



**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: VICHADA**

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

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

**ANDRÉS RICARDO SANDOVAL GALINDO**

**Noviembre de 2016.**

## 1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

### 1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
14/06	Aplicación de instrumentos.	Entrevista espacios de discusión a la secretaria técnica de la SDCPSL, Doctora Yeny Nerieth Acosta.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resumen de la información completa, así como información de los actores locales.</li> <li>- Explicación sobre la falta de operatividad del Consejo Regional del SENA debido a la falta de director en propiedad.</li> </ul>
14/06	Aplicación de instrumentos.	Entrevista espacios de discusión a la Secretaria Técnica de la Comisión Regional de Competitividad de Vichada- (Doctora Luisa Santos).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se desarrolla en las oficinas de la Gobernación, Secretaría de Planeación, y se hace entrevista con dos funcionarias debido a la entrega de cargos.</li> <li>- Entrega de información adicional por medio de ordenanzas que soportan el espacio de discusión.</li> </ul>
14/06	Aplicación de instrumentos.	Entrevista espacios de discusión al secretario técnico del Consejo de Política Social de Vichada, Dr. Yidis Hernandez.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se desarrolla en las oficinas de la Gobernación, en las oficinas de la Secretaría de Asuntos Indígenas.</li> <li>- Se recibe toda la información suministrada y amplía la misma acerca del funcionamiento en el espacio de los actores locales.</li> <li>- Se hace entrega de reglamentos, plan de acción y ordenanza de soporte.</li> </ul>
15/06	Aplicación de Instrumentos.	Entrevista espacios de discusión al Dr. Diego Borja. Coordinador del ORMET Vichada y Secretario Técnico del Comité de Educación Superior de Vichada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se entrega información sobre aciertos y desaciertos del Comité de Educación Superior y de sus actores que lo presiden.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se desarrolla toda la entrevista referente a información del ORMET.</li> <li>- Se obtienen insumos necesarios para iniciar el proceso de análisis.</li> </ul>
18/6	Revisión de acciones.	Desarrollo de instrumentos entregados para ser revisados y cumplir con los requisitos técnicos.	- Se desarrolla informe y resumen de los espacios de discusión y se inicia proceso de introducción en la Matriz ED de Vichada.
19/07	Revisión de acciones.	Desarrollo de instrumentos entregados para ser revisados y cumplir con los requisitos técnicos.	- Se termina de desarrollar las herramientas operativas de la Matriz ED que tienen que ver con la Matriz MAC y se desarrolla informe final.

## 1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas salariales y Laborales de Vichada.	X	Yeny Nerieth Acosta- Directora Territorial/ Ministerio del Trabajo.
Consejo de Política Social de Vichada.	X	Yidis Hernandez- Secretario de Asuntos Indígenas- Secretario Técnico encargado/ Gobernación de Vichada.
Comisión Regional de Competitividad	X	Luisa Santos- Profesional: Secretaria Técnica/ Secretaría de Planeación. Gobernación de Vichada.

Comité de Educación Superior de Vichada.	X	Diego Borja- Coordinador ORMET/ Director CERES Uniminuto Vichada.
Observatorio Regional del Mercado de Trabajo de Vichada.	X	Diego Borja- Secretario Técnico/ funcionario de la Secretaría de Educación/ Gobernación de Vichada.

### 1.3 Análisis espacio de discusión

<b>NOMBRE DEL ESPACIO:</b> Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas salariales y Laborales de Vichada.	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Ministerio de Trabajo- Dirección Territorial.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Han desarrollado dos (2) reuniones en el año, desarrollan pocas acciones, acompañamiento del GATT en las dos reuniones.
<b>NORMATIVIDAD</b>	Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia. Ley 278 de 1996 que crea las Subcomisiones a nivel departamental. Ley 990 de 2005: Modifica el literal C del artículo 5° la Ley 278/96 (en cuanto a la composición de las SDC) Decreto 427 de 2008: Reglamenta literal C del artículo 5° la Ley 278/96.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	- Fomentar las relaciones laborales entre empleados y empleadores en el departamento de Vichada. - Contribuir a la solución de conflictos colectivos de trabajo. - otros, definidos en temáticas de empleo y trabajadores independientes.
<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>	Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del Trabajo Decente.
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	SENA, Gobernación de Vichada, Alcaldía de Vichada, ICBF, Comcaja regional Vichada, Asociación de Comerciantes de Vichada-ASODEVI, ANTHOC, CUT, UNAD, Colpensiones, Colpensiones y Coomutravi y Ministerio del Trabajo (14).  La inasistencia se evidencia sobre todo desde: ASODEVI, Alcaldía de Puerto Carreño y CUT.
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	Introducción de Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente como una de sus acciones conjuntas con el GATT. Se toma como un trabajo conjunto con las instituciones, se realizó gestión desde 2015 y cierre del mismo en el plan de desarrollo departamental y municipal.

<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<p>Mayor soporte técnico, requiere modificación de la periodicidad de encuentros entre los participantes, desarrollar un plan de acción participativo frente a las problemáticas que son soporte de sus acciones.</p>			
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>Mediante los procesos del PAT del Ministerio del Trabajo, quien tomo la Subcomisión como espacio de discusión base para desarrollar los aportes a los Planes de Desarrollo tanto departamental como municipal. El ingreso de las temáticas de trabajo decente en el plan de desarrollo da cuenta del mismo.</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>- Políticas del sector, ante los planes de desarrollo departamental y municipal (Puerto Carreño). Dentro del mismo ejercicio se hizo gestión con la Asamblea Departamental y el Concejo de Puerto Carreño.</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>				<b>X</b>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO:</b> Comisión Regional de Competitividad de Vichada.	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Gobernación de Vichada- Secretaría de Planeación.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Han desarrollado reuniones extraordinarias debido al poco tiempo que lleva la actual administración departamental, así mismo las reuniones extraordinarias han tenido que ver con la entrega del espacio a nuevos funcionarios de la entidad territorial.
<b>NORMATIVIDAD</b>	<i>Basados a nivel nacional por el artículo 186 de la ley 1753 de 2015, denominada Agenda de Competitividad, ciencia, tecnología e innovación..</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. En Vichada: 1. Vichada productiva generador de empleo. 2. Desarrollo sostenible del comercio fronterizo 3. Sectores de alto valor agregado y talla regional
<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>	Temáticas que tienen que ver con las apuestas productivas del departamento en estos momentos: Pesca, Turismo, Forestales, Maraón.
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Gobernación de Vichada, Alcaldía de Vichada, ICA, INCODER, AUNAP, CERES-UNIMINUTO, CORPORINOQUIA, Comcaja regional Vichada, Asociación de Comerciantes de Vichada-ASODEVI, UNAD, Coomutravi, AGAF, SENA, ORPABI, Cámara de Comercio de Villavicencio, Fundación Orinoquia, Pastoral Social de Puerto Carreño, Prosperidad Social, Banco Agrario, Migración Colombia.  No lo hacen de forma permanente: Corporinoquia, Asodevi, Coomutravi, Incoder, ICA, Cámara de Comercio de Villavicencio-CCV, Banco Agrario, Migración Colombia, Banco Agrario, Alcaldía de Vichada, Orpabi.
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	Para este año hay pocos avances debido a que están en reestructuración, entrega y en el objetivo de articular acciones del espacio con el Plan de Desarrollo. Dentro de las pocas acciones nombradas están la de liderar acciones sobre Vichada como destino turístico internacional, para tal fin esta año, de forma articulada con la Gobernación de Vichada asistieron a la feria anual de Anato y desarrollaron un proceso con Caracol TV Internacional.

<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<p>Mayor asistencia técnica desde el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, hace años no desarrolla procesos en el departamento, de acuerdo a información de la Secretaría Técnica.          Recursos para desarrollar procesos de fortalecimiento empresarial y de proyectos articulados con la Gobernación de Vichada y los miembros de la CRC.          Continuidad de procesos (mayor fortaleza en la gobernanza) debido a los cambios de administración pública y los cambios que llevan consigo los procesos.</p>			
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>No se evidencian acciones para este ítem.</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>- La ordenanza de política pública con la cual se argumenta el espacio de discusión.          - Estudios de competitividad desarrollados por la Cámara de Comercio de Villavicencio sobre las oportunidades de la región en temas de competitividad (2012).          - Inventario turístico del departamento (2013).          - Fortalecimiento del sector turismo por medio de hoteleros, registro nacional de turismo, ganadería y “marañoneros” (Cultivadores del Marañoón).- 2014- 2015.</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>		<b>X</b>		

<b>NOMBRE DEL ESPACIO:</b> Consejo de Política Social de Vichada.	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Gobernación de Vichada/ secretaría de Gobierno y Asuntos Indígenas.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Se ha desarrollado una (1) reunión este año en el marco de su labor obligatoria.
<b>NORMATIVIDAD</b>	
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Coordinación y concertación de la política social donde confluyen la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales, organizaciones privadas, el sector público y entidades de control, cuyo campo de acción es adoptar coherente e integralmente la Política Social Departamental en armonía con lo nacional y con las prioridades de las regiones, además de articular acciones, concertar programas y promover iniciativas sociales.
<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>	Problemáticas de las exigencias de las comunidades y/o pueblos indígenas del departamento. Erradicación de Trabajo Infantil. Estos dos temas son eje del encuentro de este semestre y seguramente de los próximos.
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Gobernación de Vichada, Alcaldía de Vichada, Alcaldía de Cumarivo, Alcaldía de Santa Rosalía, Alcaldía de La Primavera, ICA, INCODER, AUNAP, CERES-UNIMINUTO, CORPORINOQUIA, Comcaja Regional Vichada, SENA, ORPABI, Prosperidad Social (Unidad de Víctimas- ANSPE) Concejos municipales, Asamblea Departamental, Migración Colombia, Fiscalía Regional, Procuraduría Regional, Contraloría Regional, Ejército Nacional (Policía Nacional, Armada Nacional, otros), Personerías municipales (4), ICBF, y Defensoría del Pueblo.  Todos hacen parte obligatoria de la misma, y por participar con la Procuraduría esta se convierte en espacios de obligatorio cumplimiento.
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	Atender los requerimientos de las comunidades y pueblos indígenas del departamento. Desarrollo de un proceso articulado con ICBF sobre de plan de acción de los próximos 4 años del espacio de discusión.
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	- Recursos para sus acciones y operaciones. - Mayor efectividad en los planes de acción con el compromiso de los entes de control para su cumplimiento. - Interés desde los actores de volver el espacio en plan de acción con metas alcanzables al interior del espacio.
<b>¿Se ha participado en el</b>	- El desarrollo de las reuniones en si son un mandato de política pública. - La articulación liderada por el ICBF sobre temáticas de erradicación de trabajo infantil, obedecen a acciones de mandato por

acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	ley.			
<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>	<p>- Acciones en torno a dinamizar temáticas de erradicación de trabajo infantil en los 5 planes de desarrollo regional Esto liderado de forma independiente por el ICBF.</p>			
<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>			

<b>NOMBRE DEL ESPACIO:</b> Observatorio Regional del Mercado de Trabajo- ORMET-Vichada	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Corporación Universitaria Minuto de Dios.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Reuniones del comité técnico y desarrollo de propuestas. Capacitaciones en torno a su fortalecimiento liderado por PNUD.
<b>NORMATIVIDAD</b>	Decreto 1444 de 2014.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Unidad técnica dedicada a la consecución de información, análisis, monitoreo y prospectiva de las temáticas que caracterizan los mercados de trabajo regional, en un espacio interinstitucional.
<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>- Fortalecimiento del Observatorio por medio de la capacitación a sus miembros.</li> <li>- Búsqueda de recursos financieros para desarrollar proyectos de investigación.</li> <li>- Pasante de Manos para la paz del PNUD y Ministerio para el Postconflicto.</li> <li>- Desarrollo de propuesta para la Bolsa concursable.</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Gobernación de Vichada, Alcaldía de Vichada, SENA regional Vichada, Uniminuto y Pastoral Social de Puerto Carreño (operador).
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación de propuesta para la bolsa concursable de MinTrabajo.</li> <li>- Desarrollo de propuestas desde el pasante Manos para la Paz de PNUD y fortalecimiento del mismo.</li> <li>- Grupo de trabajo fortalecido.</li> </ul>
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	Mejorar la participación de sus socios, mejorar aspectos de sostenibilidad por medio de recursos financieros para obtener experiencia, ampliar el número de socios al sector privado (AGAF, y la Asociación de Comerciantes de Vichada-ASODEVI).
<b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b>	Hasta el momento no. Lleva muy poco tiempo de conformado.
<b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b>	No hasta la fecha.

<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><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:</b> Comité de Educación Superior de Vichada.	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Gobernación de Vichada Secretaría de Planeación.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Desarrollo de una (1) reunión este año a solicitud de la Secretaría Técnica.
<b>NORMATIVIDAD</b>	A nivel local: Resolución 583 del 12 Nov. De 2013 de la Gobernación de Vichada.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Articulación de la oferta educativa para de forma coordinada proponer programas y acciones que correspondan con la realidad del departamento desde el punto de vista del sector público y privado.
<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>	- Lineamientos de articulación entre SENA y los colegios del departamento para la media técnica, metas y propuestas para el plan de desarrollo departamental.
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	1. Gobernación de Vichada (planeación, educación, asuntos indígenas,), 2. Coordinador CRC, 3. Alcaldía de Puerto Carreño. 4. Ceres- Uniminuto. 5. SENA regional Vichada. 6. Un representante de las entidades de educación superior- 7. Un representante de estudiantes de educación superior, 8. Normal Superior Federico Lleras Acosta. 9. Presidente de Asociación de Comerciantes de Pto. Carreño- ASODEVI. No participa: ASODEVI, Alcaldía de Puerto Carreño.
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	Para este año introducir temáticas en el plan de desarrollo propuestas por la secretaría del comité.
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	Apalancamiento financiero para el desarrollo de proyectos, desde Gobernación y Alcaldía. Desarrollen proyectos que propone el Comité. Ferias universitarias, rutas de ingreso a la educación, mayor gestión de convenios con instituciones de educación superior. Mineducación capacitación para educación superior-
<b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b>	No.
<b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes</b>	Los aportes al plan de desarrollo departamental.

<p><b>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><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>				<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: 1. Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Vichada.</b>		
<b>Factores internos</b>	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>
<b>Factores externos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participación de los actores locales clave de su espacio.</li> <li>2. Desarrollo de temáticas del nivel central (Trabajo Decente) adaptadas al territorio al cual ejerce su función.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asistencia técnica del nivel central limitada.</li> <li>2. Inexistencia de plan de acción propio.</li> </ol>
<b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b>	<b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b>	<b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejoramiento de las relaciones con el nivel nacional para fortalecer técnicamente el espacio y fortalecerlo en lo local.</li> <li>2. Ampliación de actores locales clave para determinar acciones en el corto y mediano plazo.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Ampliar la asistencia técnica y la capacitación hacia los actores locales clave que se convierten en soporte de las acciones del espacio de discusión.</li> <li>1.2. Vincular nuevos actores relevantes y renuentes a la asistencia del espacio a jornadas de capacitación y fortalecimiento.</li> <li>2.1. Ampliar el conocimiento de los actores locales en dinámicas y temáticas de Trabajo Decente en el departamento.</li> <li>2.2. Fortalecimiento de la Secretaría Técnica en asuntos propios del espacio para que estos sean ampliados y desarrollados en su entorno.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Mejorar relacionamiento con el nivel nacional para fortalecer el espacio.</li> <li>1.2. Ampliar la capacitación y la asistencia técnica hacia nuevos actores locales interesados en el desarrollo del espacio.</li> <li>2.1. Incluir en el plan de acción procesos articulados con el nivel central para ser desarrollados de forma conjunta.</li> <li>2.2. Desarrollar procesos de abordaje de actores locales ante tomadores de decisión en el territorio.</li> </ol>
<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escasa participación del sector privado y gremial en el departamento.</li> <li>2. Desconocimiento de las acciones del Ministerio del Trabajo.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Fomentar la participación del sector privado mediante invitaciones y visitas de motivación hacia los objetivos conjuntos.</li> <li>1.2. Presentación desde la secretaria técnica de la oferta del Ministerio y los alcances del espacio.</li> <li>2.1. Formación en temáticas de trabajo decente y sus alcances en las empresas privadas.</li> <li>2.2. Jornadas de capacitación, oferta institucional y reuniones cerradas para validar las acciones del espacio.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Dinamizar acciones de asistencia técnica nacional con el sector privado desde el nivel nacional con injerencia local y a nivel local.</li> <li>1.2. Capacitación planeada para mejorar relaciones y alcances de los espacios.</li> <li>2.1. Involucrar al sector privado en el desarrollo de acciones con valor agregado.</li> <li>2.2. Involucrar el fortalecimiento institucional como acciones en el plan de acción a corto, mediano y largo plazo.</li> </ol>

**MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 2. Comisión Regional de Competitividad de Vichada.**

<p><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <p>1. Acompañamiento de entidades preocupadas y propositivas acerca de la competitividad del departamento. 2. Liderazgo ejercido por la Gobernación de Vichada.</p>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <p>1. Inasistencia de entidades importantes en la toma de decisiones. 2. Desactualización de la normatividad con la realidad del departamento.</p>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <p>1. Crecimiento de oportunidades de negocio en torno a los objetivos del espacio. 2. Terminación del conflicto armado interno.</p>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <p>1.1. Priorizar técnicamente apuestas estratégicas y oportunidades de negocio con las entidades más propositivas dentro del espacio. 1.2. Visibilizar y concluir en oportunidades de negocio y fortalecimiento de las acciones de la CRC a partir de las oportunidades y recursos adicionales generados por el posconflicto. 2.1. Fortalecer la articulación por medio de objetivos conjuntos entre Gobernación de Vichada y la CRC. 2.2. Dinamizar con secretarías y funcionarios encargados del ente territorial sobre el involucramiento de las oportunidades del postconflicto con los objetivos de la Gobernación de Vichada para el emprendimiento y los nuevos negocios.</p>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <p>1.1. Mejorar la comunicación interna, interpretando acciones concretas con ideas de negocio y desarrollo del espacio y a sus integrantes. 1.2. Reactivar el espacio con la motivación de un proceso de confianza sobre el territorio y el emprendimiento de nuevas acciones 2.1. Motivar y proponer la revisión y modificación de la ordenanza interna de trabajo para desvincular y vincular actores de acuerdo a la actualización, así como proceder de la misma. 2.2. Tener en la propuesta de actualización acciones específicas sobre el posconflicto.</p>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <p>1. Escasa asistencia técnica desde entes dinamizadores del espacio a nivel nacional. 2. Obstáculos para la generación de oportunidades por medio de cooperación internacional y/o negocios nacionales.</p>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <p>1.1. Fortalecer el espacio técnicamente, iniciando por aquellas entidades líderes del proceso en territorio. 1.2. Fomento de la educación y capacitación en temáticas de formulación de proyectos y oportunidades de negocio nacional e internacional desde lo local hacia lo externo. 2.1. Gobernación de Vichada liderar gestión desde su administración para concluir en el fortalecimiento técnico y operativo de la CRC. 2.2. Articular procesos con líderes de competitividad, emprendimiento y generación de empleo para contactar entidades nacionales e internacionales que generen acciones de valor agregado en el territorio.</p>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <p>1.1. Fortalecer y motivar con asistencia técnica central a los actores locales importantes y relevantes en la toma de decisiones. 1.2. Motivar a los actores locales de difícil acceso y asistencia con nuevas oportunidades de negocio y objetivos conjuntos hacia su recuperación en el espacio. 2.1. Involucrar la actualización de los planes de acción y/o ordenanzas al nivel central para obtener resultados técnicos y con valor agregado. 2.2. Articular las nuevas propuestas de actualización con medidas y áreas encargadas de revisar constantemente oportunidades de crecimiento de la CRC en pro del bienestar de la población.</p>

**MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 3. Consejo de Política Social de Vichada.**

<p><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <p>1. Conocimiento de las acciones referentes a su alcance dentro del espacio por parte de la Secretaría Técnica. 2. Participación de los actores involucrados.</p>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <p>1. Incumplimiento de tareas y compromisos desde los actores involucrados. 2. Débil capacidad de articulación interna.</p>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <p>1. Acompañamiento de nuevos e importantes actores estratégicos del nivel nacional y local para mejorar su accionar. 2. Mejoramiento de la asistencia técnica nacional desde ICBF, uno de los líderes del proceso.</p>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <p>1.1. Ampliación de acciones en otros aspectos sociales del departamento como afrodescendientes, trabajo decente y la libertad de culto. 1.2. Fortalecimiento del relacionamiento con el ICBF buscando ser el eje de las acciones y punto de referencia para el crecimiento operacional y técnico del espacio. 2.1. Bases de reuniones periódicas por subcomisiones que busquen las interacciones entre los actuales actores y los posibles invitados para fortalecer el espacio en cantidad y calidad. 2.2. Ampliación de la participación del ICBF en la toma de decisiones técnicas del espacio para continuar alimentando su liderazgo propositivo.</p>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <p>1.1. Liderar procesos desde la secretaría técnica evidenciando el cumplimiento de actores que no hacen parte de la base, motivando la responsabilidad compartida. 1.2. Volver al ICBF más protagonista por su trazabilidad de cumplimiento, fortaleciendo sus acciones de líder de los procesos y “copia” de sus buenos resultados en otros aspectos fuera de su espectro de acción. 2.1. Liderar procesos constantes y periódicos para fortalecer los aspectos comunes y las metas en torno a mejorar la articulación desde la secretaría técnica y los actores. 2.2. Imitar las acciones con el ICBF y tener la capacidad de ampliarlos a otros actores del nivel nacional.</p>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <p>1. Escasa asistencia técnica de fortalecimiento y actualización del espacio desde el nivel nacional. 2. Conectividad en vías y virtual del departamento se convierte en obstáculo para el acceso y articulación de acciones.</p>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <p>1.1. Gestionar y ampliar la asistencia técnica desde MinInterior, MinTrabajo, Minvivienda, otras entidades del nivel nacional para fortalecer el espacio. 1.2. Intervenir y recomendar desde el espacio hacia la administración departamental y municipal para mejorar acciones de acceso a internet y mejoramiento de comunicaciones. 2.1. Motivar a los actores participantes del proceso con aumento de la asistencia técnica territorial. 2.2. Mejorar la comunicación por medio de redes virtuales para que se concluya en un mejoramiento de las acciones del espacio.</p>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <p>1.1. Mejorar acciones con responsabilidad compartida de espacio por medio de la medición de metas comunes entre el nivel local, regional y departamental. Capacidad de coordinación. 1.2. Buscar medios alternativos de comunicación para el cumplimiento de las acciones. 2.1. Mejorar la asistencia técnica desde el nivel nacional y departamental, teniendo en cuenta el nivel de articulación para el cumplimiento de responsabilidades compartidas. 2.2. Utilizar los medios de comunicación alternativos para mejorar la articulación y la coordinación de las acciones.</p>

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 4. Observatorio Regional del Mercado de Trabajo de Vichada -ORMET.</b>		
<b>Factores internos</b>  <b>Factores externos</b>	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>  1. Articulación entre socios líderes del proceso en el territorio. 2. Participación en espacios de discusión y toma de decisiones para mejoramiento de los alcances del espacio de discusión.	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>  1. Inexistente plan de acción. 2. Escasa coordinación de actividades de fortalecimiento del ORMET por medio de sus aliados.
<b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b>  1. Fortalecimiento técnico constante desde el nivel nacional. 2. Oportunidades de negocios alrededor de la investigación socio-laboral para el departamento.	<b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b>  1.1. Ampliar y mejorar la asistencia técnica desde nivel central hacia los actores involucrados con transferencia de metodologías, procesos de comunicación interna que motiven la participación en el espacio. 1.2. Mejoramiento por medio de asesorías técnicas sobre las capacidades del ORMET a sus socios estratégicos para mejorar su procesos internos. 2.1. Amplias aspectos de capacitación no solo en temas técnicos sino en temas de gobernanza y los aportes que pueden desarrollar a nivel departamento con estos procesos. 2.2. Convertir el espacio en ente auto-sostenible, con credibilidad técnica y operativa.	<b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b>  1.1. Desarrollar procesos de asistencia técnica nacional ofreciendo metodologías para el desarrollo de plan de acción. 1.2. Obtener un plan de acción en el corto plazo que involucre acciones en torno a la gestión de recursos para el desarrollo de investigaciones. 2.1. Fortalecer acciones de articulación liderados por el nivel central como medio de asesoramiento. 2.2. Proponer a los socios del Observatorio acciones conjuntas y articuladas en torno a generar oportunidades de investigación para el desarrollo y cumplimiento de objetivos conjuntos, como las entidades territoriales involucradas.
<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>  1. Desconocimiento masivo de las acciones del ORMET en territorio. 2. Limitados recursos para desarrollar acciones de investigación.	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>  1.1. Acciones para mejorar la articulación de los actores en torno a desarrollar estrategias de comunicación en otros espacios de discusión frente a la divulgación de las acciones y resultados del ORMET. 1.2. Convertir cada participación en una oportunidad de vender las acciones del Observatorio como medio técnico para soportar la toma de decisiones. 2.1. Desarrollar una estrategia de comunicación para dar a conocer las bondades del ORMET en el territorio. 2.2. Tener un protocolo y proyectos preparados con presupuesto para presentar ante los diferentes escenarios con la previa investigación de sus necesidades para motivar el desarrollo de acciones.	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>  1.1. Involucrar el desarrollo del plan de acción, actividades de ampliación de conocimiento de las acciones del observatorio en territorio. 1.2. Tener componentes y acciones en el plan de acción para gestionar recursos para investigación que mejoren la capacidad del Observatorio en territorio. 2.1. Mejorar la coordinación interna permitiendo presentar el Ormet en los espacio de discusión que sean liderados por los socios escasos de presencia y coordinación. 2.2. Resaltar acciones que incluyan a los socios intermitentes en el espacio para determinar objetivos comunes y búsqueda de recursos internos en las entidades territoriales.

**MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA: 5. Comité de Educación Superior de Vichada.**

<p><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <p>1. Capacidad de dialogo, discusión y articulación en el espacio. 2. Unión del liderazgo entre Gobernación de Vichada y CERES- Uniminuto.</p>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <p>1. Incumplimiento del plan de acción 2. Escasas acciones de política pública como resultados de los procesos.</p>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <p>1. Articulación de acciones con el sector privado creciente en el departamento. 2. Participación en toma de decisiones que generan oportunidades a la población joven del departamento.</p>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <p>1.1. Ampliar esta capacidad de dialogo y articulación para centrar acciones concretas de formación para el trabajo con la empresa privada creciente como los reforestadores en el departamento en la búsqueda de victorias tempranas de gestión. 1.2. Propiciar espacios para escuchar y desarrollar acciones desde la demanda educativa de jóvenes en consecuencia con las acciones de oferta pública y privada. 2.1. Desarrollar acciones consolidadas hacia la articulación con el sector privado como medio imperante para el desarrollo de oportunidades específicas en el territorio. 2.2. Mantener este liderazgo ampliado su espectro y convergencia hacia nuevos actores, determinado en acciones concretas en formación para jóvenes del departamento.</p>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <p>1.1. Reevaluar el plan de acción desarrollado, actualizarlo y proponer acciones que todos puedan cumplir basado en responsabilidad compartida y gobernanza. 1.2. Involucrar a los jóvenes de Vichada en la toma de decisiones y acciones referentes al desarrollo del plan de acción del espacio. 2.1. Desarrollar sinergia entre los objetivos públicos y los privados para incluir procesos coordinados en los planes de desarrollo territoriales con objetivos claros sobre acciones del espacio. 2.2. Proponer acciones centrales basadas en las demandas de los jóvenes sobre las rutas de ingresos a la educación superior.</p>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <p>1. Bajo nivel de apoyo técnico del nivel central. 2. Desconocimiento de las acciones por parte de los diferentes actores del territorio.</p>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <p>1.1. Gestionar desde las entidades líderes el soporte técnico requerido para mejorar los resultados del espacio. 1.2. Mejorar en acciones operativas acerca del conocimiento de las acciones del espacio, como búsqueda de convertirse en referente para la toma de decisiones. 2.1. Fortalecer el liderazgo desarrollado por estas entidades, siendo apoyadas con transferencias de metodologías o acciones desde el nivel central. 2.2. Establecer un protocolo de presentaciones conjuntas ante los posibles referentes y participantes de los procesos del espacio.</p>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <p>1.1. Dinamizar con el nivel central acciones para mejorar cumplimiento de metas establecidas. 1.2. Involucrar acciones de fortalecimiento de comunicaciones para el conocimiento de las acciones del espacio. 2.1. Involucrar acciones concretas desde otros departamentos como punto de referencia para repetirlos en el departamento, eso se da por el aumento de la asistencia técnica. 2.2. Desarrollar acciones que articulen a los tomadores de decisiones de política pública para permitir las acciones conjuntas en esta dinámica de formación y educación superior.</p>

## 2. MAPA DE ACTORES

### 2.1 Actividades desarrolladas para la implementación del mapeo

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
14/06	Sesión de Trabajo.	Desarrollo de la sesión 2 del año 2016, de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se evidencia de forma personal quien asiste como actor local y participa de forma activa o pasiva en el espacio y propone.</li> <li>- De desarrollan interacciones alrededor de temáticas de Trabajo Decente para dar respuesta a las consultas requeridas en la entrevista y que sirven de soporte al análisis.</li> </ul>
15/06	Abordaje.	Entrevista a actores locales de Vichada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se desarrolla acciones tendientes a determinar acciones con entidades como CERES-Uniminuto Gobernación de Vichada, que son actores locales que participan activamente de diferentes espacios de discusión.</li> </ul>
22/06	Abordaje por medios electrónicos.	Desarrollo de trabajo sobre las acciones de determinar acciones de actores clave en el territorio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de acciones de actores como ICA, AUNAP, Cámara de Comercio de Villavicencio-CCV, y las 4 alcaldías del departamento.</li> </ul>
01/07	Abordaje Telefónico.	Entrevista para determinar acciones de actor local en territorio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De hace entrevista para determinar acciones de Colpensiones que desarrollan tareas de la entidad desde finales del año 2015. .</li> </ul>

## 2.2 Resultados MAC

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

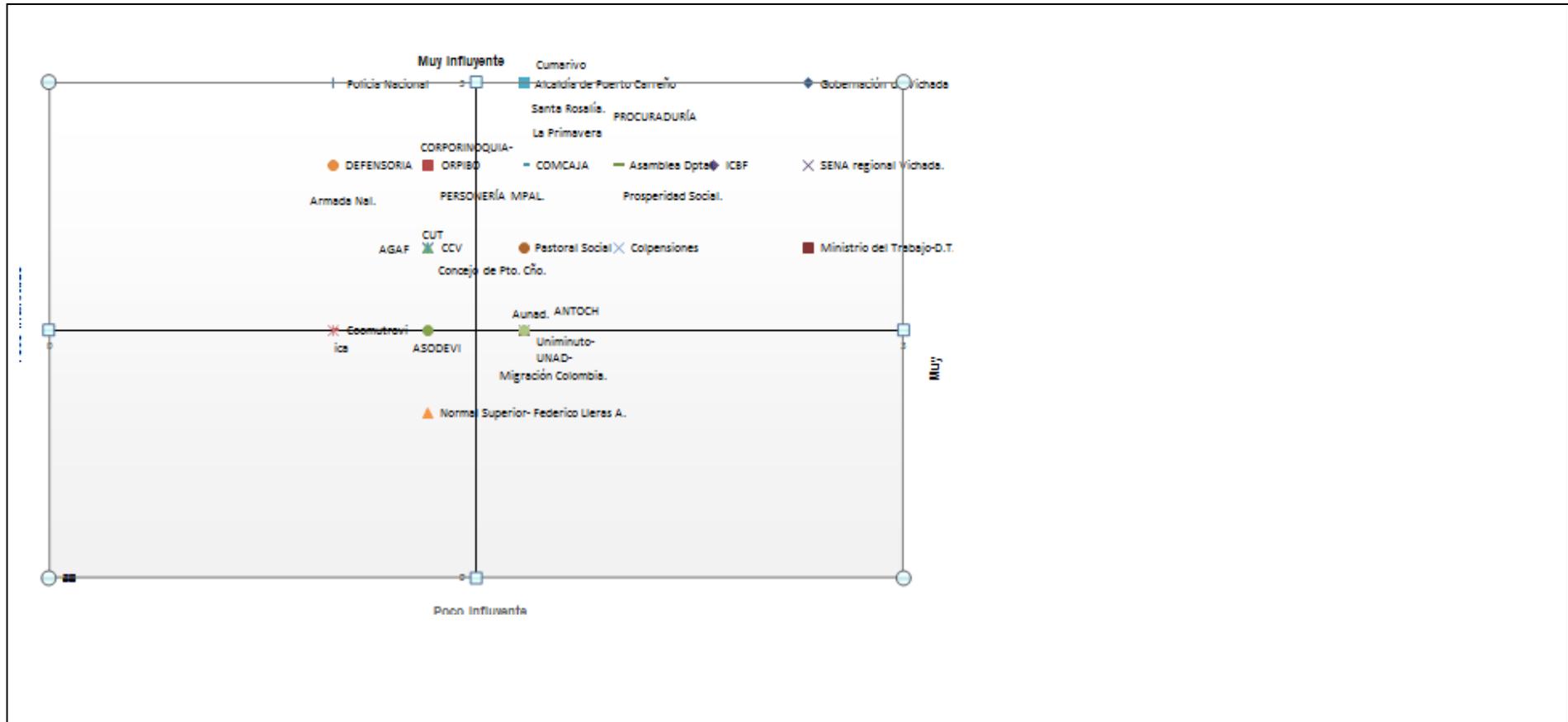
Tipo de actor	Número total
Gobierno	21
Entidad Privada	02
Gremio	01
Academia	04
Cooperación Internacional	00
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	05
<b>Total actores</b>	<b>33</b>

- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión?
  - Fundación Orinoquia: Es una organización dedicada a la investigación y comercialización. Su propósito es apoyar procesos para convertir el departamento en una fuente de riqueza en biodiversidad sostenible, por ejemplo por medio del turismo y sus derivaciones en el departamento (ecoturismo, turismo aventura, etc.). Su nombre surgió en varios espacios de discusión como CRC y Comité de Educación Superior de Vichada.

- Cámara de Comercio de Villavicencio-CCV: Tiene jurisdicción en el departamento pero su ausencia se siente en todos los espacios, en especial en la CRC donde debe llevar la batuta sobre la competitividad del departamento.
  - Alcaldía de Puerto Carreño: No hace presencia en espacios, y desarrolla una influencia importante en el territorio. No es solo por ser una nueva administración sino es reiterativa su falta de compromiso con la gobernabilidad y gobernanza que se ejerce en los espacios de discusión.
  - Asociación de Comerciantes de Vichada-ASODEVI: Bajos recursos técnicos y organizacionales. Le delegaron muchas actividades que no son de su competencia y sus aportes y participaciones son mínimas hacia los requerimientos de los líderes de los espacios y los objetivos de los mismo. Esta entidad fue delegada por Cámara de Comercio de Villavicencio para hacer presencia como entidad privada en los espacios y su desarrollo ha sido de bajo nivel.
- ¿Qué estrategias de mantenimiento de actores, propondría para que los actores desarrollen mejor su actividad?
    - Determinar acciones sobre el desarrollo de planes de acción desde los espacios de discusión que involucre cada uno de los actores para que sientan la importancia del desarrollo de los espacios y sus aportes al mejoramiento de calidad de vida del departamento.
    - Mejoramiento de la comunicación interna en cada espacio de discusión, colocando como eje la interacción con los actores y la motivación para su participación interactiva.
    - Como Ministerio del Trabajo, se propone ampliar el relacionamiento con los espacios de discusión y sus actores locales para conocer de forma amplia los aportes por medio de programas y oferta desde la entidad como medio de masificar el conocimiento del Trabajo Decente en territorio.
    - Alcaldía de Puerto Carreño: Un llamado urgente desde los líderes de los espacios de discusión, ya que representan a las demás alcaldías en toma de decisiones y en el cumplimiento y solución de problemáticas. Se requiere un llamado contundente a la participación proactiva en los espacios de discusión.

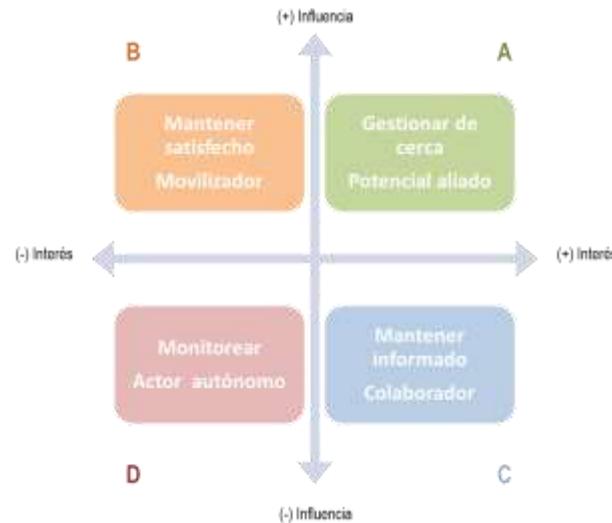
### 2.3 Análisis mapeo de actores

- 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?

Su nivel de poder en la toma de decisiones y jurisdicción es muy amplio, en casi todo el territorio o todo el territorio. Sus objetivos misionales tienen que ver con acciones frente al empleo, generación de ingresos y/o la restauración de derechos, por tanto sus acciones están definidas en sus funciones y objetivos específicos.

Gran cantidad de ellas pertenecen a la tipología de gobierno, por tanto son funciones que deben desarrollar en cada 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.

- Conducir una interacción desde el nivel central, ya que son entidades, muchas de ellas, con jerarquías amplias desde el gobierno central, por tanto el relacionamiento debe hacerse en el marco de la articulación institucional y dejar espacios para cumplir tales propósitos en los territorios.

- Sobre las entidades territoriales en el cuadrante (todas) se debe desarrollar un apoyo más cercano y con entregables tangibles desde el Ministerio del Trabajo ofreciendo soluciones a sus problemáticas para que aumenten su compromiso sobre el Trabajo Decente, ejemplo: Inspectores de Trabajo-IVC en los municipios no cubiertos, jornadas jurídico-laborales en los territorios y ofertas específicas de intermediación laboral e investigaciones socio-laborales en cada municipio.
- GATT debe buscar la estrategia de llegar a los territorios fuera de las capitales.

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

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Pocos recursos y acciones referentes al Trabajo Decente (fuerzas militares, sindicatos y empresas privadas). Sus acciones y razón de ser tiene poca convergencia con las dinámicas del Ministerio del Trabajo.

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

Mejorar las acciones mediante capacitaciones e información constante, sobre todo enfocados en los aportes que cada uno puede hacer hacia las dinámicas de Trabajo Decente. Ejemplo: Fomentar el relacionamiento entre el Ministerio y la policía de infancia y adolescencia. O mejorar acciones de capacitación en negociación colectiva o técnicas de negocios con los sindicatos.

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

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Bajos recursos y acciones sobre el Trabajo Decente, aunque en esta se determinó el bajo interés de parte de las Universidades, tiene que ver con su baja jurisdicción e influencia en la toma de decisiones. Por tal motivo este departamento tiene bajos índices de formación, educación e investigación, que puede determinar lo poco influyentes que pueden ser dentro del departamento.

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

Mejorar la articulación entre estos actores y el sector privado para definir sus acciones de forma articulada.

Se debe fortalecer en temáticas de Trabajo Decente y su importancia para el mejoramiento de la calidad de vida de la su población objetivo.

Comunicación asertiva entre líderes de espacios de discusión y estos actores para fomentar su participación.

Fortalecimiento interno desde las entidades para mejorar su capacidad de intervenir por medio de proyectos de inversión que mejoren su posición frente al departamento en cuanto a influencia e interés.

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

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Bajos recursos económicos, entidades muy ajenas a los cumplimientos de objetivos sobre el bienestar de la población y el Trabajo Decente. Entidades de base privada (salvo el colegio) que sobreviven en las condiciones que pueden hacerlo en el departamento. Bajo nivel técnico y operacional. Baja capacidad de innovación e inversión, por tanto desconocimiento de normatividad y más frente a Trabajo Decente.

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

- Desarrollo de acciones para intervenir con actores que correspondan al crecimiento y necesidades del territorio. Algunos de ellos deben representar a la Cámara de Comercio de Villavicencio sin tener clara las acciones.
- Fortalecimiento de las asociaciones para su sostenibilidad, pero en temas primarios organizacionales y comerciales para su sostenibilidad.
- Desarrollar aptitudes sobre los roles gremiales.
- Entidades territoriales, gremios y entidades deben ejercer presión sobre la participación proactiva de quienes hacen parte de su jurisdicción, caso CCV y ANDI Meta y Llanos Orientales.

### **OBSERVACIONES ADICIONALES**

Se tuvo en cuenta el desarrollo de las acciones del año 2015 como punto de referencia en el análisis MAC.