



**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 SANTANDER

MINISTERIO DEL TRABAJO

GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE ASISTENCIA TÉCNICA TERRITORIAL  
-GIATT-

Jessica Ramírez López

Noviembre de 2016

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

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
15-07-2016	Socialización metodología	Se realizó reunión con el secretario técnico de la SDPLS para exponer el objetivo de la metodología y en que consiste su implementación.	Se dio a conocer el propósito de aplicar la metodología de análisis de espacios.
22-07-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaria técnica de la Subcomisión Departamental de Políticas Laborales y Salariales	Se diligenció el formato entrevista ED
14-07-2016	Socialización metodología (Vía Telefónica)	Se realizó reunión con la secretaria de desarrollo económico de la Gobernación, entidad que ejerce la secretaria técnica del CONPOS para exponer el objetivo de la metodología y en que consiste su implementación.	Se dio a conocer el propósito de aplicar la metodología de análisis de espacios.
22-07-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaria técnica del Consejo Departamental de Política Social Santander	Se diligencio el formato entrevista ED
26-07-2016	Socialización metodología	Se realizó conversación con el secretario técnico del del Consejo Departamental de Política Social Santander para exponer el objetivo de la metodología y en que consiste su implementación.	Se dio a conocer el propósito de aplicar la metodología de análisis de espacios.
08-08-2016	Entrevista	La Secretaria técnica de ORMET envió entrevista diligenciada vía e-mail.	Se diligencio el formato entrevista ED
26-07-2016	Socialización metodología	Se socializó la metodología del análisis de espacios en el marco de una reunión con la dirección de la comisión regional de competitividad Santander.	Se dio a conocer el propósito de aplicar la metodología de análisis de espacios.
14-07-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaria técnica del Comité Universidad-Empresa-Estado de Santander	Se diligenció el formato entrevista ED

### 1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
15-07-2016	Socialización metodología	Se realizó reunión con el secretario técnico de la SDPLS para exponer el objetivo de la metodología y en que consiste su implementación.	Se dio a conocer el propósito de aplicar la metodología de análisis de espacios.
22-07-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaria técnica de la Subcomisión Departamental de Políticas Laborales y Salariales	Se diligenció el formato entrevista ED

### 1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Subcomisión Departamental de Políticas Laborales y Salariales Norte de Santander	x	Andrés García, Secretario Técnico/Ministerio de Trabajo
Consejo Departamental de Política Social Santander	x	Maritza Prieto, Secretaria técnica/Secretaria de desarrollo social Santander
Comité Universidad Estado Empresa Santander	x	Juliana Niño/Secretaria técnica CUEES
Observatorio de Mercado de Trabajo de Santander	x	Pedro Delgado/Secretario técnico ORMET NS
Comité Insterinsitucional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil	x	Janeth Godoy/Secretaria Técnica CIETI
Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	x	Angelica Mantilla/Secretaria Técnica CSSTS
Consejo Directivo Regional del SENA Santander	x	Juan Manuel Castillo/Secretaria Técnica CDRS

### 1.3 Análisis espacio de discusión

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: SUBCOMISION DEPARTAMENTAL DE POLITICAS LABORALES Y SALARIALES SANTANDER</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	MINISTERIO DE TRABAJO
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
<b>NORMATIVIDAD</b>	ART 56 C.P, LEY 278 DE 1996 Y LA LEY 990 DE 2005.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Fomentar las buenas relaciones dentro del departamento, contribuyendo a la solución de conflictos de trabajo, fijando de manera concertada la política laboral, buscando el bienestar de los trabajadores.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflictos sociolaborales</li> <li>• Ruta de empleabilidad</li> <li>• Trabajo decente</li> <li>• Oferta institucional del ministerio de trabajo</li> <li>• Indicadores laborales</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Gobernación, SENA, Cámara de Comercio, ACOPI, ANDI, FENALCO, CUT, CGT, CTC, ORMET, DANE, IMEBU. Todos los actores lo hace permanentemente. No obstante, ACOPI no ha participado en las últimas sesiones.
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización del documento "Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente" a los municipios del área metropolitana de Bucaramanga y la presentación a todos los municipios del dpto.</li> <li>• Inclusión de las recomendaciones para la promoción del empleo y trabajo decente en los municipios de Piedecuesta, Girón y Bucaramanga.</li> <li>• Consolidación de una ruta de empleabilidad macro. Actualmente, se esta trabajando junto con el SENA y la secretaria de las TIC del departamento, la estrategia para presentar la ruta en las páginas de internet de la gobernación y demás actores que participan en la SDPLS.</li> <li>• Apoyo y gestión en la firma del pacto por el trabajo decente. En el mes de marzo se firmo el pacto por el trabajo decente junto a COLPENSIONES, SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO, LA GOBERNACIÓN DE SANTANDER Y EL MINISTERIO DE TRABAJO.</li> </ul>

<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Son necesarios los recursos económicos para la operatividad del espacio. No se cuenta con espacio propio ni con herramientas de infraestructura para el desarrollo del mismo. (Material, refrigerios etc)</li> <li>• Se requiere que las decisiones que son tomadas en el marco de la subcomisión sean acatadas por el ente territorial, la Gobernación de Santander.</li> </ul>			
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>Existe un permanente y alto acompañamiento del Grupo de Asistencia Técnica Territorial del viceministerio de empleo y pensiones, dado que el profesional brinda fortalecimiento al espacio por medio de presentación y socialización de diversas temáticas relacionadas con el empleo. Sin embargo, no existe secretario técnico oficial de la subcomisión.</p>			
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Políticas del sector</li> <li>-Acuerdos/Ordenanzas</li> <li>-Planes/estudios e investigaciones</li> <li>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha venido trabajando por la aprobación de la ordenanza por el trabajo decente. Sin embargo, con el cambio de administración se retrasó el proceso.</li> <li>• La firma del pacto por el trabajo decente en Santander. Como una iniciativa para promover el empleo en la región Santandereana, las diferente entidades que hacen parte del sector trabajo firmaron el pacto por el trabajo decente, el cual tiene por objetivo aunar acciones para implementar cada uno de los programas que el sector trabajo opera.</li> </ul>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	A	B	C	D
	x			



### MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA</b>		
<p><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El espacio cuenta con alta capacidad de convocatoria.</li> <li>• Los actores de la subcomisión son propositivos, por tanto se generan diversos temas relacionados a las temáticas de empleo.</li> <li>• El espacio cuenta con un plan de acción que le permite definir agendas de trabajo previas a cada sesión de la SDPLS.</li> </ul>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los conflictos socio laborales no se presentan de forma continuúa. Aunque la naturaleza de la subcomisión corresponde a un dialogo social, hace falta el debate de conflictos socio laborales de la región.</li> <li>• Poca participación de la Cámara de comercio de la región. Este actor es clave en la consecución de estrategias para los gremios económicos de la región.</li> </ul>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El espacio cuenta con un acompañamiento de orden nacional. El asesor GATT, a través de socialización de temáticas de empleo, fortalece técnicamente el espacio.</li> <li>• La coordinación del espacio se lleva a cabo por un profesional de la Dirección territorial que solo se encargan de estas temáticas. Lo anterior, permite el seguimiento de compromisos por parte de las entidades.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar a los actores en diversas temáticas de empleo y trabajo decente, con el fin que reconozcan la importancia de este enfoque, como factor incidente en la mejora de la calidad de vida y la estabilidad macroeconómica de las sociedades. Por ejemplo, diferenciación de conceptos, políticas públicas de empleo, mercado de trabajo y laboral, normatividad, fuentes de información, indicadores laborales, la concepción de empleo a nivel internacional, nacional y regional, entre otros.</li> <li>• Realizar foros, debates, conversatorios y/o talleres para la institucionalidad, la sociedad civil y el sector privado sobre los avances y retos de la subcomisión, dando a conocer los resultados obtenidos y el compromiso del espacio en esta temática.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar una estrategia de apropiación y relacionamiento estratégico para vincular de manera oficial y permanente a los actores que poco participan en la subcomisión.</li> <li>• Incentivar a los sindicatos a exponer casos puntuales de conflictos sociolaborales, realizando un seguimiento a los conflictos expuestos en el espacio y, definiendo estrategias claras para priorizar y dar solución oportuna.</li> </ul>

<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• La trascendencia de las recomendaciones y estrategias hechas por la SDPLS a los entes territoriales es baja.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar una invitación especial al Gobernador o en su defecto al secretario de desarrollo económico del departamento, con el fin de definir con el ente territorial, la delegación permanente de un profesional que participe en todos los espacios estratégicos referentes a los temas de empleo en la región. Así, el espacio de la subcomisión estará enterado de las acciones llevadas a cabo para estos temas.</li><li>• Relacionar el plan de acción de la subcomisión con el plan de desarrollo del departamento, para definir estrategias de articulación con el ente territorial.</li><li>• En articulación con el Observatorio de Mercado de Trabajo Norte de Santander y el IMEBU, realizar boletines informativos de forma periódica, con el objetivo de transferir conocimiento a cada uno de los actores de la SDPLS y lograr la difusión en cada una de sus entidades.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El nivel central del Ministerio de Trabajo deberá brindar herramientas técnicas y de capacitación con lo relacionado a dialogo social en el departamento y las diferentes formas de abordarlo.</li></ul>



## ESPACIO DE DISCUSIÓN: Consejo Departamental de Política Social Santander

### 1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
14-07-2016	Socialización metodología (Vía Telefónica)	Se realizó reunión con la secretaria de desarrollo económico de la Gobernación, entidad que ejerce la secretaria técnica del CONPOS para exponer el objetivo de la metodología y en que consiste su implementación.	Se dio a conocer el propósito de aplicar la metodología de análisis de espacios.
22-07-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaria técnica del Consejo Departamental de Política Social Santander	Se diligencio el formato entrevista ED

### 1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Consejo Departamental de Política Social Santander	X	Maritza Prieto, Secretaria técnica/Secretaria de desarrollo social Santander

### 1.3 Análisis espacio de discusión

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: CONSEJO DEPARTAMENTAL DE POLITICA SOCIAL SANTANDER</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL SANTANDER
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
<b>NORMATIVIDAD</b>	DECRETO 0936 DE 2014
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	El Consejo Departamental de Política Social (CDPS) Santander tiene por objetivo socializar acciones en proceso, posibles soluciones y necesidades para solicitud de recursos. Presentar y aprobación de políticas públicas.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo infantil.</li> <li>• Responsabilidad penal para adolescentes</li> <li>• Gestión de recursos.</li> <li>• Cierre de brechas</li> <li>• Acciones complementarias.</li> <li>• Políticas públicas, primera infancia y adolescencia, salud mental y libertad religiosa y de cultos, familias.</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Gobernador Santander, Alcalde de Bucaramanga, Director del Instituto Departamental de Salud, Secretarías (Gobernación), Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Procurador Regional para la Defensa de la Niñez, Cámara de Comercio, Cajas de compensación Familiar, SENA, ONG, Iglesia, Policía Nacional, Ejército, Defensor del pueblo, Ministerio de Trabajo, Departamento Para la Prosperidad Social, Universidades, Pro familia, Fiscalía General, Medicina Legal, Grupos Poblacionales, Altas Consejerías. -Todos los actores participan constantemente, a excepción de algunas secretarías.
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulación, presentación y aprobación de las políticas públicas. El CONPOS es un espacio de gran relevancia para a aprobación de políticas públicas, puesto que allí, se definen, aprueban y asignan recursos para las necesidades sociales de la región.</li> <li>• Reconocimiento de la problemática social. Al espacio asisten participantes de la sociedad civil, la academia, los gremios, el el Estado y se articular acciones para priorizar necesidades.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación con estudios de investigación sobre equidad de género, libertad de culto y familia.</li> <li>• Definición de la ruta de atención para la erradicación del trabajo infantil.</li> </ul>			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voluntad política. Se requiere que los secretarios de la gobernación participen de forma permanente y continúa.</li> <li>• Estrategias de motivación, compromiso de los actores y dinámicas grupales para llevar a cabo el desarrollo de los espacios.</li> </ul>			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	Sí, el ICBF apoya el desarrollo del consejo. Su acompañamiento es alto, puesto que trae diversas temáticas para el desarrollo del espacio y contribuye a definir las agenda de trabajo.			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p>-Políticas del sector</p> <p>-Acuerdos/Ordenanzas</p> <p>-Planes/estudios e investigaciones</p> <p>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha trabajado en la ruta de atención del trabajo infantil</li> <li>• Se ha apoyado el desarrollo de estudios de investigación: Estudio de familia, con la UNAB y la pontifica. Estudios de género, libertad, religiosa y de cultos: UIS.</li> </ul>			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO "ANÁLISIS ED": CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	A	B	C	D
				x

## MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

<p><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el espacio se formulan y aprueban políticas públicas de temáticas sociales, adicionalmente, se aprueban recursos financieros para el desarrollo de las estrategias.</li> <li>• Existe una diversidad en los actores que asisten a este espacio (sociedad civil, gremios, Estado, academia, organizaciones no gubernamentales etc.).</li> <li>• El CODPOS coordina temas transversales a la promoción de empleo y trabajo decente, como lo son las políticas de población joven, erradicación del trabajo infantil, protección a la vejez etc.</li> <li>• El espacio presenta un plan de acción que relaciona los objetivos propuestos por el espacio para el presente año.</li> </ul>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El contenido del espacio no presenta pedagogía ni herramientas metodológicas que promuevan el interés de los participantes.</li> <li>• Falta de voluntad política para acatar las recomendaciones que surgen de este espacio.</li> </ul>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El espacio es presidido y coordinado por el Gobernador de Santander</li> <li>• El espacio se enmarca bajo lineamientos de orden nacional, lo cual garantiza una prioridad en la toma de decisión para acatar los resultados del CODPOS Santander.</li> <li>• El CODPOS integra temáticas sociales de algunos municipios del departamento, además de visitar de</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Articular el plan de acción del Consejo Departamental de Política Social con los objetivos propuestos en el plan de desarrollo departamental y nacional para priorizar actividades en materia social.</li> <li>• Incentivar aún mas la participación de la academia en el análisis e investigación de diferentes temáticas sociales.</li> <li>• Realizar socialización y presentación de los retos y resultados de la SDPLS de Santander para articular acciones que promueva la generación de ingresos y la</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitar a las entidades de orden nacional que hacen parte del Consejo Departamental de Política Social transferencia de metodologías dinámicas y talleres que incentiven la participación de los actores.</li> <li>• Fortalecer el espacio con presentaciones y socializaciones técnicas de los alcances del Consejo, sus objetivos y la articulación con temas prioritarios en la agenda nacional, como la promoción del empleo y trabajo decente.</li> </ul>

<p>forma periódica instancias y comités municipales.</p>	<p>inclusión laboral de grupos poblacionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Transferir y acercar la oferta institucional del Ministerio de Trabajo por medio de los actores de la SDPLS a los distintos encuentros municipales que coordina el CODPOS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar transferencia de experiencias exitosas con los CODPOS de otras regiones del país, para replicar buenas prácticas.</li> </ul>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las secretarías técnicas del ente territorial no participan continuamente a los espacios del CONPOS.</li> <li>Los actores que representan a las entidades que participan en el espacio no son constantes.</li> </ul>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Solicitar al Gobernador del departamento que se reitere la participación de los secretarios del ente a este espacio estratégico de análisis y discusión de la política social.</li> <li>Definir roles y funciones específicas a cada uno de los actores que participan. Para que algunos actores puedan hacer seguimiento a la participación activa y compromisos de los demás.</li> <li>Dieñar un plan de aportes entre los actores del CODPOS, con el fin de definir desde un inicio los compromisos adquiridos.</li> </ul>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Socializar y sensibilizar a los actores estratégicos en la toma de decisión sobre las ventajas de aprovechar este espacio y los alcances del mismo.</li> <li>En el marco del CODPOS Santander se deben articular acciones y resultados con la SDPLS, direccionando estrategias de empleo y trabajo decente para las diferentes mesas que aborda el consejo.</li> <li>Nombrar un delegado especial dentro de CODPOS para que vigile y haga seguimiento a la asistencia y participación activa de los actores.</li> </ul>

## ESPACIO DE DISCUSIÓN: Observatorio de Mercado de Trabajo de Santander

### 1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
26-07-2016	Socialización metodología	Se realizó conversación con el secretario técnico del espacio para exponer el objetivo de la metodología y en que consiste su implementación.	Se dio a conocer el propósito de aplicar la metodología de análisis de espacios.
08-08-2016	Entrevista	La Secretaria técnica de ORMET envió entrevista diligenciada vía e-mail.	Se diligencio el formato entrevista ED

### 1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Observatorio de Mercado de Trabajo de Santander	X	Pedro Delgado, Secretario técnico/Universidad Autónoma de Bucaramanga.

### 1.3 Análisis espacio de discusión

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: OBSERVATORIO DE MERCADO DE TRABAJO DE SANTANDER</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Universidad Autónoma de Bucaramanga
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
<b>NORMATIVIDAD</b>	El espacio presenta un acuerdo de voluntades.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Es un espacio que surge a partir de la iniciativa del Ministerio de trabajo de trabajo de configurar un red de observatorios de mercado de trabajo que permita en cada territorio monitorear, generar y analizar y divulgar información sobre la dinámica del mercado de trabajo en su entorno. Esta información es fundamental para generar un espacio de discusión que permita analizar los fenómenos que se presentan con el fin de orientar las acciones de política en materia de empleo y generación de ingresos.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dinámica laboral</li> <li>2. Mercado laboral educación y desarrollo</li> <li>3. Calidad de vida y pobreza.</li> </ol> <p>Dentro de ellas los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad del empleo</li> <li>• Brechas y desajustes</li> <li>• Mejores oportunidades de trabajo</li> <li>• Políticas activas de mercado de trabajo</li> <li>• Comportamiento de demanda y oferta</li> <li>• Actividad económica y su dinámica</li> <li>• Seguimiento y monitoreo a las políticas de empleo</li> <li>• Pertinencia de la educación</li> <li>• Estructura demográfica (Bono demográfico)</li> <li>• Formas de ingreso y generación de empleo</li> <li>• Calidad de vida y pobreza</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Universidades de la región, IMEBU y el Ministerio de Trabajo participan constantemente.



	Por su parte, la gobernación y los gremios no son continuos en si participación.			
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de las capacidades técnicas de las instituciones pertenecientes al observatorio para realizar análisis de mercado laboral</li> <li>• Calidad de los productos</li> <li>• Reconocimiento y posicionamiento a nivel nacional</li> <li>• Sinergia del grupo de trabajo</li> <li>• Credibilidad del grupo técnico a nivel de sus instituciones de origen y dentro del contexto local del observatorio con las instituciones aliadas y las pertenecientes a la RED</li> <li>• Pertinencia de los análisis realizados</li> </ul>			
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El desconocimiento de la importancia que tiene un observatorio del mercado de trabajo para una región</li> <li>• La falta de apoyo de algunas entidades locales a la labor del observatorio</li> <li>• La Falta de recursos</li> </ul>			
<b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión del plan de Desarrollo de Bucaramanga</li> <li>• Subcomisión departamental de políticas laborales y salariales (aportes para la construcción del documento "Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente")</li> <li>• Instituto Municipal de Empleo</li> </ul>			
<b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b> <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"> <li>• Se está desarrollando un ejercicio de monitoreo de indicadores donde se incluye el seguimiento a los pactos por el empleo y el trabajo decente</li> <li>• Se está realizando un proyecto de investigación en materia de informalidad</li> <li>• Congreso Internacional de Mercado laboral: Informalidad, desarrollo y región a realizarse el 24 y 25 de octubre de 2016</li> </ul>			
<b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO "ANÁLISIS ED": CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
	<b>X</b>			

### MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

<p><b>Factores externos</b></p> <p><b>Factores internos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de las capacidades técnicas de las instituciones pertenecientes al observatorio para realizar análisis de mercado laboral</li> <li>• Calidad de los productos: El ORMET Santander es reconocido por abordar las problemáticas de empleo del departamento de forma rigurosa y académica.</li> <li>• Reconocimiento y posicionamiento a nivel nacional</li> <li>• Sinergia del grupo de trabajo</li> <li>• Credibilidad del grupo técnico a nivel de sus instituciones de origen y dentro del contexto local del observatorio con las instituciones aliadas y las pertenecientes a la RED</li> <li>• Pertinencia de los análisis realizados: Se han realizado diversos estudios con gran necesidad en el territorio de acuerdo a estudios previos y la interlocución con los actores de la SDPLS.</li> </ul>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La falta de apoyo y participación de algunas entidades locales a la labor del observatorio, especialmente, los entes territoriales municipal y departamental.</li> <li>• Presenta una jurisdicción a nivel geográfico baja.</li> </ul>
---	--	--

<p style="text-align: center;"><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La falta de información de calidad en materia laboral en el territorio permite que el observatorio pueda tener un gran crecimiento e impacto</li> <li>• Aprovechar la calidad del recurso humano que posee y las capacidades de las instituciones que lo conforman</li> <li>• La sinergia que ha logrado el grupo de trabajo le permitirá seguir realizando su actividades con el entusiasmo y la calidad que hasta ahora ha desarrollado</li> <li>• El capital social que tiene la Red ORMET con sus instituciones participantes y los aliados que puede involucrar en su proceso (Todas las universidades del territorio hacen parte del espacio).</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentar y evidenciar los resultados obtenidos en el ORMET NS por medio de congresos y talleres de participación masiva.</li> <li>• Presentar regularmente boletines informativos sobre los resultados que se han obtenido en las diferentes investigaciones del espacio.</li> <li>• Crear semilleros de investigación interinstitucionales, donde todas las universidad aporten capacidad técnica, humana y financiera para construir alianzas investigativas pertinentes en la región.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentar el portafolio de servicios del ORMET Santander de forma concreta y breve a los entes territoriales y evidenciar los resultados obtenidos con las instituciones.</li> <li>• Articular el plan de acción del Observatorio Regional de Mercado de Trabajo con los planes de desarrollo municipal y departamental para definir estrategias de apoyo entre los actores.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El desconocimiento de la importancia que tiene un observatorio del mercado de trabajo para una región</li> <li>• La Falta de recursos para desarrollar las investigaciones necesarias en la región.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Articular acciones con Observatorios de Mercado de Trabajo de otras regiones y presentar propuestas inter relacionadas para buscar el apoyo financiero de diversas entidades de orden regional, nacional e internacional.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyar y relacionar actividades con diversos centros de investigación, como el Centro de Estudios Regional CER del Magdalena medio, para ampliar la jurisdicción territorial.</li> </ul>

### ESPACIO DE DISCUSIÓN: Comité Universidad Empresa Estado Santander

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
26-07-2016	Socialización metodología	Se socializó la metodología del análisis de espacios en el marco de una reunión con la dirección de la comisión regional de competitividad Santander.	Se dio a conocer el propósito de aplicar la metodología de análisis de espacios.
14-07-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaria técnica del Comité Universidad-Empresa-Estado de Santander	Se diligenció el formato entrevista ED

#### 1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Comité Universidad-Empresa-Estado de Santander.	x	Juliana Niño Vargas, Secretario técnica CUEES Santander.

#### 1.3 Análisis espacio de discusión

NOMBRE DEL ESPACIO: COMITÉ UNIVERSIDAD-EMPRESA-ESTADO SANTANDER	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Cámara de Comercio Santander - Comisión Regional de Competitividad Santander
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
NORMATIVIDAD	No existe una normatividad 100% definida, ya que los CUEE fueron una estrategia de Ministerio Nacional de Educación, propuesta en el marco del Plan Decenal de Educación 2006-2016. Actualmente en Santander el CUEE Santander (CUEES) funciona de manera articulada con la Comisión Regional de Competitividad de Santander
OBJETIVO DEL ESPACIO	En general, los Comité Universidad Empresa Estado son espacios de articulación de estas tres grandes fuerzas, constituidos en diferentes departamentos en el país. En Santander el modelo fue tomado de Antioquia en un ejercicio realizado por la Comisión

	Regional de Competitividad, quienes se encargaron de traer el espacio a la región e iniciar las reuniones mensuales del mismo a finales del año 2007.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	En este espacio se presentan diferentes proyectos de impacto regional, casos de éxito de articulación universidad-empresa, capacidades de investigación de la región, así como retos tecnológicos de los sectores productivos de la región.
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	El CUEES funciona por la voluntad de las instituciones que lo componen y no por norma. Normalmente se encuentran las universidades de la región, los gremios económicos, DNP, Bancoldex, la Gobernación y Alcaldía.
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	A través del CUEES se ha logrado crear un espacio de acercamiento entre representantes del sector productivo, sector académico y el Gobierno, lo que ha contribuido al fortalecimiento de la relación público-privada en la región. Así mismo contribuimos a generar y promover proyectos de investigación aplicada, enfocados a atender necesidades tecnológicas reales de las empresas de dichas regiones. A la fecha hemos logrado 93 reuniones mensuales, 3 ediciones de la revista Santander Innova (publicación que destaca casos de articulación Universidad-Empresa), diversas reuniones entre sector productivo y sector académico, espacios de acercamiento entre actores regionales y actores de otros países como Alemania, talleres de formación a miembros del CUEES, entre otros.
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	El CUEES requiere un apoyo para su financiación y mejor gestión, que nos permita ampliar el personal e incrementar las actividades que año a año venimos realizando, así como el impacto de las mismas.
<b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b>	Sí, desde el CUEES hemos acompañado distintos procesos de la política pública como la construcción del Plan de Desarrollo Departamental, la priorización de proyectos estratégicos para la región desde el Consejo Departamental de Ciencia, Tecnología e Innovación – CODECTI, la construcción del Plan y Acuerdo Estratégico Departamental de CTel firmado entre Santander y Colciencias, ejercicios de planeación y/o priorización de entidades como Bancoldex, Programa de Transformación Productiva, Colciencias. En general, el acompañamiento está orientado a temas de Ciencia, Tecnología e Innovación.
<b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b> <i>-Políticas del sector</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La priorización de proyectos estratégicos desde el Consejo Departamental de Ciencia, Tecnología e Innovación – CODECTI</li> <li>• La construcción del Plan y Acuerdo Estratégico Departamental de CTel firmado entre Santander y Colciencias</li> </ul>

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

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA</b>		
	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>
<b>Factores internos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio estratégico donde se presentan diferentes proyectos de impacto regional, casos de éxito de articulación universidad-empresa, capacidades de investigación de la región, así como retos tecnológicos de los sectores productivos de la región.</li> <li>• La dirección del espacio se lleva a cabo por la cámara de comercio de la ciudad, lo cual incentiva a los gremios económicos de participar activamente.</li> <li>• La asistencia de Bancoldex en el espacio, genera</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El espacio no cuenta con un plan de acción definido.</li> <li>• El espacio no articula estrategias con los hacedores de política pública del departamento. Aunque el ente territorial asiste, las recomendaciones y resultados siguen siendo poco conocidos.</li> <li>• No hay recursos para financiar la gestión del espacio. Adicionalmente, se requiere capital humano para coordinar los compromisos</li> </ul>
<b>Factores externos</b>		

<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La necesidad de articular las necesidades de la realidad laboral, competitiva y productiva de la región con la demanda educativa ofertada por las Universidades, hace prioritario el desarrollo del espacio.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación con espacios como la Subcomisión Departamental de Políticas Laborales y Salariales y el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo para relacionar objetivos y estrategias, dado que la mayoría son actores que participan en los tres espacios.</li> <li>• Potencializar temáticas relacionadas a la generación de empleo y trabajo decente como estrategia de impacto para alcanzar niveles importantes de productividad y competitividad.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evidenciar las necesidades de investigación o conocimiento a través del ORMET. El observatorio ha trabajado en relacionar los temas de competitividad y trabajo decente. Estos indicadores laborales son una herramienta para socializar y presentar algunos objetivos necesarios en el presente año.</li> </ul>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El CUEES no cuenta con un apoyo de instancia nacional. En un momento inicial, el Ministerio de Educación brindó el acompañamiento pero actualmente no se acompaña</li> <li>• El espacio no se articula con otros espacios de orden local y regional.</li> </ul>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Como la mayoría de actores participa en los demás espacios, se propone que los mismos actores relacionen las actividades de diferentes espacios en el CUEES, lo cual permitirá un ahorro de esfuerzos en algunos temas.</li> <li>• Es importante que un delegado del Comité, haga seguimiento y control sobre la participación activa de los asistentes y tome medidas con sus entidades representantes.</li> </ul>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La consecución de la logística del espacio se puede rotar entre los actores. Lo anterior, afianzará el compromiso con el espacio y despertará una mayor colaboración entre los actores.</li> </ul>



### 1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
20-09-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaria técnica del Comité Interinstitucional de Trabajo Infantil	Se diligencio el formato entrevista ED

### 1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Comité Interinstitucional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil	x	Janeth Godoy/Ministerio de Trabajo

### 1.3 Análisis espacio de discusión

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: COMITÉ INTERINSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DEL JÓVEN TRABAJADOR (CIETI)</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	MINISTERIO DE TRABAJO
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> El CIETI es una instancia de orden nacional, regional y territorial, encargada de gestionar acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil.
<b>NORMATIVIDAD</b>	La normatividad que crea los CIETI's son: el Decreto 859 de 1995 y Ley 1098 de 2006. Además se cuenta con convenios internacionales de la OIT que han sido ratificados por el país y, la formulación e implementación de estrategia en el Plan de Desarrollo Nacional. La normatividad en Santander se soporta a través del Decreto 0083 del 07 de julio de 2009.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	El CIETI tiene como finalidad articular y concertar entre las instituciones públicas, privadas estrategias que para proteger y erradicar el trabajo infantil y proteger el joven trabajador. Dentro de sus funciones se encuentran: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la implementación en el territorio de la política de prevención de niños trabajando</li> <li>• Elaborar el plan de acción para la eliminación progresiva del trabajo infantil en el territorio.</li> <li>• Fortalecer la coordinación y concertación entre las instituciones públicas, privadas y demás sectores.</li> <li>• Promover proyectos y programas que permitan la protección de NNA</li> <li>• Articular acciones de prevención del trabajo infantil</li> </ul>
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias para socializar la ruta de denuncia y atención del trabajo infantil en los diferentes municipios de Santander</li> <li>• Capacitar a otras instancias en las implicaciones de tener un menor laborando.</li> <li>• Definir estrategias de comunicación social que incluya a los niños y a sus familias.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación con colegios para promover y socializar los impactos de esta temática.</li> <li>• Jornadas de promoción en diversos sectores económicos del departamento.</li> <li>•</li> </ul>			
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Ministerio de Protección social, Ministerio de comunicaciones, Gobernación, Alcaldía de San José de Cúcuta, ICBF, Ministerio de Trabajo, Policía, ONG, Cajas de Compensación Familiar, Procuraduría, Defensoría, Ejército Nacional, FENALCO, ANDI, SENA, Cajas de Compensación. Todos lo actores participan frecuentemente a excepción de la Policía Nacional de infancia y Adolescencia.			
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Según estadísticas del SIRITI y DANE, Santander, en los últimos años ha evidenciado reducciones en la tasa de trabajo infantil, lo cual va acompañado de mayores niveles de escolaridad en los infantes.</li> <li>• Se han realizado jornadas masivas de prevención y erradicación del trabajo infantil en sectores y actividades económicas, como las desempeñadas en el centro de abastos de Bucaramanga.</li> </ul>			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se requieren recursos financieras para desarrollar las actividades del espacio, como: jornadas de prevención y erradicación, publicidad, material para entrega, actividades de recreación, refrigerios, pendón, transporte, etc.</li> </ul>			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por medio de las mesas de infancia y adolecenca se apoyó la construcción del plan de desarrollo departamental, proporcionando los resultados obtenidos en el marco del CIETI en los diferentes municipios del departamento.</li> </ul>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p>-Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas -Planes/estudios e investigaciones -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se trabajo en la ordenanza que define la celebración del día internacional contra el trabajo infantil en Santander.</li> <li>• Se ha trabajado en circulares para los rectores de lo colegios del departamento, en donde se propone articular acciones para socializar estrategias de prevención de trabajo infantil.</li> </ul>			
<b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b>	<b>x</b>			

**MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA**

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA</b>		
	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="transform: rotate(-45deg);"><b>Factores externos</b></div> <div><b>Factores internos</b></div> </div>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El espacio presenta alta capacidad de convocatoria.</li> <li>• Se ha logrado un reconocimiento de la problemática de trabajo infantil en la región. El espacio ha permitido que las instituciones de la región articulen acciones para sensibilizar, socializar y promover actividades de prevención y erradicación del trabajo infantil.</li> <li>• El espacio cuenta diversidad de actores. Al comité asisten instituciones del sector público, privado y tercer sector, lo que genera visiones integrales para la resolución de problemáticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No cuenta con recursos financieros para las actividades de prevención y erradicación del trabajo infantil que propone el espacio. Para las jornadas de socialización se requiere material, publicidad, stand, pendones, video beam, etc. Adicionalmente, desplegar la logística en otros municipios.</li> </ul>
<b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b>	<b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b>	<b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El departamento de Santander ha demostrado una mejoría en los indicadores relacionados al trabajo infantil.</li> <li>• El CIETI presenta una prioridad para la nación, a través de su inclusión en el Plan de Desarrollo Nacional. Y el direccionamiento de estrategias desde el Comité nacional al territorial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se propone realizar eventos de sensibilización y socialización de acciones para prevenir el trabajo infantil (foros, debates, conversatorios). Cada entidad deberá comprometerse en la participación de un mínimo de participantes que representen su sector.</li> <li>• Articular acciones con el Observatorio Regional de Mercado de Trabajo de Santander para priorizar temáticas de investigación con relación al trabajo infantil y las estrategias que se puedan generar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por medio de un plan de actividades se asigna a cada entidad el compromiso de proporcionar un insumo para la realización de las jornadas de prevención y socialización. (publicidad, pendón, material, transporte, etc.).</li> <li>• Diseñar una estrategia para incluir de forma permanente y activa a la Gobernación de Santander, como un actor prioritario en la lucha contra el trabajo infantil.</li> </ul>

<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Hay un bajo acompañamiento de la instancia a nivel nacional. No se relacionan temática nuevas, capacitaciones o metodologías para aplicar en las sesiones de trabajo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definir una estrategia para socializar de forma periódica los avances del espacio, de esta forma se va coordinando las acciones con lo implementado en el plan de desarrollo.</li><li>• Se propone que cada entidad pueda liderar la agenda de trabajo del CIETI de forma rotatoria, lo que permitirá que las demás instituciones se comprometan en las actividades del espacio.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Solicitar de nivel central un acompañamiento metodológico y capacitaciones para los participantes.</li></ul>

### 1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
06-09-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaria técnica del Comité en Seguridad y Salud en el trabajo	Se diligencio el formato entrevista ED

### 1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	x	Angelica Mantilla /Ministerio de Trabajo

### 1.3 Análisis espacio de discusión

NOMBRE DEL ESPACIO: COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	MINISTERIO DE TRABAJO
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> El Comité de Seguridad y Salud en el trabajo se reúne mensualmente.

<p><b>NORMATIVIDAD</b></p>	<p>El marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales es la ley 31 de 1995 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 547 de 2003 12 de diciembre, El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias: Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes. Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores. Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención en la empresa o centro de trabajo.</p>
<p><b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b></p>	<p>El objetivo del comité es la evaluación y seguimiento de los accidentes graves y mortales que ocurren en la región. Además de promocionar la Salud laboral en todos los niveles, buscar acuerdos con las directivas y responsables del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros en el trabajo.</p>
<p><b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b></p>	
<p><b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b></p>	<p>Las principales temáticas trabajadas en este espacio corresponden a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad de las empresas de riesgos.</li> <li>• Evaluación de accidentes en la región.</li> <li>• Estrategias de capacitación y formación a las empresas en temas de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Recomendaciones sobre la temática a los sectores económicos.</li> <li>• Incidencia en la normatividad del Ministerio de Salud y de Trabajo.</li> <li>• Estrategias de socialización y sensibilización a las empresas</li> </ul>
<p><b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b></p>	<p>Gobernación (Secretaría de salud), ARL, fondos de pensiones, trabajadores, FENALCO, ACOPI, Cámara de Comercio, Universidad Manuela Beltrán, Universidad Industrial de Santander, Trabajadores, Pensionados, SENA, IMEBU. Todos participan de forma permanente a excepción de FENALCO y ANDI</p>
<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento de la norma y del espacio como instituciones reguladoras de la temática de seguridad y salud en el trabajo en Santander.</li> <li>• Consolidación de eventos masivos (convocatoria cerca de 1000 empresas) para socializar y promover los resultados del espacio.</li> </ul>



<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se requiere recursos financieros para realizar socializaciones a diferentes municipios del departamento (transporte, conferencista, sonido, publicidad, material etc.). Unos de los objetivos del comité es acercar la oferta y normatividad a los sectores de mayor incidencia de riesgos, los cuales se localizan en regiones alejadas de los cascos urbanos municipales.</li> </ul>			
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se proporcionó información para la consolidación del decreto unico reglamentario de evaluación de los comites.</li> </ul>			
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <p>-Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas -Planes/estudios e investigaciones -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se aportó recomendaciones e información para la construcción de objetivos y metas en el plan de desarrollo del departamento.</li> </ul>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO "ANÁLISIS ED":</b></p> <p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
	<b>X</b>			

**MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA**

<p><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A nivel nacional se esta generando una sensibilización frente a esta problemática.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovechando la gran convocatoria de empresarios que presenta este espacio, se propone articular acciones con la Subcomisión Departamental de Políticas Laborales y Salariales y socializar programas y oferta institucional de promoción de empleo y trabajo decente.</li> <li>• Dar a conocer la normatividad de riesgos laborales, por medio de publicaciones que deberán realizar las páginas web de cada uno de los actores del espacio.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitar capacitaciones a instancias de nivel central del Ministerio de Trabajo, con el fin que den a conocer temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y, que profundicen algunos casos particulares.</li> <li>• Utilizar otras instancias municipales para impartir las capacitaciones en zonas de difícil acceso. Las universidades o los centros de formación pueden participar en esta iniciativas.</li> <li>• Diseñar una estrategia en la que los demás actores del espacio puedan aportar insumos para las socializaciones en los demás municipios y/o a grandes eventos.</li> </ul>

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ul style="list-style-type: none"><li>• El ente departamental aún no se apropia de los resultados y alcances del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diseñar una estrategia de comunicación en el cual se estén reportando de manera periódica los beneficios de asistir al comité y se puedan brindar insumos técnicos a las secretarías de salud del municipio y departamento.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Con el objetivo de involucrar de forma activa al ente territorial, se propone programar un cronograma de capacitaciones en donde los funcionarios de la Gobernación participen, así como también, sea el ente departamental quien las gestione.</li></ul>

### 1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
06-09-2016	Entrevista	Se entrevistó al secretario técnico del Consejo Directivo Regional del SENA	Se diligencio el formato entrevista ED

### 1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Consejo Directivo Regional del SENA	x	Juan Manuel Castillo /SENA

### 1.3 Análisis espacio de discusión

NOMBRE DEL ESPACIO: CONSEJO DIRECTIVO REGIONAL DEL SENA	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> El Consejo Directivo Regional del SENA es un cuerpo colegiado que relaciona aspectos referentes a la formación técnica, formación profesional, actualización tecnológica del recurso humano de las empresas, la certificación de competencias laborales, la creación de fuentes de trabajo y el acompañamiento en la ejecución presupuestal.

<b>NORMATIVIDAD</b>	La normatividad en la que se enmarca la creación del Consejo Regional del SENA es el Decreto 249 del 2004.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	<p>El objetivo del espacio es revisar la gestión de la entidad, de los centros municipales y recomendar iniciativas o proyectos para el cumplimiento de su misión. evaluar algunos sectores, dan sugerencias a la dirección, formación , empleo y emprendimiento. Dentro de sus funciones se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vigilar y controlar los centros de formación territoriales.</li> <li>• Promover, coordinar, articular y suscribir alianzas y convenios con las demás entidades públicas y privadas, para aunar esfuerzos, recursos e impacto de los programas de formación, previa autorización impartida por el Consejo directivo regional o del Distrito Capital, en consonancia con las disposiciones presupuestales y las normas de contratación.</li> <li>• Medir y evaluar la gestión de los Centros de Formación y programas que dependan de la Dirección Regional o del Distrito Capital, con base en los indicadores definidos por el SENA, retroalimentarlos y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento derivados de la evaluación.</li> <li>• Implementar las estrategias y acciones de comunicación, imagen corporativa e información a la ciudadanía, de acuerdo con las políticas nacionales de la entidad.</li> </ul>
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Requerimientos del sector productivo de la región. Se discuten y debate sobre las necesidades reales de formación para el trabajo y empleo en la economía del departamento.</li> <li>• Formación para el trabajo. Se definen los lineamientos que deberá tomar en consideración la dirección del SENA para aprobar o disminuir cursos de formación.</li> <li>• Convenios institucionales.</li> <li>• Gestión de la Agencia Pública de Empleo</li> <li>• Emprendimiento</li> <li>• Certificaciones por competencias.</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un delegado del Gobernador del Tolima</li> <li>• Director Territorial del Ministerio del Trabajo</li> <li>• Cuatro representantes de los gremios</li> <li>• Un Representante de la Confederación Episcopal</li> <li>• Dos representantes de la confederación de Trabajadores</li> <li>• Un representante de las organizaciones campesinas</li> <li>• Director Regional (asiste con voz pero sin voto)</li> </ul>

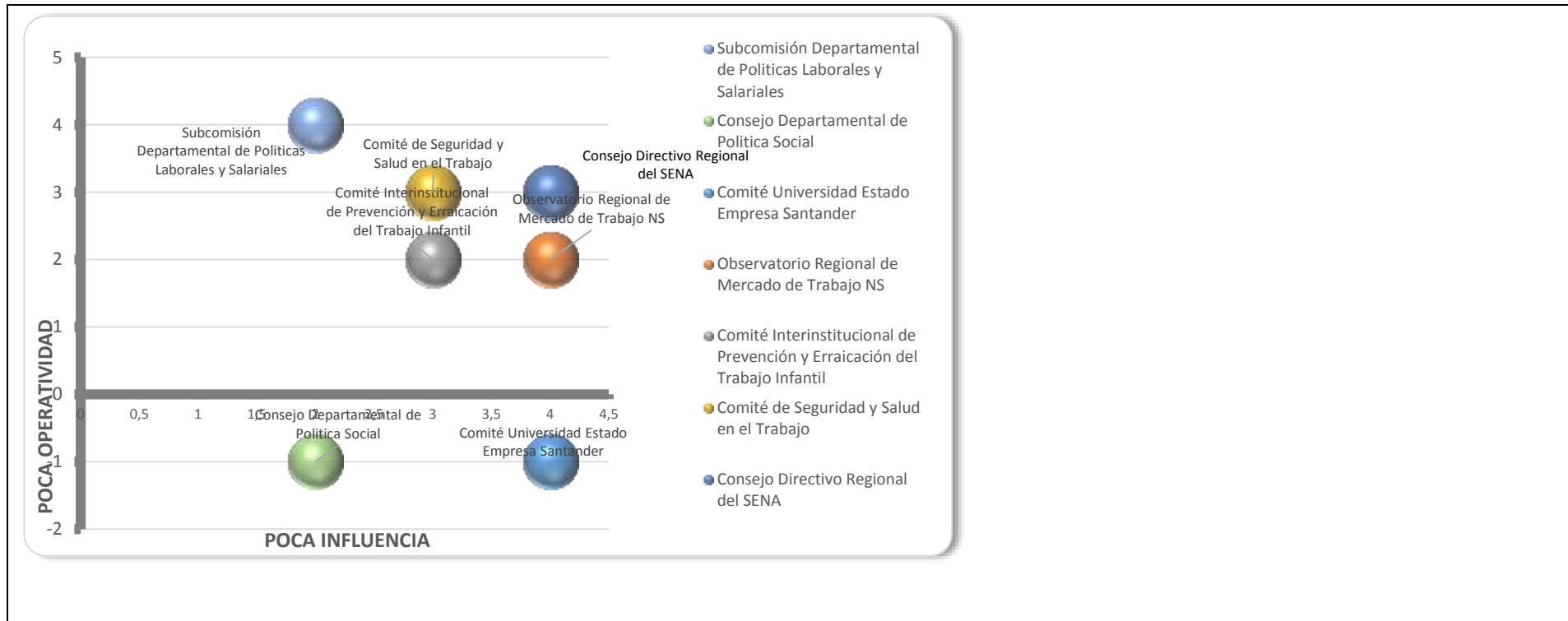
<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañamiento efectivo a los centros de formación municipales, aunque no esta dentro de su función, se realiza de manera pro activa.</li> <li>• Se ha logrado la articulación efectiva con los gremios. Se suplen las necesidades de formación a la medida, se han llevado a cabo convenios (ej: convenio con impala) y formación dual.</li> </ul>			
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr que los asistentes que se ubican por fuera del área metropolitana asistan de forma permanente y continua.</li> </ul>			
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si. Se participó en la construcción de los planes de desarrollo departamental y municipales, específicamente en la articulación de la media técnica de la educación formal y el SENA.</li> </ul>			
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <p>-Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas -Planes/estudios e investigaciones -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha participado y promovido investigación en temas relacionados: la extracción pectina de la cascara de cacao, creación de la escuela nacional de chocolatería del SENA, sector calzado. sector alimenticio, sector industrial con energías alternativas, sector caprino, con aprovechamiento genéticos con cabra. Estudios en articulación con UIS, UDES y UNAB</li> </ul>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b></p>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	<b>X</b>			

**MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA**

	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>
<p><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El espacio cuenta con un buen nivel de convocatoria.</li> <li>• El Consejo Directivo Regional del SENA integra el sector productivo (empresarios), trabajadores y el sector de formación, lo cual permite que se generen avances pertinentes para las necesidades económicas de la región.</li> <li>• El Director Regional del SENA participa activamente en el espacio, lo cual garantiza confianza entre los asistentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hay poca voluntad política por parte del ente departamental para incluir los resultados y alcances del consejo Directivo Regional SENA Santander en las acciones de la agenda pública del departamento y los municipios.</li> <li>• Dificultad en la participación de los actores que no se encuentran en la zona metropolitana de Bucaramanga para trasladarse a las instalaciones donde se desarrolla el espacio</li> </ul>
<b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b>	<b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b>	<b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los Consejo Regional del SENA en el departamento se realizan en diferentes direcciones municipales, con el fin de identificar las necesidades de los centros de formación del territorio.</li> <li>• La constante articulación con insituciones de educación superior en el departamento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguir garantizando confianza entre los asistentes, por medio de la presentación y socialización de los avances del espacio a otras instancias del departamento.</li> <li>• Realizar y articular con eventos y foros estrategicos del departamento para presentar las actividades de gestión del espacio.</li> <li>• Seguir construyendo alianzas con las universidades de la región. En el marco del ORMET Santander se propone exponer los resultados y socializar las actividades de articulación para proponer al ente territorial estrategias de formación con necesidad y pertinencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cada actor participante deberá socializar los resultados y avances del consejo con sus respectivas entidades, para garantizar una mayor visibilidad del espacio.</li> <li>• Seguir realizando las sesiones del Consejo en los centros municipales del departamento.</li> <li>• Crear una matriz que defina compromisos acerca de la logística, temática, insumos y actividades a realizar en el desarrollo del Consejo.</li> <li>• Con el fin de incentivar a los actores que se ubican en zonas alejadas, se debe priorizar sus necesidades de formación, empleo y emprendimiento para promover su constancia e interés en el desarrollo del Consejo.</li> </ul>
<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>

- Baja articulación con otros espacios que pueden dar recomendaciones en cuanto a la formación de la región.
- Articular con espacios como la Subcomisión Departamental de Políticas Laborales y Salariales, para discutir avances y resultados, específicamente en temas de empleo y trabajo decente.
- Incluir en la toma de decisiones a la institucionalidad del municipio y del departamento, con el fin de concientizar sobre la importancia de temáticas como la formación para el trabajo y además, comprometerlos en estas acciones, como una labor de todos.

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





## 2. MAPA DE ACTORES

### 2.1 Actividades desarrolladas para la implementación del mapeo

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
15-07-2016	Socialización metodología	Se realizó reunión con el secretario técnico de la SDPLS para exponer el objetivo de la metodología y en que consiste su implementación.	Se dio a conocer el propósito de aplicar la metodología de análisis de espacios.
22-07-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaria técnica de la Subcomisión Departamental de Políticas Laborales y Salariales	Se diligenció el formato entrevista ED
14-07-2016	Socialización metodología (Vía Telefónica)	Se realizó reunión con la secretaria de desarrollo económico de la Gobernación, entidad que ejerce la secretaria técnica del CONPOS para exponer el objetivo de la metodología y en que consiste su implementación.	Se dio a conocer el propósito de aplicar la metodología de análisis de espacios.
22-07-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaria técnica del Consejo Departamental de Política Social Santander	Se diligencio el formato entrevista ED
26-07-2016	Socialización metodología	Se realizó conversación con el secretario técnico del espacio para exponer el objetivo de la metodología y en que consiste su implementación.	Se dio a conocer el propósito de aplicar la metodología de análisis de espacios.
08-08-2016	Entrevista	La Secretaria técnica de ORMET envió entrevista diligenciada vía e-mail.	Se diligencio el formato entrevista ED
26-07-2016	Socialización metodología	Se socializó la metodología del análisis de espacios en el marco de una reunión con la dirección de la comisión regional de competitividad Santander.	Se dio a conocer el propósito de aplicar la metodología de análisis de espacios.
14-07-2016	Entrevista	Se entrevistó a la secretaria técnica del Comité Universidad-Empresa-Estado de Santander	Se diligenció el formato entrevista ED

## 2.2 Resultados MAC

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

Tipo de actor	Número total
Gobierno	7
Entidad Privada	2
Gremio	3
Academia	2
Cooperación Internacional	
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	
<b>Total actores</b>	14

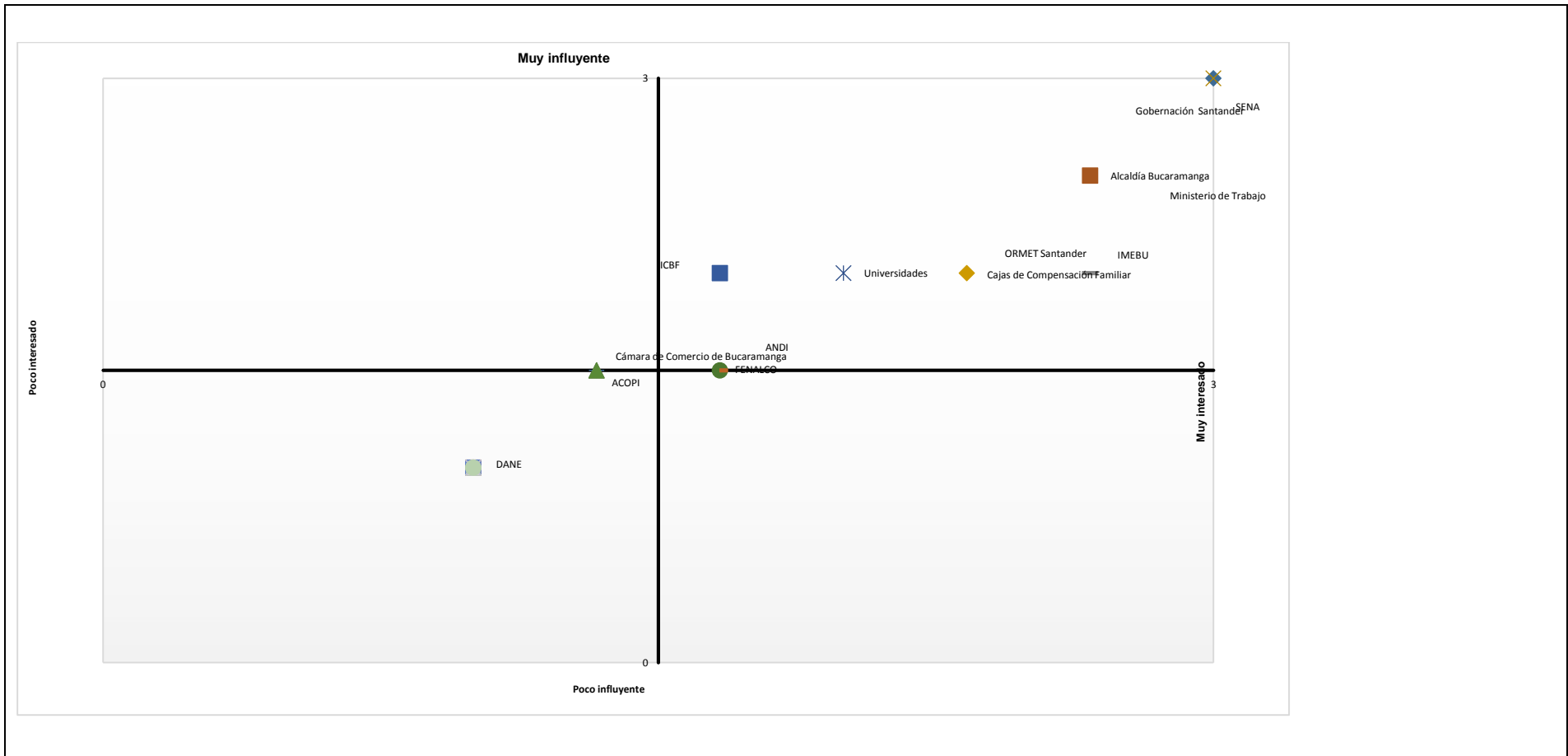
- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión?  
**La sociedad civil.** Es un actor clave para definir las necesidades en cada uno de los espacios, especialmente, el Consejo de Política Social. Es necesario, además, dar a conocer las estrategias de promoción del empleo y trabajo decente a través de los entes territoriales.

**Cámara de Comercio de Bucaramanga.** Aunque es un actor representativo, la cámara de comercio no participa de forma activa en el espacio de la Subcomisión Departamental de Políticas Laborales y Salariales. Este actor es fundamental para lograr articular a los empresarios con temas de promoción del empleo decente como el desarrollo de la Red Nacional de Formalización Laboral.

- ¿Qué estrategias de mantenimiento de actores, propondría para que los actores desarrollen mejor su actividad?
  1. En los espacios donde no existe una alta participación de los actores, se propone rotar la responsabilidad para desarrollar el espacio, esto permitirá que los participantes se integren mas y que se genere un compromiso sobre los alcances propuestos. Si no es posible el total desarrollo de la sesión, deberá contribuir en la agenda de trabajo previa y en socializar el alcance de la entidad en relación a las temáticas de empleo y trabajo decente.
  2. Los actores deben interrelacionar los espacios. Esta estrategia permite que se ahorren esfuerzos en la medida que los actores comenten los resultados de otras mesas de trabajo e inviten a participar de las mismas.
  3. Se deberá delegar por parte del ente territorial, a un profesional que pueda relacionar acciones y estrategias en el marco de varios espacios. Normalmente, se presenta un profesional diferente para cada una de las mesas de trabajo.
  4. La construcción de los planes de acción se debe hacer de manera articulada y conjunta, lo anterior permitirá la priorización de actividades claras y concretas que pueden ser transversales en los demás escenarios del departamento.

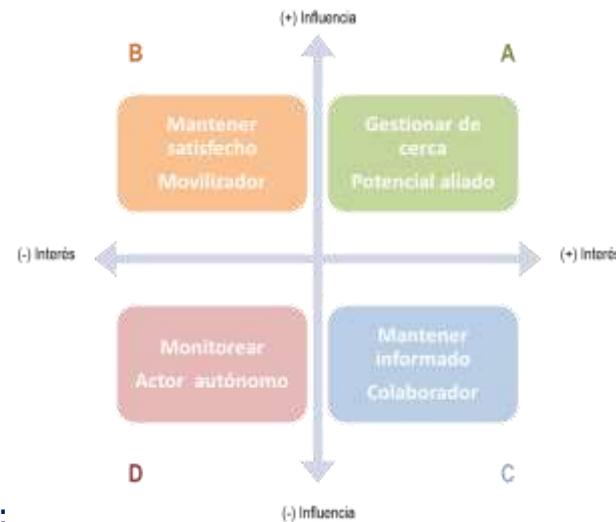
## 2.3 Análisis mapeo de actores

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



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

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



### Potencial aliado (Alta Influencia / Alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Estos actores se caracterizan por desarrollar sus acciones con relación a los objetivos de trabajo decente. En el territorio, estos actores han contribuido de forma permanente y continúa en la construcción de estrategias para la promoción del empleo. El Ministerio de Trabajo como ente rector del sector trabajo, junto a algunas entidades adscritas y la Gobernación de Santander firmaron en el mes de marzo de 2016 el pacto por el trabajo decente. Esta iniciativa departamental espera incentivar otros actores en el proceso de promover el empleo decente y articular acciones para este mismo objetivo.

Se consideran actores aliados al proceso, dado que su comportamiento y misión propician el trabajo articulado para lograr el desarrollo de los lineamientos de Ministerio de Trabajo.

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 seguir en un trabajo articulado y garantizar el cumplimiento de las acciones. Se propone, en el marco de la Subcomisión Departamental de Políticas Laborales y Salariales y la mesa técnica de empleo, revisar las metas y objetivos de promoción en el empleo de los planes de desarrollo municipal y departamental de Bucaramanga y Santander para así, definir acciones concretas con los actores estratégicos. Asimismo, se deberá fortalecer técnicamente a estos actores por medio de charlas actualizadas sobre políticas de empleo a nivel nacional e internacional. Realizar talleres y foros a la comunidad en general para sensibilizar sobre el trabajo decente.

### **Movilizador (alta influencia / bajo interés):**

#### **¿Qué características generales tiene este grupo de actores?**

Estos actores se caracterizan por participar en los espacios e incidir en los objetivos de promover el empleo y el trabajo decente, sin embargo, les hace falta el interés en desarrollar estas acciones y el compromiso para llevarlas a cabo. Dentro de estos actores se encuentra en su mayoría los gremios económicos.

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

Se propone articular acciones con otras entidades para aprovechar espacios y socializar los beneficios y ventajas de participar en los distintos escenarios. Invitar a los gremios a diferentes eventos (congresos, talleres, etc.) para incentivar el interés en participar. Identificar los objetivos y metas de los planes de desarrollo municipal y departamental que puedan generar articulación con las actividades de los gremios. Acercar la oferta institucional del Ministerio de Trabajo por medio de estrategias dinámicas. Realizar un boletín informativo dirigido a gremios económicos (noticias de interés, datos de interés, beneficios de programas). Darle una participación mas comprometida en la asignación de roles dentro de cada uno de los espacios.

### **Colaborador (baja influencia / alto interés):**

#### **¿Qué características generales tiene este grupo de actores?**

No hay actores relacionados.

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

No aplica.

### **Actor autónomo (baja influencia / bajo interés):**

#### **¿Qué características generales tiene este grupo de actores?**

Como característica principal, este actor no influye de forma directa en las temáticas abordadas en los espacios. Sin embargo, es de gran importancia su activa participación. El único actor que se relaciona es el DANE, institución de estadística oficial que tiene por finalidad la generación de información en diversas áreas.

Aunque asiste a algunos espacios, la institución de orden departamental no presenta gran influencia e interés.

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

Como estrategia para lograr su activa participación, se debe identificar sus funciones en territorio e invitar al desarrollo de sus actividades en el marco de diversos espacios.

Se debe articular los espacios con la oferta que la institución presenta, como ejemplo: la promoción de cursos cortos y la publicación de información entre otros.

Este actor deberá participar en los eventos organizados por el espacio y deberá cumplir con algunos compromisos pactados.

### **OBSERVACIONES ADICIONALES**

En el momento de localizar al secretario técnico de la Comisión Regional de Competitividad de Santander, la Dra. Juliana Niño, profesional a cargo del espacio, expresó que aún no se han reunido, ni presentado avances; sin embargo, expresa que el Comité Universidad Empresa Estado Santander (CUEES) si ha sido un espacio activo durante los últimos años, por tanto considera pertinente realizar el análisis y mapeo en el marco de este escenario.