la estrategia es incluir en el sistema educativo y en el resto de la oferta de bienes y servicios a los NNA (niños, niñas y adolescentes) que están en PFTI o en riesgo, y a sus familias en los servicios sociales que permiten que sus NNA ingresen y permanezcan en dicha oferta totalmente desvinculados de las PFTI, y puedan acceder a los demás beneficios y progresos sociales, económicos, etc., esperados de la política social en su conjunto. La lógica es que mientras los NNA estén en actividades institucionales, no pueden estar trabajando; y mientras sus familias sean productivas de ese modo, no propiciarán ni permitirán trabajar a sus NNA.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	-Trabajo infantil en comercio y turismo

	<ul style="list-style-type: none"> -Brigadas educativas y de prevención a los educadores -Capacitación en prevención de trabajo infantil a entidades públicas -Inclusión de trabajo infantil en los planes de desarrollo con asignación de presupuesto
<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dirección territorial del ministro de la protección social 2. Secretaría de educación 3. Secretaría de salud 4. Director del instituto seccional de salud 5. ICBF 6. Secretaría de planeación 7. Secretaría del interior y desarrollo social 8. Secretario o jefe de la entidad de recreación y deporte 9. Policía de infancia y adolescencia 10. SENA 11. Comisaría de familia 12. Representante de las ONG 13. Representante de los trabajadores 14. Representante de las cajas de compensación familiar 15. Representante de los empleados 16. Invitados especiales, procuraduría y defensoría del pueblo
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Inclusión de temas de trabajo infantil en los planes de desarrollo -Presentación propuesta para levantamiento de línea base del trabajo infantil en el departamento.
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Designación de presupuesto -Capacitación para el levantamiento de la línea base en el CIRITI
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>No</p>
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Políticas del sector: Se envían informes mensuales sobre la situación del sector para fortalecer la política nacional – Acuerdos/Ordenanzas: Política pública sobre trabajo decente donde se incluyó el trabajo infantil

ítems? describa:	<ul style="list-style-type: none"> – Planes/estudios e investigaciones: NO – Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: Capacitación en trabajo infantil 			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:	A	B	C	D
CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	X			

COMITÉ INTERINSTITUCIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
Factores internos Factores externos	1. FORTALEZAS (INTERNAS) 1. Buena participación y compromiso de entidades nacionales y locales que tienen competencia con la temática de trabajo infantil.	DEBILIDADES (INTERNAS) 1. Poco presupuesto para cumplir con las funciones del espacio en el departamento
OPORTUNIDADES (EXTERNAS) 1. Apoyo de entidades desde el nivel central para acompañar las temáticas de trabajo infantil. 2. Inclusión de las temáticas sobre trabajo infantil en los planes de desarrollo.	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max) 1.1 Programar jornadas de capacitación con la comunidad sobre trabajo infantil y sus peores formas y socialización de los instrumentos para su intervención y atención. 1.2 Realizar jornadas de capacitación para el levantamiento y actualización de la base de datos en el CIRITI sobre la situación del trabajo infantil en el departamento.	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max) 1.1 Gestionar con el liderazgo de la Gobernación del Quindío ante el nivel central recursos para apoyar el levantamiento de información y alimentación del CIRITI en los municipios del departamento. 1.2 Elaborar agenda común entre los integrantes del Comité para mejorar la gestión y promover acciones estratégicas alineadas con los planes de desarrollo para cumplir con las funciones del espacio.
AMENAZAS (EXTERNAS) 1. Falta de compromiso y conocimiento sobre trabajo infantil por parte de los gobiernos locales	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min) 1.1 Realizar jornadas de capacitación sobre trabajo infantil y sus peores formas con los alcaldes de los municipios del Quindío y secretarios encargados de atender la temática.	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min) 1.1 Elaborar presupuesto para la realización de actividades propias del espacio y gestionar con el liderazgo de la Secretaría de Familia de la Gobernación la financiación con las alcaldías del departamento.

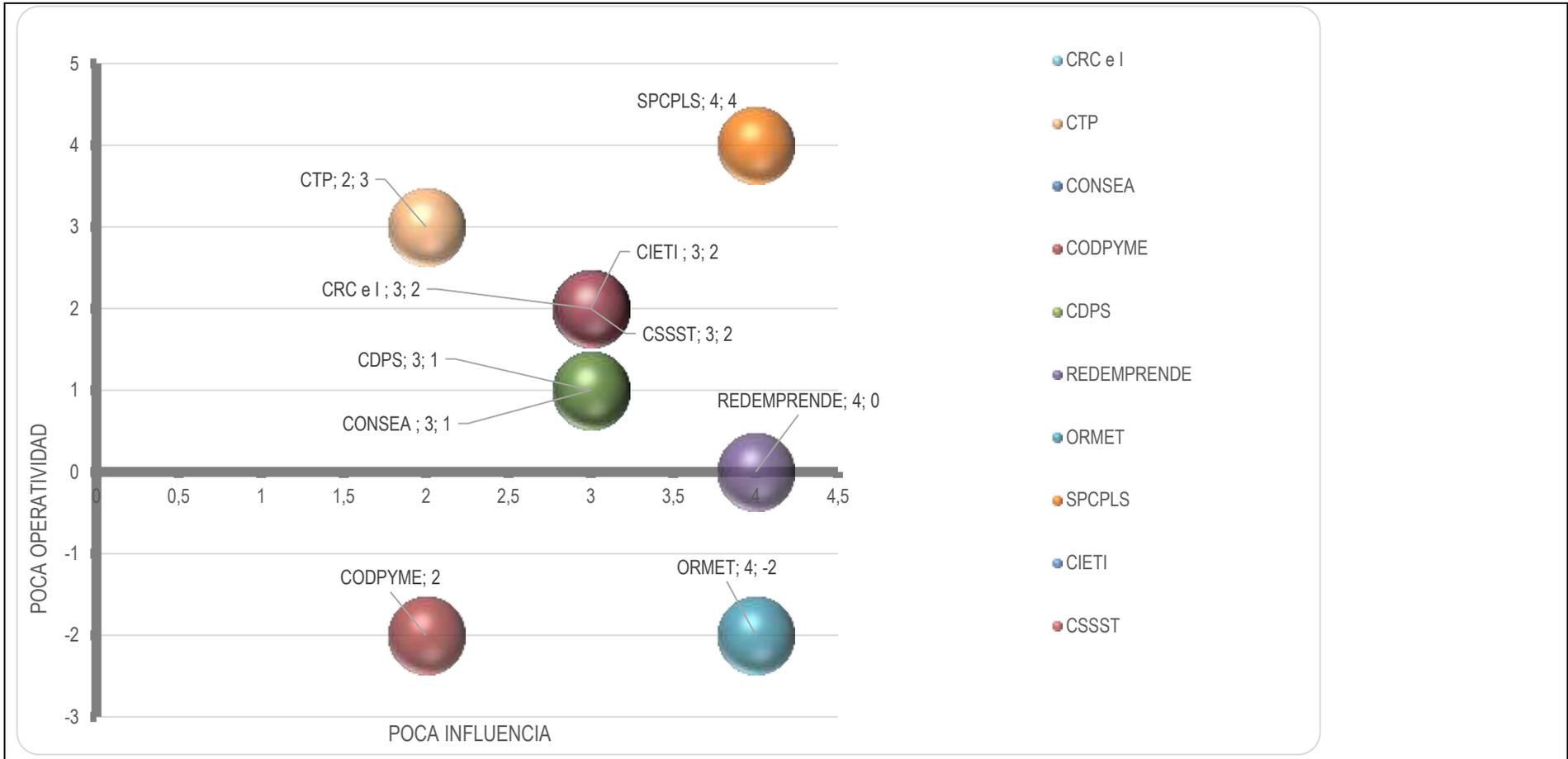
NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Seccional De Seguridad y Salud en el Trabajo	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Dirección Territorial del Quindío
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Se realiza la reunión ordinaria de acuerdo a lo establecido en la norma.
NORMATIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • EI DECRETO 16 DE 1997 “reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de los Comités Nacionales, Seccionales y Locales de Salud Ocupacional” • EI DECRETO 16 DE 1997 “En cada capital del departamento funcionará un Comité Seccional de Salud Ocupacional” • DECRETO 1295 DE 1994, ARTÍCULO 71, PARÁGRAFO 2° “Establece los Comités Locales de Salud Ocupacional, en los municipios donde exista Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en aquellos que se requieran a juicio del Comité Seccional de Salud Ocupacional, atendiendo las necesidades socio-laborales y la densidad poblacional” • RESOLUCIÓN 317° “Por medio de la cual se integra el comité seccional de seguridad y salud en el trabajo del departamento del Quindío”
OBJETIVO DEL ESPACIO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer en el respectivo departamento las acciones, planes y programas de Salud Ocupacional, con base en el Plan Nacional de Salud Ocupacional y conforme a las condiciones de trabajo, salud y desarrollo en su región. 2. Sugerir y recomendar al Comité Nacional de Salud Ocupacional, la normalización requerida para el buen funcionamiento del Sistema General de Riesgos Laborales.
<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"> -Accidentes laborales graves y mortales -Solicitud de reglamentación de normas o cambios -Conmemoración del día nacional de seguridad y salud en el trabajo, 28 de julio
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Director Regional o Seccional Ministerio del trabajo, quien no podrá delegar 2. El Gobernador del Departamento, o su delegado 3. Jefe Dirección Territorial de Salud, o su delegad 4. El Director Regional del SENA; 5. El Director o su delegado de la Junta Seccional de Deportes, o quien haga sus veces

	6. El Jefe de la dependencia Seccional de Salud Ocupacional del Instituto de Seguros Sociales 7. Un representante de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales 8. Dos representantes de los trabajadores 9. Dos representantes de los empleadores; Un representante de las instituciones de Educación Superior o en su defecto un representante de las instituciones de educación secundaria 10. Un representante de las agremiaciones o sociedades científicas en cualquiera de las áreas de Salud Ocupacional 11. Un representante de las agremiaciones o asociaciones de pensionados, con formación en cualquiera de las áreas de Salud Ocupacional.			
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	-Intervención en capacitación a sectores productivos sobre accidentes laborales graves y mortales y reglamentación.			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	-Mejorar presupuesto para ejercer funciones de capacitación y asistencia técnica en seguridad y salud en el trabajo.			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	No			
¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa: <i>-Políticas del sector</i> <i>-Acuerdos/Ordenanzas</i> <i>-Planes/estudios e investigaciones</i> <i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas del sector: Se envía informe a la dirección de riesgos laborales trimestralmente - Acuerdos/Ordenanzas: No - Planes/estudios e investigaciones: No Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: Ordenanza sobre trabajo decente donde se incluye SST 			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:	A	B	C	D
CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	X			

COMITÉ SECCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
Factores internos Factores externos	FORTALEZAS (INTERNAS) 1. Buena participación y conocimiento de las temáticas del SG SST por de actores que están en el espacio	DEBILIDADES (INTERNAS) 1. Falta de presupuesto para desarrollar las funciones de asistencia técnica 2. Falta de plan de acción
OPORTUNIDADES (EXTERNAS) 1. La obligación normativa de implementar el SG SST por parte de los empleadores	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max) 1.1 Realizar jornadas de capacitación sobre la implementación del SG SST con entidades públicas del departamento del Quindío y motivar su vinculación con el espacio.	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max) 1.1 Gestionar recursos financieros ante el fondo de Riesgos Laborales, autoridades locales e integrantes del Comité para dar cumplir con funciones del espacio. 1.2 Elaborar plan de trabajo con los actores del espacio para apoyar la implementación del SG SST con los empleadores del departamento del Quindío.
AMENAZAS (EXTERNAS) 1. Poco conocimiento que existe en los sectores del departamento sobre el SG SST	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min) 1.1 Liderar una estrategia de comunicación para sensibilizar a los empresarios y gremios sobre la importancia y los beneficios de implementar el SG SST.	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min) 1.1. Participar en otros espacios para articular acciones con actores que tienen incidencia con los propósitos del trabajo decente y que permiten desarrollar los objetivos del espacio. 1.2. Elaborar indicadores de seguimiento y evaluación sobre la implementación del SG SST y los accidentes de trabajo en el departamento del Quindío.

- 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
Junio 27 de 2016	Mesa de trabajo personal	Identificación de los espacios de discusión presentes en el departamento del Quindío	Se identificaron 12 espacios susceptibles de ser abordados y de acuerdo a los participantes se construiría el mapa de actores
Julio 7 de 2016	Reunión de trabajo	Solicitud lista de integrantes al coordinador del CONSEA Quindío	Se conoció sobre la gran participación y poder de convocatoria que tiene el espacio en el Quindío y la conformación de los comités internos
Julio 8 de 2016	Reunión de trabajo	Solicitud lista de integrantes a la coordinadora de Consejo Departamental de Política Social del Quindío	Se conoció que en el espacio participan 59 instituciones y este número tan elevado no facilita la discusión de los temas y el cumplimiento de los objetivos del espacio.
Julio 11 de 2016	Reunión de trabajo	Solicitud lista de integrantes a la coordinadora de la Red Regional de Emprendimiento y el CODEPYME	Se conoció que solo 12 instituciones hacen parte de la Red en el Quindío y se hace necesario la participación de más universidades y centros de formación técnica y tecnológica
Julio 11 de 2016	Reunión de trabajo	Solicitud lista de integrantes a la coordinadora del CIETI y el Comité Seccional de SST	Se identificó la falta de interés y compromiso por parte de la administración departamental para mejorar el funcionamiento de los espacios en el territorio
Julio 12 de 2016	Reunión de trabajo	Solicitud lista de integrantes del CTPD del Quindío.	Se estableció abrir un espacio cuando así se requiera para la participación del Ministerio de Trabajo
Julio 12 de 2016	Reunión de trabajo	Solicitud lista de integrantes al secretario técnico de la SCPLS del Quindío	Se evidencio la necesidad de ampliar la participación de más actores en el espacio básicamente del sector privado.

Julio 13 de 2016	Gestión institucional	Solicitud lista de integrantes a la coordinadora del ORMET Quindío	Se logró motivar en la Secretaría de Desarrollo Económico de la Alcaldía de Armenia la reactivación del espacio conjuntamente con los demás integrantes.
Julio 14 de 2016	Reunión de trabajo	Solicitud lista de integrantes al director de competitividad de la Gobernación del Quindío.	Se logró incidir para que el Ministerio de Trabajo sea invitado permanente a la Comisión.

2.2 Resultados MAC

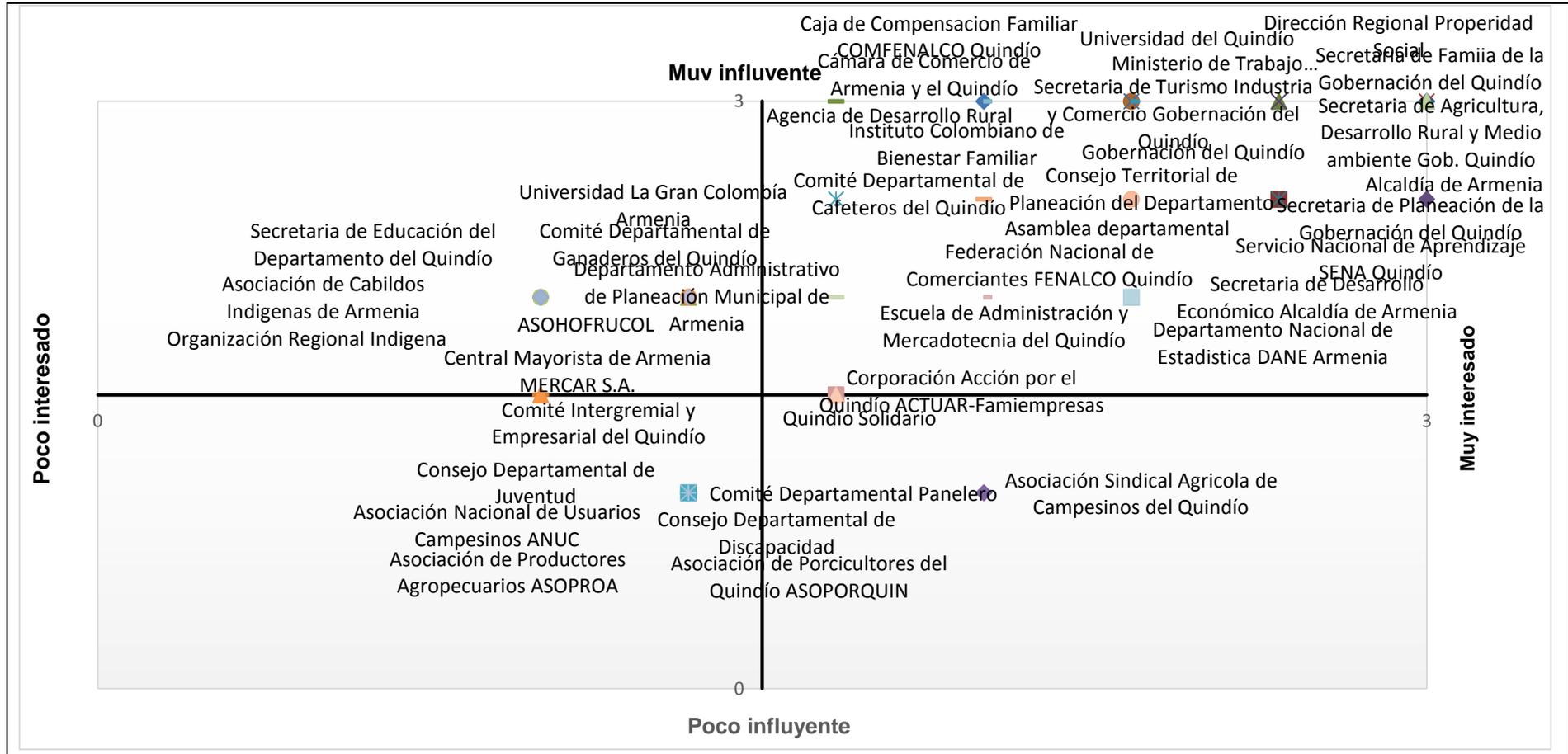
De acuerdo a la clasificación propuesta en la Matriz MAC (fila D) ¿cómo está compuesta la participación por grupo de actores?

Tipo de actor	Número total
Gobierno	21
Entidad Privada	3
Gremio	11
Academia	3
Cooperación Internacional	0
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	9
Total actores	47

- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión?
Falta mayor presencia en el territorio de actores del orden nacional que apoyen y fortalezcan las actividades de estos espacios. Entre ellos están el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Ministerio de Comercio Industria y Turismo, Departamento Nacional de Planeación, Ministerio de Educación y Ministerio del Interior.
Los sectores productivos del departamento debido a la poca organización y a la legitimidad de su representación tienen poca participación e incidencia en los diferentes espacios.
- ¿Qué estrategias de mantenimiento de actores, propondría para que los actores desarrollen mejor su actividad?
Se deben realizar actividades de socialización, capacitación y disertación sobre los objetivos y los propósitos para los que fueron creados los diferentes espacios.
Es importante que en cada uno de los espacios se defina el papel que deben desempeñar los actores para dar cumplimiento a los objetivos y funciones asignadas según la norma.

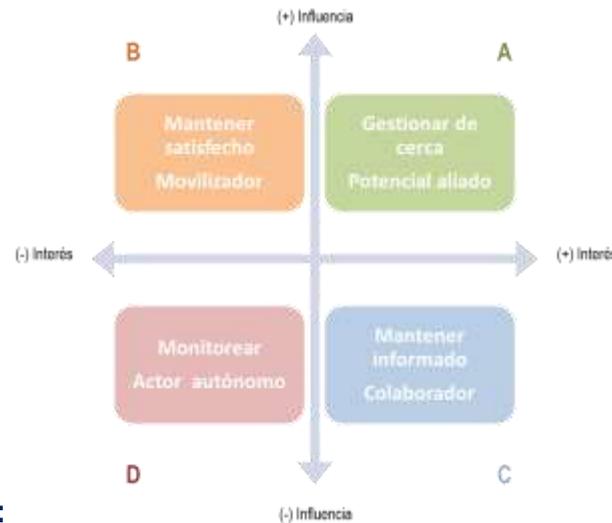
2.3 Análisis mapeo de actores

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

Son líderes en los espacios donde participan.

Tienen poder de decisión para comprometerse con las actividades del espacio

Son disciplinados con las convocatorias y las tareas asignadas

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.

Se debe trabajar en la elaboración de planes de acción y de seguimiento que vinculen actividades de acuerdo a los objetivos del espacio y se logre aprovechar el liderazgo de cada uno para promover iniciativas sobre trabajo decente en el territorio.

Movilizador (alta influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Participan de las reuniones pero no tienen recursos para comprometerse con actividades del espacio.

Los participantes de las reuniones no siempre son los mismos, esto debilita la calidad de sus aportes.

Los representantes se concentran en los intereses y funciones de la institución que representan y no en el espacio.

Normalmente participan solo en uno o dos espacios como máximo.

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

Se deben realizar jornadas de capacitación y formación sobre la importancia del espacio de discusión con los representantes de estas organizaciones para que mejoren la capacidad de análisis sobre problemáticas de empleo y tengan más herramientas para la toma de decisiones.

Colaborador (baja influencia / alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Representan sectores vulnerables que son atendidos generalmente por políticas sociales.

No tienen capacidad de incidir en las decisiones, debido al poco conocimiento que tienen del funcionamiento de los espacios.

Normalmente asisten para presentar necesidades y solicitar ayuda.

Se movilizan por intereses de grupos políticos

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

Se deben realizar actividades con estos actores para revisar el desarrollo, cumplimiento y alcance de las políticas públicas que analiza el espacio.

Actor autónomo (baja influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Las características son similares al anterior grupo

Representan sectores vulnerables que son atendidos generalmente por políticas sociales.

No tienen capacidad de incidir en las decisiones, debido al poco conocimiento que tienen del funcionamiento de los espacios.

Normalmente asisten para presentar necesidades y solicitar ayuda.

Se movilizan por intereses de grupos políticos.

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

Se deben realizar actividades con estos actores para revisar el desarrollo, cumplimiento y alcance de las políticas públicas que analiza el espacio.

OBSERVACIONES ADICIONALES

En general es importante revisar en las organizaciones sociales y grupos de interés, la legitimidad de la representación que ellos tienen de los integrantes de cada organización. Como tal es necesario desarrollar acciones para fortalecer las organizaciones en el departamento.

La no continuidad en las personas que asisten a los espacios en representación de los actores no permite avanzar en las discusiones de forma participativa, lo que cierra las posibilidades de hacer más democrática la toma de decisiones. Se deben desarrollar estrategias para lograr que los diferentes actores nombren personas con el perfil necesario para participar de las discusiones en cada espacio.