



**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 VAUPÉS**

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

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

**Paola Andrea Riaño Otálora**

**Noviembre de 2016**

## 1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

### 1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
29 junio 2016	Entrevista Secretaría Técnica	Aplicación de la entrevista de ED a la Secretaría Técnica del Cieti Vaupés, Cieti Mitú y SCPSL	La secretaria en cabeza del director territorial del MinTrabajo, da cuenta de la disfuncionalidad del Cieti y SCPSL del departamento.
29 junio 2016	Entrevista Secretaría Técnica	Aplicación de la entrevista de ED a la Secretaría Técnica de la Comisión Regional de Competitividad	Sensibilización a la Gobernación sobre el poder de influencia de la CRC en la formulación y priorización de proyectos movilizados de empleo.
8 agosto 2016	Entrevista Secretaría Técnica	Presentación del instrumento de recolección de información para análisis del espacio de discusión Consejo Regional SENA	SENA se compromete a su diligenciamiento por temas de última hora no se puede realizar su aplicación inmediata.

### 1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Comisión Regional de Competitividad	X	Ángel Simón Cruz / Gobernación de Vaupés
Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales	X	Jorge Rodríguez / Dirección Territorial Vaupés – Mintrabajo

Consejo Regional SENA	X	Jorge Rodríguez / Dirección Territorial Vaupés – Mintrabajo
Cieti Municipal, Mitú	X	Jorge Rodríguez / Dirección Territorial Vaupés – Mintrabajo

### 1.3 Análisis espacio de discusión

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Interinstitucional para la erradicación del trabajo infantil y protección al joven trabajador, Municipio Mitú</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	<b>Ministerio del Trabajo territorial Vaupés</b>
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> <b>Describir:</b> Hay una participación activa de los actores y con cada sesión de trabajo realizada se fortalece su dinámica, relevancia e incidencia territorial
<b>NORMATIVIDAD</b>	<i>El Cieti del municipio de Mitú fue conformado mediante decreto No. 079 del 30 de diciembre de 2013, modificado por el decreto No. 0026 del 11 de mayo de 2015.</i>
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Prevenir y eliminar el trabajo infantil, protegiendo a los menores contra toda explotación laboral o económica y trabajos riesgosos, donde sus derechos prevalezcan sobre los derechos de los demás.
<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>	Acciones integrales para proteger a los NNA, definición de programas culturales, alimentarios, sociales y educativos. Seguimiento al trabajo infantil y peores formas, levantamiento de información.
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Participan de manera activa y permanente todos los actores definidos bajo su acto administrativo de conformación (Alcalde municipal o su delegado, Personero municipal, Rectores de las instituciones educativas del municipio, Personeros estudiantiles de las instituciones educativas del municipio, Secretaría de Planeación Municipal, Secretaría de Gobierno Municipal, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Director Territorial del Ministerio del Trabajo, Policía de Infancia y Adolescencia, Director del Instituto Municipal de Deporte y Recreación IMDER, Comisaría de Familia Municipal, Gerente ESE "Hospital de San Antonio", Director Territorial del Programa Más Familias en Acción, Director Territorial del Departamento para la Prosperidad Social, Director Territorial SENA, Secretario de Educación Municipal y Secretario de Salud Municipal.
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	Definición y coordinación interinstitucional para la realización de actividades de celebración del día de los niños y la conmemoración del día del No al Trabajo infantil.
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	- Apoyo y fortalecimiento por parte de las entidades del nivel central de cada una de las entidades rectoras y con competencia en temas de erradicación de trabajo infantil y protección del adolescente trabajador. – Disposición de recurso humano y monetario, para la depuración y adecuado registro de información en el Siriti.

<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>Se convocaron sesiones de Trabajo del Cieti del municipio de Mitú, para revisar, definir y ajustar las acciones, metas y actores incluidos en las versiones preliminares del plan de desarrollo municipal, en relación a la erradicación del trabajo infantil y el adolescente trabajador. Incidencia en la definición de articulado y líneas programáticas para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador en el plan de desarrollo Equidad y Transparencia 2016 – 2019.</p>			
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></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>A la fecha no se cuenta con evidencia, de la influencia de este espacio para la definición de políticas sectoriales, acuerdos, ordenanzas, estudios e investigaciones respecto a la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.</p> <p>Es un espacio mediante el cual se han dado a conocer denuncias (con limitada evidencia) frente a la falta de control que existe sobre algunas adolescentes indígenas que prestan servicio doméstico y la presunción de explotación sexual, los cuales han sido acogidos principalmente por la Procuraduría y la Defensoría territoriales, sin que se definan acciones y procesos de control articulados entre actores.</p>			
<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>	

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Comisión Regional de Competitividad</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	<b>Secretaría de Planeación y Desarrollo – Gobernación de Vaupés</b>
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> <b>Describir:</b> su funcionamiento cumple con la periodicidad establecida por la norma, requiere ser más dinamizado. Aun cuando para la fecha de realización de la presente entrevista no se había convocado la primera sesión.
<b>NORMATIVIDAD</b>	<i>Decreto 1500 del 13 de Julio de 2012, marco normativo de orden nacional, el local no ha sido relacionado o facilitado por la secretaría técnica.</i>
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Coordinar y articular la implementación de las políticas de desarrollo productivo, de competitividad y productividad; de fortalecimiento de la micro, pequeña y mediana empresa; y de fomento de la cultura para el emprendimiento.
<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>	Identificación de actividades productivas con impacto económico y social para el desarrollo local. Socialización de proyectos aprobados por el OCAD. Articulación de políticas sectoriales con planes de vida indígenas.  Es importante mencionar que la Comisión Regional De Competitividad sesionan de manera simultánea con la Red Regional de Emprendimiento, teniendo en cuenta las dinámicas del territorio y en concertación con los actores locales, la Gobernación de Vaupés, por medio de la Secretaría de Planeación y Desarrollo del departamento, quien tiene la secretaría técnica de ambos espacios, ha unificado el funcionamiento y operatividad de los mismos.
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Participan la mayoría de los actores, Gobernador o su delegado, Alcaldes municipales, Secretario de Planeación y Desarrollo Departamental, Secretario de Agricultura, Medio Ambiente, Minería, Vivienda y Desarrollo Turístico, Secretario de Educación Departamental, CDA Seccional Vaupés, SENA Regional Vaupés, Regional del Instituto de Investigaciones SINCHI, ICA Regional Vaupés, Representante de Empresas de Servicios Públicos, Representante Cooperativas y Fondos, Representante del Consejo de Comerciantes, Representante de las Asociaciones de Poblaciones Indígenas presentes en el departamento.
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	Construcción y actualización del plan de competitividad del departamento.
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	Para un adecuado funcionamiento se requiere un alto acompañamiento y asistencia técnica por parte del Ministerio de Comercio Industria y Turismo. Garantizar la vinculación del espacio a jornadas de intercambio de experiencias en temas de desarrollo turístico y competitividad. Mayor participación de los actores locales clave. Recursos financieros para su funcionamiento. Capacitación de los participantes, para lograr formular y gestionar proyectos por medio de este espacio.

	Acompañamiento técnico y toma de decisión de la Cámara de Comercio de Villavicencio.			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	No.			
<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>Construcción y actualización del plan de competitividad del departamento.</p> <p>Por medio del espacio se aporta insumos técnicos y conceptos sobre las Políticas sectoriales agrícolas, silvicultura, pesqueras y turísticas, así como el Plan de competitividad del departamento, de manera articulada con los planes de vida de las comunidades indígenas del departamento.</p>			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:	A	B	C	D
CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)			X	

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Interinstitucional para la erradicación del trabajo infantil y protección al joven trabajador, Departamento de Vaupés</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	<b>Ministerio del Trabajo territorial Vaupés</b>
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí _____ No <u>X</u> <b>Describir:</b> Actualmente el espacio se encuentra inactivo y los temas relacionados a NNA, se están realizando en el marco de la Mesa de Infancia.
<b>NORMATIVIDAD</b>	<i>El Cieti del departamento de Vaupés fue conformado mediante decreto No. 0321 del 2005.</i>
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Prevenir y eliminar el trabajo infantil, protegiendo a los menores contra toda explotación laboral o económica y trabajos riesgosos, donde sus derechos prevalezcan sobre los derechos de los demás.
<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>	El espacio no está activo, los temas se abordan por medio de la Mesa de Infancia departamental, por lo cual el componente de erradicación del trabajo infantil, presenta debilidades.
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Los actores que deberían participar son: Gobernador del Vaupés o su delegado, Director del ICBF – Agencia Vaupés, Secretario de Educación Departamental, Director del Departamento Administrativo de Planeación Departamental, Director del Instituto Departamental de Deporte, Recreación y Cultura, Director del SENA – Regional Vaupés, Director del Ministerio de la Protección Social – Territorial Vaupés.
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	Ninguno.
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	Articularse con el Cieti del municipio capital Mitú, que al tener en cuenta las particularidades del territorio, podrán operar de manera articulada.
<b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b>	No se identifica (espacio inactivo).
<b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b> <i>-Políticas del sector</i>	Ninguno identificado (espacio inactivo).

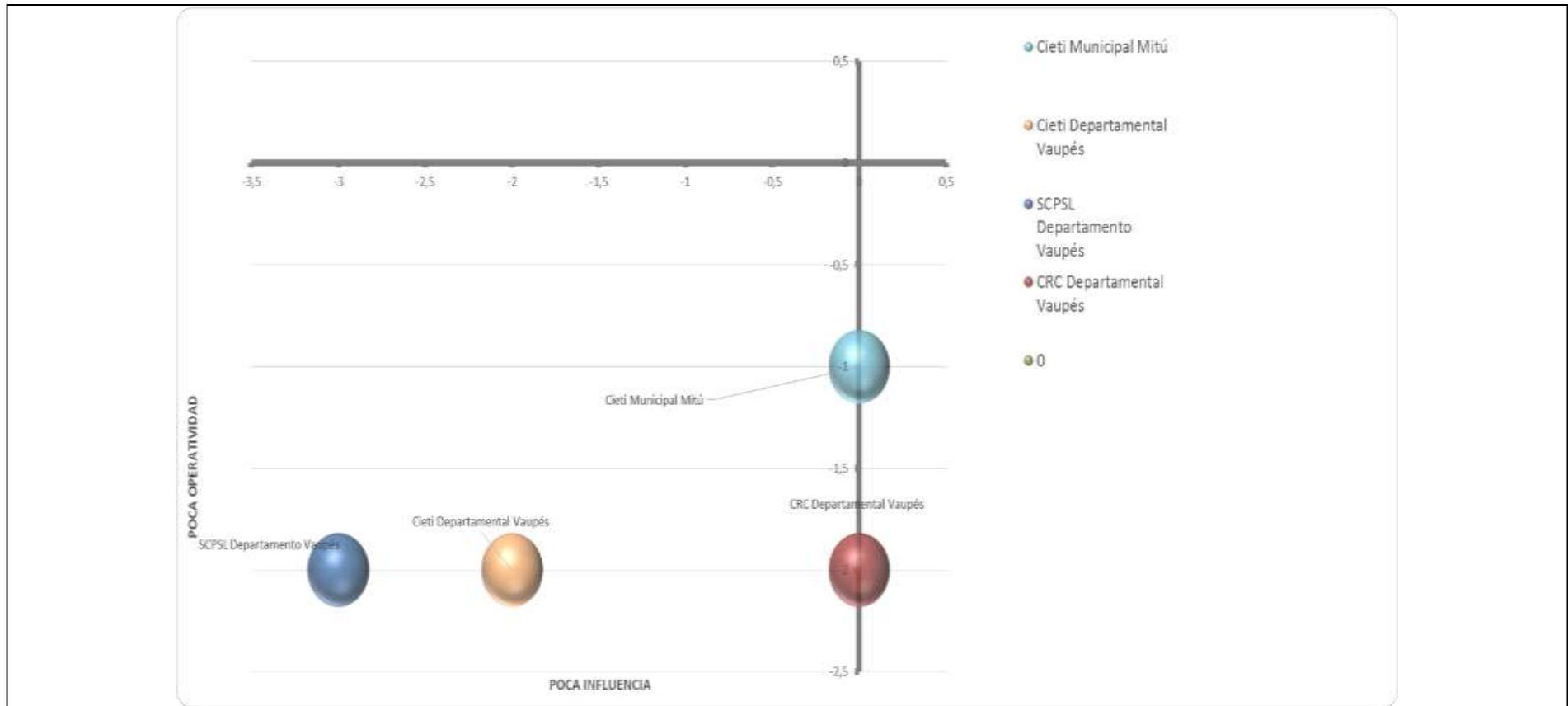
<p>-Acuerdos/Ordenanzas</p> <p>-Planes/estudios e investigaciones</p> <p>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</p>				
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b></p>	A	B	C	D
<p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>			X	

<b>NOMBRE DEL ESPACIO:</b> Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del departamento de Vaupés.	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	<b>Ministerio del Trabajo territorial Vaupés</b>
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	<p>Sí _____ No <u>X</u> _____</p> <p><b>Describir:</b> las dinámica de los actores territoriales no ha permitido su activación, falta voluntad política, presencia territorial de instituciones enmarcadas en su reglamento y desconocimiento de la importancia de su funcionamiento.</p> <p>No se ha logrado la conformación de este espacio de discusión en razón a los siguientes elementos:</p> <p>El nivel central del Ministerio del Trabajo, especialmente desde el Viceministerio de Relaciones Laborales, tienen una baja presencia territorial, lo cual limita el respaldo para dinamizar la creación y funcionamiento del espacio. En el año 2013, se tuvo una directora territorial por un periodo de tres meses, quien de manera articulada con el nivel central del Ministerio, realizó la gestión para la conformación del espacio, intento fallido debido a la falta de quorum.</p> <p>La dirección territorial tiene baja capacidad. Hasta el primer trimestre del año 2015, la dirección territorial estuvo representada principalmente por una auxiliar administrativa, quien no tiene la competencia para liderar este tipo de espacios. No se cuenta con un inspector de trabajo.</p> <p>Los entes territoriales* no tienen un mayor interés en la participación del espacio de discusión. Igualmente los altos costos de transporte de los municipios de Carurú y Taraira, dificultan la presencia efectiva de esas alcaldías.</p> <p>Dinámicas económicas y laborales informales con bajo tejido empresarial. No hay representantes de trabajadores, se carece de gremios legalmente constituidos, exceptuando la asociación de constructores.</p> <p>La Cámara de Comercio de Villavicencio, tiene jurisdicción en el departamento, pero la oficina instalada es sólo receptora de documentación.</p> <p>La Asociación de pensionados no está activa.</p> <p>Limitada presencia institucional de entidades relacionadas al sector trabajo (Colpensiones, prestadores de salud, ARL, caja de compensación familiar – intervenida - ).</p> <p><i>* Solo se contemplan a la Gobernación de Vaupés y municipio de Mitú, en razón a que los otros dos municipios del departamento se encuentra aislados de la capital.</i></p>
<b>NORMATIVIDAD</b>	<i>LEY 278 DE 1996; Art 3, marco normativo del ámbito nacional. El espacio no se ha creado.</i>

<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Fomentar las buenas relaciones laborales; Contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo.
<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>	Se deberían cumplir las siguientes funciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Definir estrategias de desarrollo para los trabajadores independientes y de la economía solidaria.</li> <li>- Garantizar el derecho de los trabajadores de acuerdo a marcos normativos de grupos poblaciones prioritarios.</li> <li>- Resolver asuntos de conflictividad socio-laboral.</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Ninguno a la fecha. De estar activo el espacio, debe garantizarse la participación de un delegado de la Cámara de Comercio de Villavicencio con autoridad para la toma de decisiones, e incluir a el Gobierno Propio de los Pueblos Indígenas del Gran Resguardo del Vaupés y Territorio Ancestral, así como los actores requeridos por norma Ministerio del Trabajo, funcionarios del gobierno, asesores de los empleadores, trabajadores o pensionados, voceros de organizaciones de trabajadores, de pensionados y de los empleadores no representados en la comisión.
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	Ninguno a la fecha (espacio inactivo).
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	Teniendo en cuenta el objetivo y funciones de este espacio, en primera instancia debería garantizarse la inclusión de un inspector de trabajo a la dirección territorial, ya que ello permite realizar las demás acciones externas al espacio físico de la misma, que dan lugar a los casos e incidencias a las cuales se les debería hacer seguimiento en el marco de la Subcomisión. Adicionalmente se requiere de un acompañamiento para el efectivo desarrollo de la secretaría técnica y dirección del espacio, por parte del nivel central del ente rector – Ministerio del Trabajo -. Se considera que de contarse con los dos ítems relacionados anteriormente, se puede dar lugar a una concienciación de los actores locales sobre la importancia de la instalación y funcionamiento de la Subcomisión. A lo cual deben sumarse procesos de formalización de los actores, con el fin de que puedan contar con respaldo de constitución legal y jurídica, para garantizar que sus intervenciones sean válidas en la toma de decisiones (se tenga voz y voto).
<b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b>	Como espacio no se incide ya que no se encuentra activo, por su parte la Dirección Territorial Vaupés del Ministerio del Trabajo ha incidido en la inclusión de elementos de trabajo decente de los planes de desarrollo departamental y municipal.

<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></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>Ninguna identificada (espacio inactivo).</p>			
<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>	

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



**1.4 Análisis espacio de discusión (Construya la matriz FODA de acuerdo con los resultados obtenidos en la entrevista, los demás sondeos realizados y el análisis complementario de la información realizada por el asesor GATT).**

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA</b>		
<b>Comité Interinstitucional para la erradicación del trabajo infantil y protección al joven trabajador – Cieti Municipio Mitú</b>		
	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>
<p><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>	<p>1. Incidencia en la formulación del plan de desarrollo.</p> <p>2. Cercanía e interlocución activa con la administración municipal.</p> <p>3. Diálogo activo y coherente de actores participantes, alto interés de Personería Municipal, Defensoría y Procuraduría territorial Vaupés.</p>	<p>1. Orientación y acompañamiento de los entes rectores, para garantizar la efectividad y pertinencia de implementar los marcos normativos del orden nacional, bajo un enfoque étnico y de ruralidad.</p> <p>2. No contar con un plan de acción, ha derivado en insuficiencias para la realización de procesos de medición de metas y evaluación de la gestión del espacio.</p> <p>3. Restricciones presupuestales y de personal, de la mayoría de actores participantes, para la ampliación de acciones orientadas a la prevención y erradicación del trabajo infantil.</p>
<b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b>	<b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b>	<b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b>
<p>1. Receptividad de actores locales para el apoyo en la realización de actividades y participación activa en las mismas.</p> <p>2. Contar con un plan de desarrollo municipal que incluye elementos de prevención y control de las peores formas del trabajo infantil, programas y actividades educativas,</p>	<p>1. Articulación de actores para la coordinación de jornadas de seguimiento y registro de casos de trabajo infantil, garantizando su adecuado registro en el Siriti.</p> <p>2. Suministrar información del estado de la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador, para la toma de decisiones en términos de política, plan de choque y acciones preventivas, apoyadas por parte del ente territorial.</p>	<p>1. Garantizar la concertación y pertinencia de acciones de identificación, registro, control y monitoreo del trabajo infantil, con las autoridades indígenas con jurisdicción en el municipio.</p> <p>2. Consecución y optimización de recurso humano, financiero y material, para el desarrollo de acciones prioritizadas en relación a la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.</p>

<p>recreativas, deportivas y de ocupación del tiempo libre dirigidas a NNA.</p>	<p>3. Escalamiento de las necesidades territoriales al orden nacional, por medio de la gestión de los actores de la Función Pública que hacen presencia en el municipio de Mitú.</p> <p>4. Definición de acciones y/o intervenciones interinstitucionales, que contribuyan al logro de las metas propuestas en el plan de desarrollo, relacionadas a la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas, protección del adolescente trabajador.</p>	<p>3. Delimitar compromisos y responsables para realizar acciones en beneficio del cumplimiento de la Política de infancia y adolescencia del departamento, con pertinencia en el municipio capital.</p> <p>4. Definición e implementación de mecanismos de seguimiento y verificación del cumplimiento de las acciones y/o intervenciones definidas a realizar desde el Cieti municipal.</p>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <p>1. <i>Dificultades de movilización para la atención y seguimiento periódico, del trabajo infantil y la protección del adolescente trabajador, en zonas diferentes al casco urbano de Mitú, en razón a limitantes de conectividad entre barrios y comunidades que hacen parte del municipio.</i></p> <p>2. <i>Concepción del trabajo infantil por parte de población asentada en zonas rurales del municipio y comunidades/población indígena.</i></p>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <p>1. Coordinar la realización de actividades masivas, para atención y sensibilización colectiva de los NNA del municipio de Mitú, garantizando una alta afluencia, superando así las barreras de acceso a los barrios y comunidades de zonas diferentes al casco urbano de Mitú.</p> <p>2. Suministrar oportunamente información estratégica del estado y acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil, que soporte técnicamente tanto la definición de política pública, como ser instrumento para la realización del control política del plan de desarrollo municipal, en escenarios como el Concejo Municipal de Mitú.</p> <p>3. Acceso efectivo de la población de las zonas rurales a programas erradicación del trabajo infantil y sus peores formas, protección del adolescente trabajador.</p>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <p>1. Lograr una mayor periodicidad en los procesos de capacitación del espacio, desde el nivel central, por parte del ICBF y el Ministerio del Trabajo.</p> <p>2. Garantizar que los entes rectores del orden nacional, con competencia en la prevención y erradicación del trabajo infantil, atiendan las necesidades territoriales de acuerdo al enfoque diferencial étnico y de ruralidad.</p> <p>3. Gestionar y apalancar, acciones de IVC en el territorio.</p> <p>4. Dar continuidad a los procesos de acompañamiento a la implementación, seguimiento y monitoreo de la Política de infancia y adolescencia del departamento, con pertinencia en el municipio capital.</p>

**MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA**  
**Comisión Regional de Competitividad**

<p><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <p>1. <i>Disposición e interés de la Secretaría técnica del espacio, en adquirir mayores capacidades para incidir en la toma de decisiones de política y la formulación de proyectos.</i></p> <p>2. <i>Capacidad de gestión para la vinculación de nuevos actores.</i></p> <p>3. <i>Conocimiento de las particularidades territoriales, en términos de condiciones edafoclimáticas, ordenamiento territorial y población étnica, Afrodescendientes y colonos.</i></p>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <p>1. <i>Baja capacidad de planeación estratégica en términos del funcionamiento del espacio, definición de acciones y cumplimiento de metas.</i></p> <p>2. <i>Falta regularidad en la periodicidad de las sesiones del espacio, así como en la permanencia de los actores (delegación de representantes sin capacidad de toma de decisión).</i></p> <p>3. <i>Limitada capacidad de influencia en procesos de formulación de políticas.</i></p> <p>4. <i>Actores participantes, con baja capacidad técnica para la formulación de proyectos.</i></p>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <p>1. <i>Interés de actores nacionales, empresas privadas y organizaciones internacionales, en el desarrollo del territorio en términos comerciales y de servicios (ecosistémicos, turismo).</i></p> <p>2. <i>Actores participantes de la CRC como el SENA Regional Vaupés y Uniminuto, lideran procesos para posicionar los conocimientos ancestrales y certificar competencias de la población indígena, para potenciar esto como oportunidades de generación de ingresos y dinamización del desarrollo local.</i></p>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <p>1. <i>Garantizar la vinculación del espacio a jornadas de intercambio de experiencias en temas de desarrollo turístico y competitividad.</i></p> <p>2. <i>Gestión institucional para la participación de actores que tienen jurisdicción en el territorio, pero con sedes principales en Villavicencio y Bogotá.</i></p> <p>3. <i>Capacitar a los miembros en formulación de proyectos a los participantes y estrategias de relacionamiento con actores estratégicos.</i></p> <p>4. <i>Establecer, fortalecer y visibilizar a la CRC, como el espacio líder de las temáticas de generación de empleo, ingresos y emprendimiento en el departamento de Vaupés.</i></p>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <p>1. <i>Vinculación y logro de la participación activa de actores de sector privado, productivo y de servicios con presencia en el departamento.</i></p> <p>2. <i>Garantizar la permanencia de actores que lideren actividades para el desarrollo productivo y competitivo del departamento, así como aquellos orientados al fomento del emprendimiento, generación de ingresos y autoempleo, con enfoque a población étnica y territorios de protección especial.</i></p> <p>3. <i>Formular y viabilizar proyectos ante el OCAD, para el financiamiento de las apuestas productivas del territorio.</i></p>

<p>3. Existencia de investigación científica de productos ancestrales y materia prima (agrícola y apícola), como insumos para la orientación de proyectos productivos.</p>		<p>4. Definir un plan de acción y mecanismos de seguimiento y medición de metas del espacio, en concordancia con las políticas de desarrollo sectorial del plan de desarrollo departamental y la agenda de competitividad.</p>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desinterés de la Cámara de Comercio de Villavicencio en el apoyo del territorio.</li> <li>2. Limitantes en la asistencia técnica del espacio de discusión por parte del Ministerio de Comercio Industria y Turismo.</li> <li>3. Inexistencia de gremios o actores que representen actividades productivas de significancia sectorial en el departamento.</li> </ol>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestionar un acompañamiento periódico por parte del Ministerio de Comercio Industria y Turismo y la Cámara de Comercio de Villavicencio, para que fortalezcan procesos de competitividad y empresarización, ello requiere la presencia de personal de las entidades con conocimiento del territorio y capacidad en la toma de decisiones.</li> <li>2. Fortalecer a actores locales, para adquirir competencia y capacidad de representación de actividades productivas de alto potencial en el departamento.</li> </ol>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contemplar la creación de un fondo para la gestión de recursos financieros, que permitan un mayor funcionamiento del espacio y del nivel éxito de sus intervenciones.</li> <li>2. Garantizar la sostenibilidad de los procesos de intervención en el territorio, mediante la promoción y gestión con los entes territoriales para la configuración de una política de desarrollo sectorial que salvaguarde los saberes ancestrales y protección medioambiental.</li> </ol>

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA</b> <b>Comité Interinstitucional para le erradicación del trabajo infantil y protección al joven trabajador – Cieti Departamento de Vaupés</b>		
<p style="text-align: center;"><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <p>1. La Gobernación de Vaupés, cuenta con personal dedicado a los procesos de trabajo infantil y demás temas de infancia y adolescencia.</p> <p>2. El plan de desarrollo departamental contiene metas relacionadas al cumplimiento de la estrategia Nacional de Prevención en la erradicación del Trabajo Infantil, para ser implementada en los tres municipios de Vaupés.</p>	<p style="text-align: center;"><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <p>1. Espacio creado desde el año 2005 pero sin operatividad. El ente territorial considera que no hay necesidad de crear el Cieti departamental y se puede dar soporte y tomar decisiones en el marco de la Mesa de infancia del departamento.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <p>1. Disposición de la dirección territorial Vaupés del Mintrabajo, en brindar asistencia técnica para la operatividad del espacio.</p> <p>2. El funcionamiento regular del Cieti del municipio capital, ha llevado a la manifestación de diferentes actores, en lograr sesiones simultáneas y unificadas del espacio departamental y municipal (capital).</p>	<p style="text-align: center;"><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <p>1. Generar una estrategia para la reactivación del Cieti Departamental Vaupés, por medio de una alianza entre el ente territorial y la Dirección Territorial Vaupés del Ministerio del Trabajo.</p> <p>2. Posicionar al Cieti departamental como el espacio para la definición de política y gestión de acciones para la erradicación del trabajo infantil, sus peores formas y protección del adolescente trabajador, que serán transferidas y reglamentadas para su cumplimiento en los tres municipios que conforman su territorio.</p>

<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<p>1. <i>Limitaciones capacitación por parte de actores nacionales.</i></p> <p>2. <i>Condiciones geográficas del territorio, limitan la realización de ejercicios de IVC.</i></p> <p>3. <i>Dificultades de interconexión de zonas rurales y cabeceras municipales, diferentes a la capital, que limitan la participación activa de los entes territoriales (alcaldías) y comisarías/inspecciones del departamento.</i></p>	<p>1. Lograr la capacitación de los miembros del espacio, por parte de equipo delegado del nivel central del ICBF y el Ministerio del Trabajo.</p> <p>2. Gestionar, realizar y apalancar, acciones de IVC en el territorio.</p> <p>3. Levantamiento de información y registro del Siriti, adecuada y oportuno por parte de las alcaldías municipales, que permitan la orientación de decisiones de política departamental.</p>	<p>1. Garantizar la adecuada implementación de la política de infancia y adolescencia, erradicación del trabajo infantil y peores formas del departamento de Vaupés, a lo largo del territorio.</p> <p>2. Realizar seguimiento y monitoreo al cumplimiento de la política para la prevención y erradicación del trabajo infantil en los tres municipios del departamento.</p> <p>3. Disponer de recursos financieros y humanos para el acompañamiento local, en la realización de acciones preventivas y de erradicación del trabajo infantil.</p>

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

**Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales**

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA</b>		
<b>Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales</b>		
<b>Factores externos</b>	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>
<b>Factores internos</b>	<p>1. Como espacio no se identifican, pero hay voluntad e interés por parte del Director territorial en liderar su creación y operatividad, así como dar continuidad al posicionamiento y cumplimiento de los postulados del trabajo decente en el territorio.</p>	<p>1. Espacio sin operatividad por desinterés de los entes territoriales, falta de presencia de actores en el territorio, la mayoría de los representantes de los empleadores no tiene competencia para asistir al espacio (no son directivos o no cuentan con respaldo legal y jurídico sobre su existencia) y representantes de los trabajadores inactivos.</p> <p>2. Falta acompañamiento del nivel central del Ministerio del Trabajo. No existe una asesoría técnica, que brinde soporte al territorio para la conformación y sostenimiento del espacio de discusión.</p>
<b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b>	<b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b>	<b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b>
<p>1. Crecimiento del reconocimiento de la dirección territorial Vaupés del Mintrabajo, así como de sus intervenciones en territorio.</p> <p>2. Receptividad de entes territoriales y cuerpos colegiados del territorio, ante los procesos de asistencia técnica del Ministerio del Trabajo.</p> <p>3. Planes de desarrollo local con inclusión de líneas de trabajo decente.</p>	<p>1. Promover la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, como escenario para la coordinación de acciones y seguimiento a los elementos de trabajo decente incluidos en los planes de desarrollo locales.</p> <p>2. Fortalecer la articulación de acciones conjuntas entre el GATT y la Dirección Territorial, a fin de seguir ampliando el reconocimiento del Ministerio del Trabajo en el territorio.</p> <p>3. Garantizar el fortalecimiento de la dirección territorial en temáticas de empleo, donde dadas las particularidades del departamento se haga énfasis en su liderazgo en</p>	<p>1. Sensibilizar a los actores territoriales sobre los beneficios de la formalización laboral y empresarial.</p> <p>2. Garantizar la pertinencia y acceso efectivo de los actores locales y población general a la implementación de programas nacionales de formalización laboral, organizaciones solidarias, generación de empleo e ingresos.</p> <p>3. Fortalecimiento de la dirección territorial para el desarrollo del espacio de discusión, brindando asistencia técnica periódica a la secretaría de la SCPSL. Además del acompañamiento de un</p>

	<p>formalización laboral, organizaciones solidarias y generación de ingresos a población vulnerable.</p>	<p>funcionario del Mintrabajo durante las sesiones que se hagan durante el primer semestre luego de su creación.</p>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <p>1. <i>Desinterés de entes territoriales y demás actores locales, en la participación de este tipo de espacios, por falta de credibilidad en las instituciones y pertinencia de sus intervenciones, ajustadas a sus condiciones económicas y sociales.</i></p> <p>2. <i>Costos altos para el desplazamiento de los representantes de los dos municipios diferentes a la capital (Carurú y Taraira).</i></p>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <p>1. Evaluar la posibilidad de sesionar de manera conjunta la SCPSL con el Comité Regional del SENA, teniendo en cuenta que este último ha tenido un mayor dinamismo en el departamento y guarda relación con los temas del mercado laboral, condiciones económicas y sociales. Vale mencionar que este espacio ha requerido un ajuste modificador del marco normativo, en relación a los participantes del mismo, al no existir algunos de los actores que exige la norma.</p> <p>2. Presencia y/o aumento de problemáticas laborales por falta de garantías al acceso de empleo formal, protección social de los trabajadores.</p>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <p>1. Garantizar la legalización jurídica de los actores del territorio (representantes de empresas y trabajadores).</p> <p>2. Lograr un reconocimiento extendido frente a la importancia del trabajo decente en el departamento, haciendo la salvedad que este territorio carece de institucionalidad y presenta niveles de informalidad laboral superiores.</p> <p>3. Seguimiento al cumplimiento de los acuerdos que se generen en materia del mercado laboral, en municipios diferentes a la capital.</p>

## 2. MAPA DE ACTORES

### 2.1 Actividades desarrolladas para la implementación del mapeo

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
13 abril 2016	Diálogo con presidente de la Asamblea departamental	Presentar avances de la inclusión de temáticas de empleo en el plan de desarrollo departamental al presidente de la Asamblea Departamental.	Articulación, reconocimiento y capacitación del Presidente de la Asamblea Departamental (quien lleva en tercer periodo de reelección) sobre la estructura del sector trabajo y recomendaciones para la promoción del empleo al PDD 2016 – 2019, ampliando su capacidad técnica como actor clave del territorio, para la realización del control político del cumplimiento del mandato nacional, frente al trabajo decente en el territorio del país.
28 y 29 junio 2016	Entrevistas a actores	Implementación de instrumentos de análisis de espacios de discusión y actores claves	Los instrumentos permiten identificar actores claves del territorio, con quienes se ha o debe establecer un diálogo para su análisis
30 junio 2016	Diálogo con representante de Gobierno Propio	Articulación con actores claves y autoridades indígenas del departamento	Acercamiento a la mayor autoridad del departamento que representa las 18 asociaciones indígenas del departamento, el cual es el Gobierno Propio de los Pueblos Indígena del gran Resguardo del Vaupés y Territorio Ancestral.
8 agosto 2016	Intervención en sesión Concejo Municipal	Fortalecimiento del Concejo Municipal de Mitú en temáticas de empleo	Exposición sobre trabajo decente, políticas públicas, reglamentaciones y elementos de trabajo decente incluidos en el plan de desarrollo municipal.  Esto permitió ampliar la capacidad técnica como actor clave del territorio, para la realización del control político del cumplimiento del mandato nacional, frente al trabajo decente en el territorio del país.

## 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?

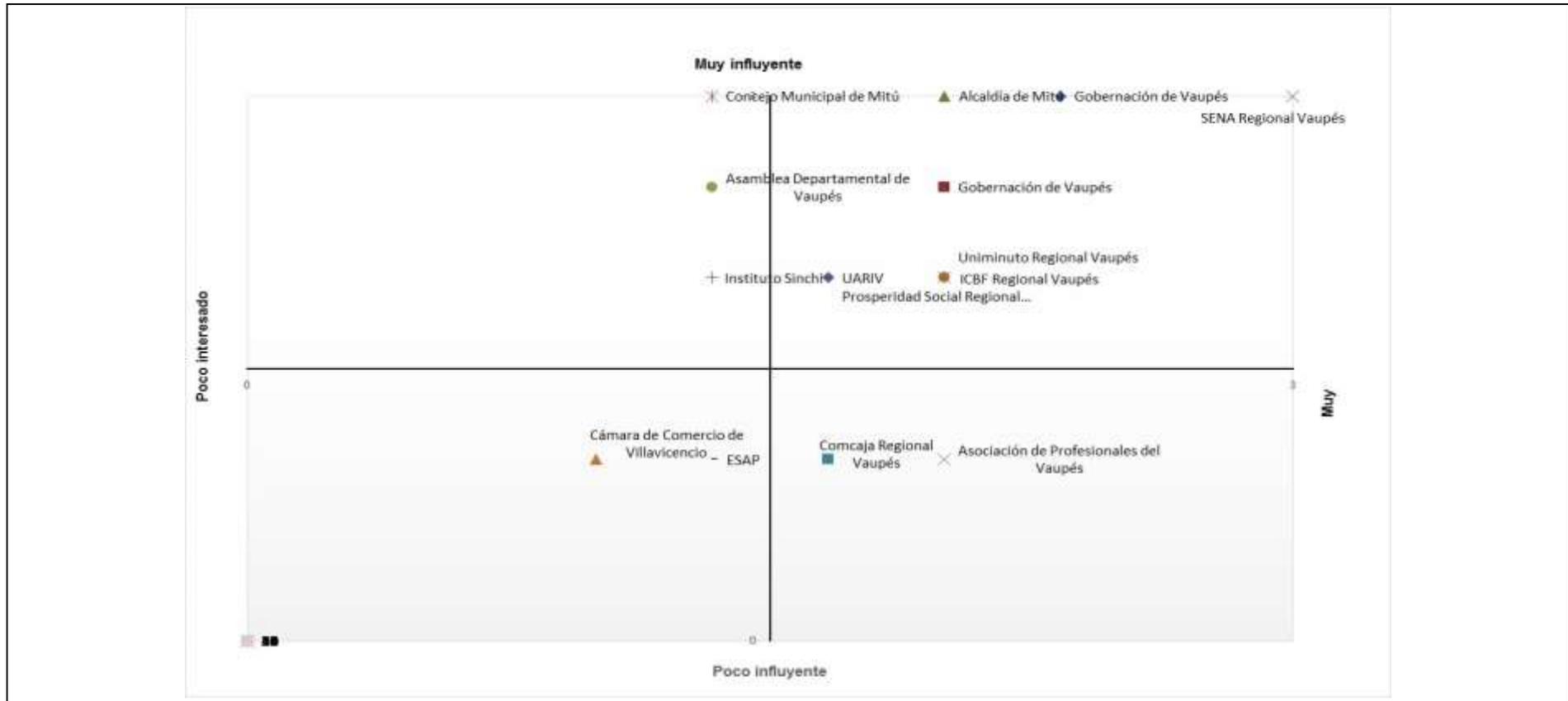
Tipo de actor	Número total
Gobierno	8
Entidad Privada	1
Gremio	1
Academia	4
Cooperación Internacional	0
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	1
<b>Total actores</b>	<b>15</b>

- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión?
  - Se consulta a Colpensiones nivel central, responsable de la gestión de puntos de atención, no es incluido como actor de la matriz al no estar en funcionamiento.
  - Vicariato, es un actor con importancia en temas de gestión social, atención de infancia y apoyo a la formación, aun cuando es socio del Ormet Vaupés, no participó de las dos sesiones de trabajo.

- CDA, responsable de la gestión ambiental y recursos naturales del departamento que cuenta con figuras de resguardo, parque natural y reserva forestal, por lo cual vela por el desarrollo sostenible de las actividades productivas y demás intervenciones territoriales.
  - Policía Nacional, actor que contribuye al apoyo de unidades productivas locales y protección de NNA (erradicación del trabajo infantil).
  - Cámara de Comercio de Villavicencio, no hace presencia en territorio algún delegado con capacidad o facultades para la toma de decisiones, su presencia en el departamento es solo para recepción de documentos.
  - No hay representantes de trabajadores, la asociación de pensionados no está activa y se carece de gremios legalmente constituidos, exceptuando la asociación de constructores, quien no atendió invitación ya que no hay un líder, que pueda hablar a nombre de todos los asociados.
- ¿Qué estrategias de mantenimiento de actores, propondría para que los actores desarrollen mejor su actividad?
    - Orientación de las entidades del orden nacional que tienen sus delegaciones regionales, frente a la necesidad de la coordinación de acciones intersectoriales e interinstitucionales en la implementación de planes, proyectos y programas, en respuesta a las particularidades del departamento.
    - Garantizar el ejercicio del diálogo social y demás espacios en los cuales se visibilice al sector trabajo en territorio, para que los actores identifiquen las potencialidades de aunar esfuerzos para el fortalecimiento del sector.
    - Definición y fortalecimiento de acciones frente a la generación de empleo, emprendimiento e ingresos, en concordancia con patrones culturales, saberes ancestrales y autoridad indígena.
    - Conocimiento de roles, funciones y competencias de los actores locales por parte de los entes territoriales.

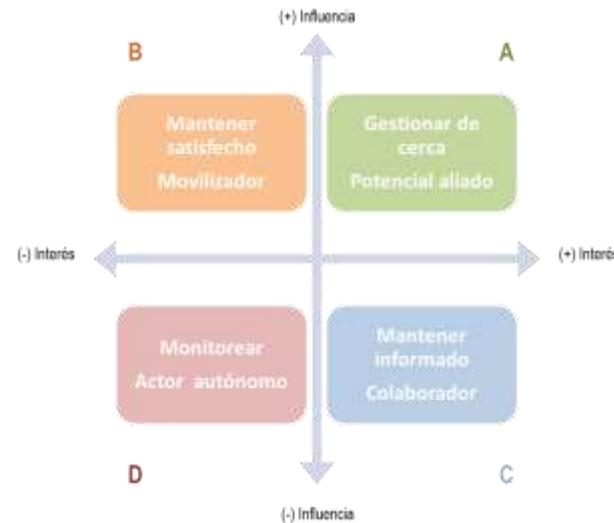
## 2.3 Análisis mapeo de actores

- 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?

Son actores del gobierno o de entidades descentralizadas que por competencia deben promover, ejecutar y hacer seguimiento a procesos de políticas, planes o programas en beneficio del desarrollo social, económico y cultural de la comunidad que habita el territorio.

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.

Al tener por competencia el velar por el desarrollo local y salvaguarda de la población, es importante garantizar procesos de empoderamiento en temas de trabajo decente, logrando que estos identifiquen como sus funciones sustantivas e institucionales, guardan una relación con esta temática. Evidenciando así como el desarrollo diario de sus acciones contribuyen al logro de metas del trabajo decente en el territorio.

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

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Dos de ellos hacen parte de los cuerpos colegiados concebidos por la Constitución Política de Colombia para la aprobación y control político de las administraciones de los diferentes entes territoriales y por otra parte, se cuenta con un actor de carácter científico e investigativo en el ámbito de lo ambiental, que cobra importancia al ser el departamento de Vaupés una gran reserva de biodiversidad y con restricciones ambientales para el desarrollo productivo y competitivo del mismo.

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

Mantener una comunicación constante y fluida de los procesos que se adelantan en el territorio, en el marco del trabajo decente. Este relacionamiento debe ser personalizado y dirigido especialmente a los líderes de cada entidad que representan.

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

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Uno de los actores hace parte del sector trabajo, pero tiene dificultades de operatividad temas administrativos, aun así el personal que forma parte de la misma dinamiza procesos de políticas del mercado laboral en el territorio. El otro actor corresponde a un grupo social que vela por la protección y derechos de los trabajadores del territorio, pero que es aún naciente y se encuentra en proceso de fortalecimiento y reconocimiento.

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

Participar activamente en los espacios que traten temas de trabajo decente.

Tener un relacionamiento activo con el ente rector del sector trabajo, para obtener información que fortalezca su ejercicio territorial, en términos técnicos y operativos.

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

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Actores que cuentan con oficinas o representantes delegados, sin capacidad en la toma de decisiones, debilidades para brindar fortalecimiento técnico y estratégico de entes territoriales, así como para su adecuado relacionamiento con actores del sector trabajo en territorio.

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

Garantizar la presencia de personal con capacidad en la toma de decisiones y en el fortalecimiento cognitivo, competitivo y estratégico del territorio.

### **OBSERVACIONES ADICIONALES**

El departamento de Vaupés en términos de actores y espacios de discusión que guarden relación o tengan potencial de influencia en la toma de decisiones y ejecución de acciones relacionadas al trabajo decente, presentan dificultades y limitantes, por el abandono institucional y la falta de pertinencia en las intervenciones de actores de orden nacional de manera transitoria y sin reconocimiento de la necesidad de dar enfoque étnico a las mismas.

Los actores locales no cuentan con mayor autonomía, en algunos casos existen oficinas regionales con jurisdicción en ciertas partes del departamento tales como autoridades ambientales, instituciones educativas, de formación, investigación, cámara de comercio, entidades del sector trabajo (pensional y cajas de compensación familiar) y de los subsistemas de protección social, que realizan sus procesos de planeación y dirección de acciones territoriales desde las ciudades de Villavicencio y Bogotá, donde se tienen las oficinas principales, lo cual afecta la generación de capacidad instalada y apropiación social del conocimiento del departamento de Vaupés.

Gobierno Propio, es un actor clave para el departamento que se encuentra en proceso de consolidación, es un actor naciente que sustituiría al Consejo Regional Indígena del Vaupés, por lo cual a la fecha su participación en espacios de discusión no ha sido activa, aun cuando si mantiene un diálogo permanente y activo con el Ministerio del Interior, por su competencia como mayor autoridad indígena en el departamento.