



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 RISARALDA

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
Julio 27 de 2016	Mesa de trabajo personal	Identificación de los espacios de discusión presentes en el departamento de Risaralda	Se identificaron 10 espacios susceptibles de ser abordados
Agosto 3 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización al coordinador del CONSEA Risaralda	Se actualizó la información del espacio y se formalizó la participación del Ministerio de trabajo
Agosto 3 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización a la coordinadora del CIETI Risaralda.	Se actualizó la información del CIETI. Así mismo, se conoció sobre el liderazgo que tiene la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo sobre el espacio.
Agosto 3 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización a la coordinadora de la Red Regional de Emprendimiento de Risaralda	Se actualizó la información de la Red Regional de Emprendimiento. Se conoció sobre las actividades que lidera el espacio en el departamento.
Agosto 3 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización a la coordinadora de Consejo Departamental de Política Social de Risaralda.	Se actualizó la información del espacio. Se conoció sobre la participación del Ministerio de Trabajo en el Espacio.
Agosto 3 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización a la coordinadora de la Comisión Regional de competitividad de la Secretaria de Desarrollo Económico y Competitividad de la Gobernación de Risaralda.	Se conoció sobre el estado del espacio y la incidencia que tiene en las decisiones del departamento. Se logró conocer la forma ordenada como se realiza seguimiento y evaluación al plan regional de competitividad.
Agosto 4	Reunión de	Aplicación del instrumento de caracterización al secretario	Se actualizó la información de la SCPLS de Risaralda y se logró articular actividades de su plan de acción con el PAT en el

de 2016	trabajo	técnico de la SCPLS de Risaralda	departamento.
Agosto 4 de 2016	Gestión institucional	Aplicación del instrumento de caracterización a las coordinadoras del ORMET Risaralda	Se actualizó la lista de los participantes del espacio. Se conocieron las actividades que adelanta el espacio con las universidades del departamento.
Agosto 4 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización a la coordinadora del Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gobernación de Risaralda.	Se conoció sobre el estado del espacio, las actividades que desarrolla en el departamento, el proceso de conformación y el apoyo que recibe de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo.

1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
1. Consejo Seccional de Desarrollo Agropecuario, Pesquero, Forestal Comercial y de Desarrollo Rural CONSEA Risaralda.	X	JAIRO DE JESUS GOMEZ HENAO Profesional especializado de la Secretaria de Agricultura de la Gobernación de Risaralda
2. Comité Departamental de Erradicación del Trabajo Infantil	X	MARIA ESPERANZA ACEVEDO CAMPUZANO Inspectora de Trabajo Dirección Territorial Ministerio de Trabajo
3. Red Regional de Emprendimiento de Risaralda	X	RUBIELA OTALVARO TABARES Profesional Especializada Secretaria de Desarrollo Económico y Competitividad de Risaralda

4. Consejo Departamental de Política Social de Risaralda	X	CARMENZA BUITRAGO Profesional Especializada Secretaria de Desarrollo Social de la Gobernación de Risaralda
5. Comisión Regional de Competitividad de Risaralda	X	LUZ CLEMENCIA VASQUEZ Profesional Especializada de la Secretaria de Desarrollo Económico y Competitividad de la Gobernación de Risaralda
6. Subcomisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales de Risaralda	X	ANDRES TAMAYO MARIN Secretario Técnico de la Subcomisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales de Risaralda
7. Consejo Regional SENA		
8. Observatorio Regional de Mercado de Trabajo ORMET – Risaralda	X	LUZ MARIA MARTINEZ y PATRICIA ISAZA Profesionales especializadas de la Secretaria de Planeación de la Gobernación de Risaralda.
9. Mesa de Generación de Ingresos		
10. Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo	X	OLGA PATRICIA DE LOS RIOS Profesional Especializada Secretaria de Salud de la Gobernación de Risaralda

1.3 Análisis espacio de discusión

NOMBRE DEL ESPACIO: Comisión Regional de Competitividad de Risaralda	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad de la Gobernación de Risaralda
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Se realizan reuniones trimestrales o cuando así se requiera
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 No 0725 DEPARTAMENTO DE RISARALDA "Por medio del cual se crea la Comisión Regional de Competitividad"
OBJETIVO DEL ESPACIO	Créase la Comisión Regional de Competitividad de Risaralda, como una forma de organización institucional que fortalecerá los diferentes espacios de concertación entre los actores públicos y privados y las organizaciones cívicas y sociales de la región, a fin de articular las prioridades regionales en materia de productividad y competitividad, para 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	- Plan Regional de competitividad y priorización de 9 sectores estratégicos
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gobernación de Risaralda - (Gobernador, Secretaria de Planeación, Secretaria de Desarrollo Económico y Competitividad y Secretaria de Educación). 2. Alcaldía de Pereira 3. Alcaldía de La Virginia 4. Alcaldía de Dosquebradas 5. Cámara de Comercio de Pereira

	<ol style="list-style-type: none"> 6. Fenalco Risaralda 7. Área Metropolitana Centro Occidente 8. Universidades: Universidad Tecnológica de Pereira, Libre, Católica, Cooperativa y Fundación Área Andina 9. Sena Regional Risaralda 10. Comité Intergremial de Risaralda 11. Comité de Cafeteros de Risaralda 12. Fondo Nacional de Garantías 13. Presidente Asamblea Departamental 14. Presidente Asociación de Concejales de Risaralda 15. Representante de Sindicatos 16. Presidente Federación de Alcaldes Capítulo Risaralda 17. Cámara de Comercio Dosquebradas 18. Cámara de Comercio Santa Rosa de Cabal 19. ANDI 20. ACOPI 21. Proexport Regional Eje Cafetero 22. Ministerio de Comercio Dirección Territorial 23. Fundación para el Desarrollo de Risaralda 24. Cámara Colombiana de Turismo 25. Incubar Eje Cafetero
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>- Avances en los principales indicadores de competitividad del departamento</p>
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>- Más recursos para el funcionamiento y la definición de proyectos que permitan garantizar el director para la comisión</p>
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</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: Las políticas de Desarrollo Regional pasan por la comisión para obtener su aval - Acuerdos/Ordenanzas: Plan de desarrollo - 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			

COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD DE RISARALDA.

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>1. Es liderado por la Gobernación de Risaralda con buena articulación con los actores que participan del espacio</p> <p>2. Actor clave para la aprobación de proyectos de alto impacto en el departamento</p>	<p>1. Falta de recursos de cofinanciación para presentar proyectos de competitividad a entidades nacionales</p>
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>1. Alto apoyo por parte del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Pro Colombia, Innpulsa y Bancoldex</p>	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>1.1 Gestionar ante el MCIT jornadas de formación y capacitación para mejorar la capacidad técnica y el conocimiento sobre competitividad, productividad y trabajo decente con de los actores.</p> <p>2.1 Gestionar proyectos para mejorar la productividad de la mano de obra de los sectores priorizados en el plan regional de competitividad.</p>	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <p>1.1 Proponer con los actores participantes la posibilidad de realizar proyectos conjuntos para cofinanciar entre diferentes entidades locales.</p>
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <p>1. La migración de la mano de obra calificada que se forma en el departamento.</p>	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <p>1.1 Realizar análisis de la situación del mercado laboral en el departamento a través de los centros de empleo para definir estrategias de vinculación al aparato productivo del departamento de la mano de obra calificada.</p> <p>2.1 Realizar jornadas de trabajo con los empresarios y academia para promover la formación de mano de obra calificada teniendo en cuenta las necesidades de los sectores priorizados.</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <p>1.1 Promover escenarios donde se reconozca y evalúe el impacto en la gestión del espacio, promoviendo su mayor participación y visibilización de resultados ante entidades territoriales.</p>

NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Seccional Agropecuario, Pesquero, Forestal comercial y de Desarrollo Rural CONSEA	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Gobernación de Risaralda, Secretaría de Agricultura
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí ___ No ___ x ___ Describir: Desde el año 2015 no se reúne.
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” • 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”
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 Gobernador departamental 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	- En años anteriores se trabajó el tema de pacto agrario y cadenas productivas del departamento
¿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 de entidades adscritas al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural 5. Ministro de Agricultura y Desarrollo Rural 6. Ministro de Trabajo 7. Instituto Colombiano Agropecuario ICA 8. Instituto Colombiano de Desarrollo Rural – INCODER 9. Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas

	<ol style="list-style-type: none"> 10. AUNAP 11. Unidad de Planificación de Tierras Rurales, Adecuación de Tierras y Usos. 12. Agropecuarios – UPRA 13. Banco Agrario de Colombia S.A BANAGRARIO 14. Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario FINAGRO 15. Almacenes Generales de Depósito ALMAGRARIO S.A 16. Empresa Colombiana de Productos Veterinarios S.A VECOL S.A 17. Fondos Ganaderos 18. Caja de Compensación Familiar Campesina – COMCAJA 19. Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria – CORPOICA 20. Corporación Colombiana Internacional – CCI 21. Delegado del Departamento para la Prosperidad Social 22. Director Regional del SENA 23. Representante de las Universidades con programas académicos afines del sector. 24. Representantes de los gremios y organizaciones campesinas 25. Representantes de los Consejos Municipales de Desarrollo Rural 			
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>- Se presentaron propuestas sobre política para el sector en el pacto agrario</p>			
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>- Plan de trabajo, reactivar los comités internos y hacer plan de seguimiento</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>	<ul style="list-style-type: none"> – Políticas del sector – Acuerdos/Ordenanzas – 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>	A	B	C	D
		X		

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

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
Factores internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores externos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tienen definidas las cadenas productivas a desarrollar en el departamento 2. Buena capacidad de convocatoria al liderar directamente la Gobernación de Risaralda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carece de plan de acción y de seguimiento 2. Los comités internos están inactivos
OPORTUNIDADES (EXTERNAS)	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Amplía oferta de política públicas a nivel nacional para el desarrollo del sector. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Promover proyectos para cualificar y formar la mano de obra de acuerdo a los requerimiento de cada una de las cadenas productivas 2.1 Gestionar programas y proyectos ante entidades nacionales para promover el emprendimiento y la generación de ingresos para la población rural del departamento 	Programar jornadas de trabajo con los comités que hacer parte del espacio para elaborar plan de acción y seguimiento-. 2.1 Elaborar propuesta de reglamento interno para la operación del espacio y gestionar ante los integrantes su aprobación.
AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Altos índices de informalidad laboral en el sector agropecuario del departamento de caldas 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Promover actividades para socializar las políticas de formalización laboral con los actores del sector. 2.1 Realizar acciones de capacitación y formación sobre trabajo decente y beneficios de la seguridad social para los trabajadores y empleadores del sector rural en el departamento. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Realizar jornadas de sensibilización con actores locales sobre la importancia e incidencia del espacio para el desarrollo del sector en el departamento. 2.1 Participar de manera articulada en otros espacios para buscar mayor impacto con las actividades que se desarrollan en el sector.

NOMBRE DEL ESPACIO: CONSEJO DEPARTAMENTAL DE POLÍTICA SOCIAL	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Gobernación de Risaralda, Secretaria de Desarrollo Social
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Durante el presente año se han realizado dos reuniones.
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 1058 DE 19 DE DICIEMBRE 2012 “Por el cual se crea el Consejo Departamental de Política Social de Risaralda”
OBJETIVO DEL ESPACIO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Articular la gestión de las entidades del Estado, de las Organizaciones del Sector Privado y de la Sociedad Civil para buscar a garantía universal de los Derechos al proporcionar el acceso a los bienes públicos y servicios sociales. 2. Liderar la formulación de las Políticas Públicas Sociales y realizar el seguimiento y evaluación de las mismas integrándolas de forma coherente con las Políticas Nacionales y con las prioridades de los entes territoriales municipales.
<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 desarrollo • Infancia y adolescencia • Salud Indígena en Pueblo rico
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ol style="list-style-type: none"> 1. El Gobernador del Departamento, quien lo presidirá. 2. El Secretario de Desarrollo Social Departamental, que ejerce la secretaría técnica 3. El Secretario de Gobierno Departamental 4. El Secretario de Planeación Departamental 5. El Secretario de Salud Departamental 6. El Secretario de Educación Departamental 7. El Secretario de Deporte Recreación y Cultura Departamental

	<ol style="list-style-type: none"> 8. El procurador de Familia 9. El Defensor del Pueblo 10. El Director Regional del ICBF 11. El director Regional del SENA 12. El coordinador Territorial Departamental Administrativo para la Prosperidad Social 13. El Comandante Policía Metropolitana de Pereira 14. El Comandante del Departamento de Policía Risaralda 15. El Director Territorial del Ministerio de Trabajo de Risaralda 16. Representante de las Universidades Públicas y Privadas 17. Delegado de la Federación de Acción Comunal del Departamento 18. El Presidente del Consejo de Planeación Territorial departamental 19. Un delegado de los Consejos Municipales de Juventud 20. Un delegado del Comité Departamental de Justicia Transicional, representante de las víctimas 21. Un delegado de la población Afro Risaraldense 22. Un delegado del Consejo Regional Indígena 23. Un delegado del Comité Departamental de discapacidad 24. Un delegado de la comunidad LGTB 25. Un niño/a elegido mediante convocatoria pública 26. Delegado por las Cajas de Compensación Familiar 27. Un representante del Consejo Regional de Competitividad
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>- Se involucraron las temáticas del espacio en el Plan de Desarrollo del departamento</p>
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>-Más compromiso por parte de algunas entidades. -Revisar la posibilidad de reducir las funciones que cumple el espacio debido a que tiene demasiadas actividades.</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>	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas del sector: Propuesta para la construcción de política pública de Infancia y adolescencia, mujer y género. - Acuerdos/Ordenanzas - 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			

CONSEJO DEPARTAMENTAL DE POLÍTICA SOCIAL DE RISARALDA

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
Factores internos Factores externos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Alta participación de las instituciones que asisten a las convocatorias.</i> 2. <i>El espacio es liderado por la Gobernación de Risaralda a través de la Secretaria de Desarrollo social</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>No se articulan las entidades para abordar y desarrollar acciones frente a las temáticas</i> 2. <i>No tiene plan de acción y de seguimiento</i>
OPORTUNIDADES (EXTERNAS)	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Alto acompañamiento por parte de entidades del orden nacional</i> 2. <i>Temáticas del espacio contenidas en los planes de desarrollo.</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Socializar la oferta institucional del Ministerio de Trabajo y los postulados del trabajo decente con los integrantes del espacio. 1.2 Realizar jornadas de capacitación sobre formalización laboral y protección con los grupos de población vulnerable que son analizadas desde el espacio. 2.1 Promover programas de generación de ingresos y formación laboral con las poblaciones vulnerables del departamento. 2.2 Realizar actividades con los Centros de Empleo para caracterizar a la población vulnerable ubicada en los diferentes municipios del departamento. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Elaborar plan de acción y seguimiento para cada uno de los comités que hacen parte del espacio. 1.2 Definir estrategias conjuntas a desarrollar por parte de los actores que tienen funciones a fines con las diferentes temáticas y grupos poblacionales. 2.1 Hacer plan de trabajo para el Consejo Departamental de Política Social teniendo en cuenta las funciones definidas en la norma y las temáticas planteadas en el plan de desarrollo.
AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Alto número de poblaciones vulnerables para atender desde el espacio</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Programar reuniones mensuales para analizar la política pública por grupos de población 2.1 Realizar acciones de formación y capacitación con las mesas técnicas que son soporte del Consejo para mejorar el análisis de problemáticas y la toma de decisiones. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Promover actividades para evaluar el impacto y la gestión del espacio con las políticas públicas existentes para atender a las poblaciones vulnerables del departamento de Risaralda.

NOMBRE DEL ESPACIO: Red Regional de Emprendimiento del Risaralda	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Gobernación de Risaralda - Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Se realizan reuniones periódicas con los diferentes integrantes.
NORMATIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • LEY 1014 DE 26 ENERO 2006 “De fomento a la cultura del emprendimiento” • ORDENANZA No 022 NOVIEMBRE 27 DE 2007 “Por la cual se crea la Red Departamental para el Emprendimiento, “Risaralda emprende”
OBJETIVO DEL ESPACIO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formulación de políticas, programas y acciones en el Departamento, en pro del fortalecimiento del programa de emprendimiento. 2. Estimular a los jóvenes con base en la creación de empresas y la formulación de planes de negocios en el sector urbano y rural, dentro del marco de políticas del Plan de Desarrollo y las fijadas por el Gobierno Nacional.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	- Análisis del Plan estratégico de Risaralda PER
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gobernación Departamental quien lo presidirá. 2. El Secretario de Desarrollo Económico y Competitividad 3. El Secretario de Educación Departamental 4. Dirección Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena. 5. Cámara de Comercio de la ciudad capital. 6. Alcaldía de Pereira 7. Un representante de los alcaldes de los demás municipios, designados entre ellos mismos. 8. Un representante de las oficinas departamentales de juventud. 9. Un representante de las Instituciones de Educación Superior de la región, designado por la Re de Universidades de Risaralda 10. Un representante de las Cajas de Compensación familiar del departamento. 11. Un representante de las Asociaciones de Jóvenes Empresarios, con presencia en la región 12. Un representante del Comité Intergremial

	13. El Director Ejecutivo de Incubar Eje Cafetero			
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo al emprendimiento de proyectos dinámicos y sociales - Realización de Expo camello con la Cámara de Comercio - Apoyo de cofinanciación a emprendedores a través de encuentros con entidades de apoyo - Realización de la feria Red de Emprendimiento con el SENA 			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	- Más recursos para apoyar y promover los emprendedores en diferentes ferias a nivel nacional			
¿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>	- Políticas del sector: Se han hecho aportes a la política de emprendimiento a Nivel departamental			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:	A	B	C	D
CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	X			

RED REGIONAL DE EMPRENDIMIENTO DE RISARALDA

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
Factores internos Factores externos	FORTALEZAS (INTERNAS) 1. <i>Empoderamiento por parte de los actores locales y la Gobernación de Risaralda.</i> 2. <i>Existencia de alianzas estratégicas entre actores locales para promover el emprendimiento</i>	DEBILIDADES (INTERNAS) 1. <i>Falta de recursos para acompañar y apoyar emprendimientos en los municipios de Risaralda</i>
OPORTUNIDADES (EXTERNAS) 1. <i>Capacidad que existe en el departamento para realizar ferias y eventos para apoyar el emprendimiento</i>	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max) 1.1 Liderar la realización de ferias y eventos para apoyar el emprendimiento en diferentes municipios del departamento y no solo en Pereira. 2.1 Realizar jornadas de capacitación sobre formalización laboral y protección social con los emprendedores del departamento.	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max) 1.1 Gestionar con aliados, alcaldes y la Gobernación de Risaralda recursos financieros para cofinanciar, apoyar y acompañar emprendimientos en los diferentes municipios del departamento.
AMENAZAS (EXTERNAS) 1. <i>Alto número de emprendimiento que no logran sostenerse en el mercado.</i>	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min) 1.1 Definir con los aliados estrategias de acompañamiento técnico que apoyen la toma de decisiones de los emprendedores y garanticen su continuidad y sostenibilidad en el mercado. 2.1 Promover la realización de estudios técnicos para conocer los factores que tienen incidencia en la sostenibilidad y fracaso de los emprendimiento en el departamento de Risaralda.	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min) 1.1 Realizar jornadas de formación y capacitación con los asesores de emprendimiento de las diferentes entidades aliadas para mejorar las competencias en la elaboración de planes de negocios.

NOMBRE DEL ESPACIO: Observatorio Regional del Mercado de Trabajo – ORMET Risaralda	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Gobernación de Risaralda – Secretaria de Planeación
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Se realizan reuniones periódicas de acuerdo a las necesidades que se van presentando.
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” • ORDENANZA 031/2011 “Por la cual se crea el Comité del Observatorio del Mercado Laboral de Risaralda y se dictan otras disposiciones”
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	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecimiento del ORMET -Perfil de los adolescentes en el sector rural -Estudio sobre indicadores del trabajo decente -Necesidad de divulgación de los productos -Funciones del operador
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secretaría de Planeación Departamental de Risaralda 2. Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad 3. Secretaría de Desarrollo agropecuario 4. Ministerio de la Protección Social Dirección Territorial Risaralda 5. Cámara de Comercio de Pereira 6. Cámara de Comercio de Dosquebradas 7. Cámara de Comercio de Santa Rosa Cabal 8. SENA Regional Risaralda 9. DANE Regional Risaralda 10. Comfamiliar Risaralda 11. Universidad católica de Pereira 12. Fundación Universitaria del Área Andina 13. Universidad Libre Seccional Pereira 14. Universidad Tecnológica de Pereira 15. Universidad Cooperativa de Colombia sede Pereira 16. Universidad EAFIT

	17. Universidad Autónoma de las Américas sede Pereira 18. Asociación de Desempleados 19. Confederación General de Trabajadores 20. Observatorio de Egresados de la UTP 21. Comisión Regional de Competitividad de Risaralda 22. Área Metropolitana Centro-Occidente "AMCO" 23. ANDI Risaralda 24. ACOPI Pereira 25. Red de Universidades Públicas del Eje Cafetero, Alma-Mater 26. Delegado de las Alcaldías Municipales del Área Metropolitana 27. Delegado de las Alcaldías Municipales del Departamento, que no integran el Área metropolitana.			
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	- Realización del foro departamental sobre corresponsabilidad en materia de empleo - Realización de estudios sobre trabajo decente y presentación de propuesta a bolsa concursable del Ministerio de Trabajo			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	- Mejorar los canales de comunicación y difusión de las actividades y productos desarrollados por el ORMET.			
¿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 -Planes/estudios e investigaciones -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i>	- No			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO "ANÁLISIS ED": CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	A	B	C	D
	X			

OBSERVATORIO REGIONAL DE MERCADO LABORAL ORMET - RISARALDA

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"> <i>Liderado por la Gobernación de Risaralda y está incluido su fortalecimiento en el plan de desarrollo</i> <i>Alta participación de universidades en el espacio</i> 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Falta de una estrategia de comunicación para visibilizar el espacio y los productos.</i> <i>Poca participación del sector privado</i>
	<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Alto apoyo por parte de entidades del orden nacional Ministerio de Trabajo, SENA y DANE</i> 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Realizar jornadas de trabajo con actores locales para identificar necesidades de información sobre las problemáticas del mercado laboral en el departamento. 2.1 Programar talleres de capacitación sobre los postulados del trabajo decente con las universidades que participan del espacio dirigidas a empresarios y diferentes poblaciones del departamento de Risaralda.
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Poco conocimiento de los productos y servicios del Ormet por parte de los actores que toman decisiones en el departamento.</i> 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Elaborar boletines periódicos para informar sobre el comportamiento de los indicadores de empleo y las actividades que se desarrollan desde las diferentes entidades para mejorar la situación en el departamento. 2.1 Promover foros y debates con entidades públicas y privadas, gremios y trabajadores sobre las problemáticas de empleo presentes en el departamento de Risaralda 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Gestionar recursos ante entidades públicas y privadas del departamento para financiar investigaciones sectoriales sobre situación del empleo y prospectiva laboral.

NOMBRE DEL ESPACIO: Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Gobernación de Risaralda – Dirección Territorial Ministerio de Trabajo
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <u> X </u> No _____ Describir: Se realiza reunión mensual de acuerdo a la norma.
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"> --Atento Colombia, sobre conflictos laborales -Entrega del documento de recomendaciones a la Gobernación de Risaralda -Capacitación sobre el decreto 171-2016 -Presentación de Trabajo digno y decente -Instalación de la Red formalización laboral -Presentación de informe sobre temáticas de trabajo digno y decente con la alcaldía de Pereira

<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<p>U.T.R.A.R – C.U.T Confederación General de Trabajadores CUT Risaralda Confederación De Trabajadores De Colombia – C.T.C FENALCO Seccional Risaralda ANDI ACOPI Acotrased Cámara De Comercio De Dosquebradas Cámara De Comercio Pereira Gobernación Del Departamento De Risaralda. Alcaldía Pereira SENA Departamento Para La Prosperidad Social- D.P.S Ministerio del Trabajo Invitado Federación de Pensionados y Jubilados</p>
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>--Inclusión de recomendaciones en temáticas de trabajo decente en los planes de desarrollo -Identificación de alertas tempranas en conflictividad laboral y seguimiento en el departamento de Risaralda -Cumplimiento al plan de diálogo del período-Continuidad y participación de los actores</p>
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>- Continuidad en la secretaría técnica para su funcionamiento y mejorar el apoyo desde el nivel central para desarrollar capacitaciones y foros.</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>- Políticas del sector: Ordenanza por el trabajo decente e inclusión por el plan de desarrollo</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>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			

SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS LABORALES Y SALARIALES DE RISARALDA

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>Espacio liderado por la Gobernación de Risaralda y el Ministerio de Trabajo</i> 2. <i>Continuidad y participación de los actores en el espacio</i> 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Poco acompañamiento en capacitación por parte del nivel central del Ministerio de Trabajo</i> 2. <i>Poca participación por parte del sector privado en el espacio.</i>
	<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Adopción de la política pública sobre trabajo decente en el departamento</i> 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Realizar jornadas de trabajo con actores locales para hacer seguimiento y evaluación de las políticas laborales y salariales, los conflictos laborales y los indicadores de empleo en el departamento. 2.1 Programar actividades para promover con las autoridades locales el trabajo decente en los diferentes municipios del departamento.
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>El alto índice de informalidad y conflictividad laboral del departamento.</i> 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Desarrollar campañas de promoción de acuerdos de formalización laboral y el dialogo social entre empresarios y trabajadores para mejorar las condiciones laborales en el departamento. 2.1 Realizar jornadas para socializar la oferta institucional del Viceministerio de empleo y pensiones con actores locales y demás espacios de discusión presentes en el departamento. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Definir estrategias para la identificación de alertas tempranas que permitan prevenir y atender posibles conflictos laborales en el departamento y fortalecer el dialogo social y la generación de confianza entre empleados y empleadores.

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 Risaralda
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Se realizan reuniones cada mes 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”
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, erradicación y actualización normas. -Temas operativos y facultades que otorga la ley a cada institución.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<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

	<p>8. Secretario o jefe de la entidad de recreación y deporte</p> <p>9. Policía de infancia y adolescencia</p> <p>10. SENA</p> <p>11. Comisaría de familia</p> <p>12. Representante de las ONG</p> <p>13. Representante de los trabajadores</p> <p>14. Representante de las cajas de compensación familiar</p> <p>15. Representante de los empleados</p> <p>16. Invitados especiales, procuraduría y defensoría del pueblo</p>
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<p>- La gente está capacitada para las tareas que tienen que cumplir.</p> <p>- Se ha hecho visible el problema en la comunidad.</p> <p>- La receptividad y el compromiso para erradicar el flagelo.</p>
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<p>- Disponer de recursos para hacer presencia en todo el departamento (tiempo y financieros)</p> <p>- Más empoderamiento por parte de los actores locales</p>
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	<p>-Se enviaron recomendaciones para la ENETI 2016-2026</p>
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>- Políticas del sector: Inclusión de recomendaciones para la erradicación del Trabajo Infantil y sus peores formas en el plan de desarrollo</p> <p>– Acuerdos/Ordenanzas: No</p> <p>– Planes/estudios e investigaciones: No</p> <p>– Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: No</p>

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

COMITÉ DE ERRADICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
Factores internos Factores externos	FORTALEZAS (INTERNAS) 1. <i>Alta participación por parte de los actores locales involucrados con la temática de trabajo infantil.</i> 2. <i>Temáticas incluidas en el plan de desarrollo del departamento.</i>	DEBILIDADES (INTERNAS) 1. <i>Falta de recursos financieros para cumplir con las funciones del CIETI en todo el departamento.</i> 2. <i>La poca articulación que existe entre los diferentes actores para intervenir los problemas de trabajo infantil en el departamento.</i>
OPORTUNIDADES (EXTERNAS) 1. <i>Alto apoyo por parte de entidades nacionales como ICBF, Policía, SENA, Ministerio de Trabajo.</i>	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max) 1.1 <i>Elaborar propuesta y gestionar recursos con los actores participantes para el levantamiento de línea base sobre problemática de trabajo infantil en los diferentes municipios del departamento.</i> 2.1 <i>Programar articuladamente con los actores participantes jornadas de intervención para erradicar el trabajo infantil y sus peores formas en el departamento del Quindío..</i>	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max) 1.1 <i>Construir conjuntamente plan de acción y seguimiento y presupuesto para su realización que permita el diseño de actividades que garanticen su permanencia y relevancia institucional.</i> 2.1 <i>Definir claramente los roles, tareas y responsabilidades de cada uno de actores dentro del espacio para establecer y enfocarse en el logro de metas y promover la interacción del trabajo en red.</i>
AMENAZAS (EXTERNAS) 1. <i>Desconocimiento de Alcaldes y secretarios sobre la problemática de trabajo infantil y el funcionamiento de los CETI locales</i>	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min) 1.1 <i>Realizar jornadas de capacitación y sensibilización sobre trabajo infantil y sus peores formas con los Alcaldes y secretarios de todos los municipios del departamento.</i> 2.1 <i>Implementar la estrategia Nacional para la Erradicación de Trabajo Infantil la ENETI 2016 – 2026 en el plan de acción del espacio.</i>	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min) 1.1 <i>Gestionar ante el Ministerio de Trabajo la asignación de más inspectores para hacer acompañamiento y presencia en todo el departamento de Risaralda.</i>

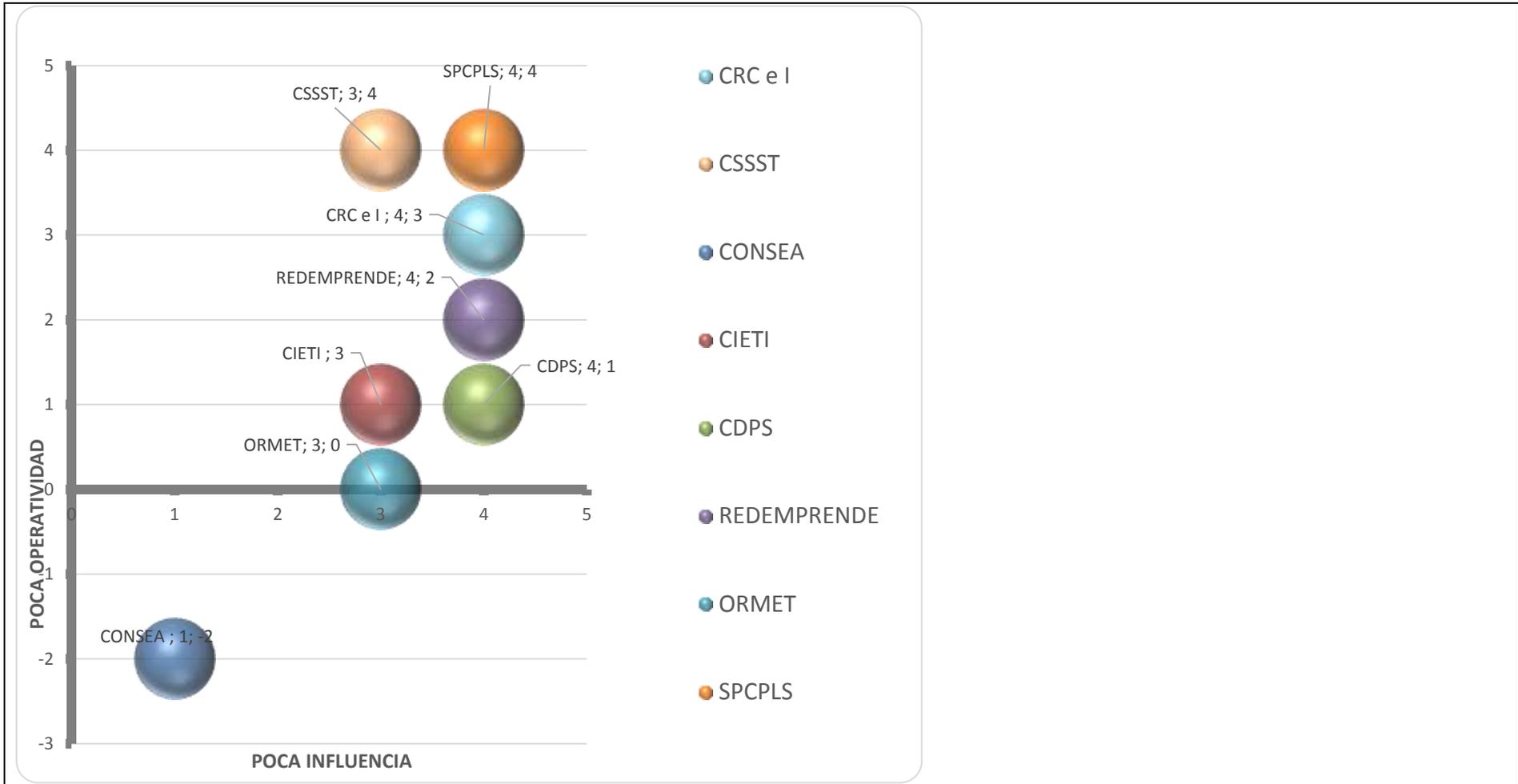
NOMBRE DEL ESPACIO: COMITÉ SECCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Gobernación de Risaralda – Secretaria de Salud
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Se realiza reunión el tercer miércoles de cada mes.
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”
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"> • Implementación del SGSST en las entidades públicas • Comités de trabajo y seguimiento • Evaluación del plan nacional de SST
¿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 delegado 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?	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de cuatro congresos regionales sobre SST • Capacitación en temáticas sobre SST • Operación de los grupos organizados de trabajo informal GOTIS 			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor participación en el desarrollo de sus funciones por parte del ministerio de trabajo y algunos participantes del comité 			
¿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>	Políticas del sector: Implementación del sistema SST en las entidades públicas del departamento como estrategia en el plan de desarrollo departamental			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	A	B	C	D
	X			

COMITÉ SECCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
Factores internos Factores externos	FORTALEZAS (INTERNAS) 1. <i>Integrantes del espacio formados y capacitados en temáticas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.</i> 2. <i>El espacio es liderado por la Gobernación de Risaralda a través de la Secretaria de Salud y las ARL del departamento.</i>	DEBILIDADES (INTERNAS) 1. <i>Poca apoyo financiero por parte del fondo de riesgos laborales</i> 2. <i>No cuenta con plan de acción y seguimiento</i>
OPORTUNIDADES (EXTERNAS) 1. <i>La necesidad que existe entre los empresarios para implementar el SG SST.</i>	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max) 1.1 Desarrollar estrategias para promover y acompañar la implementación del SG SST con los empresarios de los diferentes sectores económicos del departamento de Risaralda. 2.1 Realizar jornadas de capacitación con los microempresarios del departamento para sensibilizar sobre la importancia del trabajo decente, la formalización laboral y los riesgos laborales.	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max) 1.1 Realizar con el apoyo de los actores participantes del espacio las gestiones necesarias ante el Fondo de Riesgos Laborales para acceder a recursos financieros que permita cumplir con los objetivos del espacio. 2.1 Solicitar mayor participación y apoyo para el desarrollo de sus funciones por parte del Ministerio de Trabajo.
AMENAZAS (EXTERNAS) 1. <i>Poca articulación con otros actores que intervienen con políticas para el empleo.</i>	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min) 2.1 Participar de manera articulada en diferentes instancias de toma de decisiones que sean relevantes para el objetivo del espacio buscando un mayor impacto y articulación intersectorial.	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min) 1.1 Formular plan de acción y de seguimiento integrando las actividades con los demás actores que realizan acciones en favor del trabajo decente en el departamento.

- 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
Julio 27 de 2016	Mesa de trabajo personal	Identificación de los espacios de discusión presentes en el departamento de Risaralda	Se identificaron 10 espacios susceptibles de ser abordados
Agosto 3 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización al coordinador del CONSEA Risaralda y solicitud de la lista de integrantes	Se recibió lista de integrantes y se formalizó la participación del Ministerio de trabajo en el espacio
Agosto 3 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización a la coordinadora del CIETI Risaralda y solicitud de la lista de integrantes	Se recibe lista de integrantes y se conoció sobre el liderazgo que tiene la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo sobre el espacio.
Agosto 3 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización a la coordinadora de la Red Regional de Emprendimiento de Risaralda y solicitud de la lista de integrantes	Se recibe lista de integrantes y se conoció sobre las actividades que lidera el espacio en el departamento.
Agosto 3 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización a la coordinadora de Consejo Departamental de Política Social de Risaralda y solicitud de lista de integrantes	Se recibe lista de integrantes y se conoció sobre la participación del Ministerio de Trabajo en el Espacio.
Agosto 3 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización a la coordinadora de la Comisión Regional de competitividad de la Secretaria de Desarrollo Económico y Competitividad de la Gobernación de Risaralda y se solicita	Se recibe lista de participantes de la Comisión de Competitividad.

		lista de asistentes	Se logró conocer la forma ordenada como se realiza seguimiento y evaluación al plan regional de competitividad.
Agosto 4 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización al secretario técnico de la SCPLS de Risaralda y solicitud de lista de integrantes	Se recibe lista de integrantes y se logró articular actividades de su plan de acción con el PAT en el departamento.
Agosto 4 de 2016	Gestión institucional	Aplicación del instrumento de caracterización a las coordinadoras del ORMET Risaralda y solicitud de lista de integrantes del espacio	Se actualizó la lista de los participantes del espacio.
Agosto 4 de 2016	Reunión de trabajo	Aplicación del instrumento de caracterización a la coordinadora del Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gobernación de Risaralda y solicitud de lista de integrantes	Se recibe la lista de integrantes y se conoció sobre el apoyo que recibe de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo.

2.2 Resultados MAC

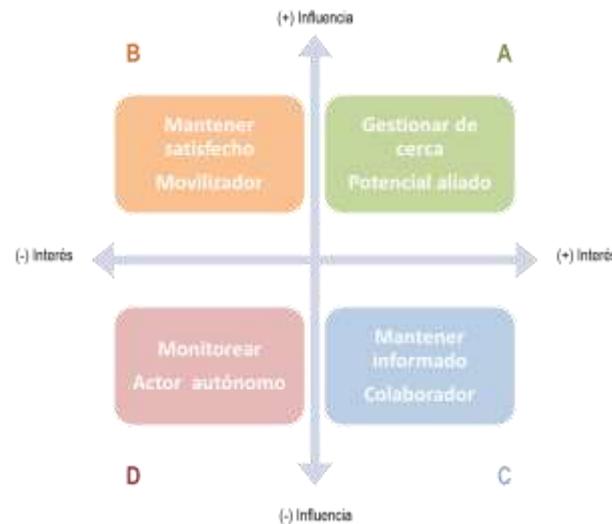
De acuerdo a la clasificación propuesta en la Matriz MAC (fila D) ¿cómo está compuesta la participación por grupo de actores?

Tipo de actor	Número total
Gobierno	20
Entidad Privada	7
Gremio	9
Academia	7
Cooperación Internacional	0
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	4
Total actores	47

- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión?
Del orden nacional el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y sus entidades adscritas con poca participación en el CONSEA, Ministerio de Trabajo en el CONSEA y el CSSST y el Consejo de Política Social y Ministerio de Educación.
El sector privado y gremios económicos principalmente en el ORMET y la Subcomisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales.

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 participar en la elaboración de planes de acción y de seguimiento de cada espacio para 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.

Tienen intereses particulares y los anteponen a las necesidades del grupo que representan

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?

Realizar jornadas de capacitación sobre política pública, gobernanza y espacios de discusión para fortalecer las capacidades técnicas de este grupo de actores.

Colaborador (baja influencia / alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

En la elaboración de la matriz no se identificaron actores en este grupo.

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

Actor autónomo (baja influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

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.

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

Se deben realizar actividades para que con el apoyo de estos actores se pueda analizar la problemática del sector y el impacto de las políticas públicas que analiza el espacio.

OBSERVACIONES ADICIONALES

En general existe liderazgo para garantizar la operación de los diferentes espacios en el departamento. Adicionalmente, también es marcado el desconocimiento sobre la finalidad de los espacios para hacer seguimiento y evaluación a la política pública y su capacidad de incidencia en la formulación de las mismas tanto a nivel territorial como a nivel nacional.

Por tal motivo es importante considerar la posibilidad de capacitar en política pública a los coordinadores y actores que participan en los diferentes espacios teniendo en cuenta temáticas para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las mismas en el territorio.