

METODOLOGÍA

MAPEO DE ACTORES LOCALES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN A NIVEL TERRITORIAL EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE



METODOLOGÍA PARA MAPEO DE ACTORES LOCALES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN A NIVEL TERRITORIAL EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

CLARA LÓPEZ OBREGÓN
Ministra del Trabajo

FRANCISCO JAVIER MEJÍA
Viceministro de Empleo y Pensiones

MARIELA DEL SOCORRO BARRAGÁN BELTRÁN
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

JORGE BERNAL CONDE
Secretaria General

MIGUEL ÁNGEL CARDOZO
Director de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ
Coordinador Nacional Grupo de Asistencia Técnica Territorial

MARÍA FERNANDA CALDERÓN MEDELLÍN
SANDRA PAOLA LOMBANA MORENO
ANDRÉS RICARDO SANDOVAL GALINDO
Autores - Asesores Grupo de Asistencia Técnica Territorial

PAULINA TABARES SERNA
Coordinador Grupo de Comunicaciones

ANA MARÍA RUBIO SÁNCHEZ
Editora

BOGOTÁ, MAYO 2016

Contenido

Introducción	5
EL TRABAJO DECENTE EN EL ÁMBITO TERRITORIAL	7
MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	9
ANÁLISIS DE ACTORES INVOLUCRADOS	9
¿QUE ES EL MAPEO DE ACTORES CLAVE – MAC?	9
MODELOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE ACTORES CLAVE.....	10
Modelo de Gardner - Análisis poder-interés.....	10
Modelo de Mitchell, Angle & Wood - Análisis poder-legitimidad-urgencia	11
Modelo de Savage - Nix - Whitehead & Blair	13
ANÁLISIS DE ESPACIOS INSTITUCIONALES	15
TIPOS DE ESPACIOS INSTITUCIONALES	16
HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL Y PLANEACIÓN ESTRATÉGICA PARA EL ANÁLISIS DE ESPACIOS INSTITUCIONALES	17
Investigación social	17
Planeación estratégica.....	17
ESPACIOS INSTITUCIONALES Y ACTORES CLAVE EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE	19
ESPACIOS INSTITUCIONALES PARA EL TRABAJO DECENTE A NIVEL TERRITORIAL	19
PARTICIPACIÓN DE ACTORES TERRITORIALES EN LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE	23
METODOLOGÍA	25
PASO 1: PLANEACIÓN Y DISEÑO DEL ESQUEMA DE MAPEO.....	25
PASO 2. MAPEO DE ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TERRITORIO	27
Selección de espacios de discusión.....	27
Priorización de espacios de discusión	28
Análisis de los espacios de discusión	29
Valoración de los espacios de discusión.....	30
Selección de los espacios de discusión clave.....	32
Evaluación estratégica de los espacios de discusión	33
Funcionamiento.....	34
Nivel de participación	35
Impacto territorial e incidencia en política pública	35

PASO 3. MAPEO DE ACTORES CLAVE.....	35
Identificación de actores	35
¿Cómo elaborar la matriz de actores?	37
Relaciones activas con respecto a la promoción del trabajo decente.....	37
Análisis de Interés e influencia (Poder).....	38
Análisis gráfico y estratégico.....	39
Mapa de actores interactivo	42
CONCLUSIONES	43
ANEXOS.....	44
BIBLIOGRAFÍA.....	61

Introducción

El Ministerio de Trabajo como ente rector del sector trabajo a nivel nacional, tiene la competencia de orientar la política pública que contribuya a garantizar el derecho al trabajo decente, de acuerdo con la implementación de estrategias para la generación de empleo y la promoción de la protección social, el respeto a los derechos fundamentales del trabajo y el diálogo social.

A través de las estrategias de planificación del desarrollo y los procesos de descentralización, es cada vez más valorado el rol de los actores locales en la construcción de alianzas y consensos, de igual forma el trabajo decente en el marco del desarrollo, amplía la visión limitada del trabajo y su regulación en el mercado, abarcando otras dimensiones que involucran la interacción entre los diversos agentes y actores sociales. Caracterizar estas relaciones significa aunar esfuerzos por lograr ampliar y fortalecer los preceptos de autogobierno y gobernanza participativa para la construcción de políticas públicas.

Este documento, a partir de un conjunto de técnicas e instrumentos de investigación y análisis contextual, propone un mapeo de actores y espacios de discusión relacionados con el trabajo decente, ejercicio que busca con su implementación, construir una radiografía del ecosistema para el empleo y el trabajo decente en los territorios, que sirva de base para los tomadores de decisión y equipos técnicos, en la identificación de los actores clave y el interés por el logro de agendas comunes, esto permite identificar oportunidades y debilidades en la construcción de concesos territoriales y la posibilidad de generar enfoques que orienten los procesos de concertación y movilización de recursos técnicos, capacidades y experiencia.

Este documento se soporta bajo un marco teórico sobre el cual se analizan las relaciones entre actores clave, al igual que una conceptualización sobre el trabajo decente y el rol de los actores clave territoriales y los espacios de discusión dispuestos para agendar las apuestas de empleabilidad territorial, seguido de una propuesta metodológica que aporte no solo a la identificación, composición, análisis y priorización de dichos componentes, sino a la definición de estrategias de fortalecimiento y mantenimiento que permita construir mejores escenarios y relaciones a favor del trabajo decente en los territorios.



OBJETIVOS:

Brindar herramientas para el análisis de los diferentes actores locales y espacios de discusión relacionados con la promoción del empleo y trabajo decente, identificando sus características, roles, y relaciones que faciliten posibles alianzas a favor de los procesos territoriales de empleo.

- Recolectar de manera sistemática información que permita la identificación y priorización de los diversos actores y espacios de discusión a nivel territorial, así como sus roles y relaciones en el marco del trabajo decente.
- Brindar herramientas para promover estrategias de fortalecimiento de los espacios de discusión y el involucramiento de los actores relevantes frente a acciones que promuevan el trabajo decente a nivel territorial.



ESTA METODOLOGÍA PERMITE:

- Visualizar a nivel territorial la red institucional que conforma la política de empleo y trabajo decente, analizando los niveles de interés, influencia y participación de los actores tanto en su responsabilidad en la materia como de los espacios de discusión relacionados.
- Definición de acciones estratégicas que fortalezcan el tejido institucional local y los procesos de planificación territorial entre actores y espacios involucrados.
- Ser implementada en los diferentes territorios de manera periódica, sirviendo de base en la promoción de colaboración institucional y capacidad de influenciar estratégicamente hacia la construcción de alianzas de manera concertada y coordinada.



¿A QUIEN SE DIRIGE ESTE MATERIAL?

- Entidades nacionales y territoriales de orden municipal y departamental.
- Universidades, instituciones educativas, centros de investigación y formación para el trabajo.
- Entidades que promuevan el sector trabajo a nivel territorial.
- Sector empresarial.
- Cámaras de comercio, asociaciones de empresarios y gremios productivos.
- Organismos de fomento al desarrollo económico local.
- Organizaciones no gubernamentales.

CAPÍTULO 1

EL TRABAJO DECENTE EN EL ÁMBITO TERRITORIAL

El Trabajo Decente surge como una necesidad ante un mundo globalizado en donde los modelos inequitativos de distribución de las riquezas, las desigualdades sociales e inestabilidades económicas, requieren de nuevas orientaciones para la promoción del trabajo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, 1999).

El concepto de trabajo decente cobra importante relevancia al abordar los objetivos fundamentales que resumen las aspiraciones de la población a través de su vida laboral, sobre el cual se atribuyen características como trabajo productivo, respeto a los derechos laborales, ingresos adecuados, protección social, dialogo social y libertad sindical (OIT, 2003), (Procuraduría General de la Nación, 2012), (Pineda, 2013), (Ghai, 2003).

Oportunidades de empleo e ingresos: Garantizar la creación de mayores oportunidades de empleos e ingresos dignos, a través de la generación de puestos de trabajo con remuneraciones justas, accesibles y no discriminatorias para alcanzar niveles de vida dignos.

Derechos de los trabajadores: Los derechos humanos fundamentales como la libertad, justicia social, dignidad humana, seguridad y no discriminación son requisitos básicos para el desarrollo económico y social, sin embargo, requieren de un marco jurídico que promueva el trabajo decente como herramienta para cerrar brechas sociales.

Protección social: Promueve el acceso y cobertura a sistemas de seguridad social que garanticen un mínimo de protección a hombres y mujeres trabajadores y a su núcleo familiar, incluye además entornos de trabajo bajo condiciones seguras, condiciones que fomentan la integridad de los trabajadores y la protección a la vejez.

Diálogo Social: Es una forma de adaptar la democracia en el trabajo, establece la participación efectiva bajo instancias de carácter tripartito entre trabajadores, empleadores y gobierno, además de dirimir conflictos y promover dialogo constante en procesos de negociación y consulta, garantizan la participación en decisiones de políticas económicas, laborales y sociales, logrando acuerdos que beneficien de manera equitativa a la población y promuevan mayores niveles de productividad.

La normatividad nacional establece en el marco de las competencias territoriales, un conjunto de mecanismos para direccionar una visión compartida del Estado que dinamice los procesos de planificación, la generación de estrategias de promoción del empleo, la concertación de alianzas

estratégicas, y el desarrollo empresarial, así como la protección a los desempleados¹ (Ley 715, 2001), (Ley 1176, 2007). Lo anterior, considerando la descentralización administrativa como parte del fortalecimiento de la democracia local y el mayor protagonismo de las regiones para promover la toma de decisión y ordenar el desarrollo económico y social (Federación Colombiana de Municipios, 2009), (Devia, 2006).

Es por esto que a través del Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 *Todos por un nuevo país*, el gobierno nacional aúna esfuerzos por promover mecanismos que incorporen en las políticas nacionales los preceptos del trabajo decente, de igual manera involucrar a las entidades territoriales en la formulación de acciones que propendan por la generación de empleo y la promoción de la protección social, el respeto a los derechos fundamentales del trabajo y el dialogo social.

Para lograr esa promoción del trabajo decente en el ámbito territorial, la responsabilidad política debe ser compartida, aprovechando el potencial del capital territorial de manera eficiente, estimulando la vinculación de diferentes actores sociales que promuevan el desarrollo socioeconómico e institucional, actuando de manera coordinada y cooperativa mediante mecanismos de gobernanza que apunten hacia el desarrollo del capital territorial (Jorquera, 2011).

En este sentido, (Pascual, 2005) plantea que las principales características de la gobernanza, son:

- Interés general de los actores para una construcción colectiva.
- Democracia representa los intereses generales, a partir del reconocimiento de los intereses de la sociedad.
- Nuevo posicionamiento político, el gobierno democrático asume el protagonismo del desarrollo humano en el territorio.
- Nueva actuación que garantice la equidad en la sociedad.
- Gobierno multinivel.
- Nuevo tipo de gestión pública, que es la correlación entre la calidad de la democracia y la amplitud y la intensidad del desarrollo económico y social.

¹ La Ley 1454 de 2011 establece en su Artículo 26, Competencias como la “facultad o poder jurídico que tienen la Nación, las entidades territoriales y las figuras de integración territorial para atender de manera general responsabilidades estatales”.

CAPITULO 2

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

ANÁLISIS DE ACTORES INVOLUCRADOS

En el ámbito de la estrategia organizacional, Freeman (1984) define a los stakeholders (grupos de interés, actores clave, agentes) como el conjunto delimitado de actores, individuos o grupos, que pueden afectar el logro de los objetivos de la organización. (Bryson, Patton, & Bowman, 2011).

El análisis de (Bernal & Rivas, 2012) sobre la evolución de la teoría de los stakeholders, pone en contexto la interacción de los agentes en un espacio social y bajo relaciones de tipo multidisciplinar, sobre las que sobresalen diferentes posiciones de poder e influencia, intereses competitivos y conflictivos, que hacen parte del grado de incertidumbre manifiesto en sus interacciones, de ahí su estrecha relación con el enfoque neoinstitucional.

Para este caso los stakeholders o actores clave (como se denotarán de aquí en adelante) se refieren a una institución, persona u organización que en el marco de una estrategia de gestión institucional, cuenta con autonomía en la toma de decisión, capacidad de decidir e influir (positiva o negativamente) y con una relevancia a escala territorial (CONDESAN, 2014), (PNUD, 2013).

Siguiendo a (Frooman, 1999) es importante considerar las siguientes preguntas para definir a los actores clave:

- ¿Quiénes son? (cuáles son sus características u atributos)
- ¿Qué es lo que quieren? (cuáles son sus objetivos o propósitos)
- ¿Cómo van a tratar de conseguirlo? (a través de qué medios)

De acuerdo a lo anterior, se busca delimitar la identificación de actores locales clave en el marco de los espacios de discusión, esto permite reducir la gran variedad de personas y organizaciones regionales e iniciar el perfilamiento de forma adecuada.

¿QUE ES EL MAPEO DE ACTORES CLAVE – MAC?

Según (Del Castillo, 2014) en la gestión de proyectos una buena planificación debe involucrar la identificación y clasificación de interesados, conociendo sus necesidades y expectativas, posibilidades de interacción y alianzas, esto se conoce como mapa de actores. El Mapeo de Actores Clave (MAC) es una metodología ampliamente utilizada en el análisis social y en procesos de

incidencia político-institucional como es la formulación de políticas públicas. Se encuentra estrechamente relacionada con la teoría de redes sociales, técnica que permite identificar distintas instituciones que conviven en un ámbito territorial y poseen características que se consideran relevantes para la planeación e implementación de una estrategia en el campo específico del desarrollo (Tapaella, 2007).

Es una herramienta metodológica de carácter gráfico, descriptivo y comparativo que permite representar una realidad social e institucional en el tiempo, el mapeo de actores no solo implica la elaboración de un listado de instituciones relevantes, permite identificar sus características según unos criterios específicos, objetivos y perspectivas y es necesario para representar las relaciones entre actores, sus reglas, poder y relaciones sociales (McFadden, Priest, & Green, 2010), (Tomassino, Cidade, Pons, & Nieves, 2014), (PNUD, 2013); así como identificar oportunidades de trabajo conjunto y priorizar estrategias para garantizar el nivel de involucramiento (Cubas, 2010).

MODELOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE ACTORES CLAVE

Existen diversos métodos y herramientas para realizar mapeo de actores, sin embargo su análisis sistemático debe brindar información clave para generar escenarios de co-gestión y el desarrollo de acciones y agendas compartidas entre los actores clave, monitorear los cambios en las acciones implementadas en territorio y fortalecer las capacidades de toma de decisión.

Modelo de Gardner - Análisis poder-interés

Con respecto al análisis de los niveles de poder e interés, (Acuña, 2012) analiza el modelo de Gardner, el cual permite orientar la clasificación de los actores y el tipo de relaciones que se deben desarrollar con cada grupo y así definir estrategias focalizadas, logrando un relacionamiento efectivo y garantizando su factible acompañamiento en las agendas institucionales.

Esto se hace a través de una matriz 2x2 de doble entrada, que clasifica a los actores de acuerdo con el nivel de interés/poder. A partir de este tipo de herramientas se pueden mejorar las estrategias de relacionamiento y toma de decisión efectiva, ya que establece cómo el grado de poder de cada actor le permite gestionar sus relaciones según el nivel de interés que represente.

		Interés	
		Bajo	Alto
Poder	Bajo	Mínimo esfuerzo	Mantener informado
	Alto	Mantener satisfecho	Actores clave

Fuente: (Acuña, 2012)

De acuerdo con el análisis, los actores con altos niveles de interés tienen mayor poder para incidir en la estrategia, mientras que los que tienen un interés bajo y poco poder presentan menor potencial de incidir en el desarrollo de la estrategia y requieren de un mayor esfuerzo para lograr su vinculación efectiva como socios estratégicos en agendas territoriales.

A partir de este ejercicio y de acuerdo a las necesidades del análisis se pueden generar diversas matrices: Poder/Interés, Influencia/Interés, Poder/Influencia, Poder/Dinamismo, Cooperación/Amenaza. Adicionalmente, (Acuña, 2012), citando a Boddy y Patton (2004) propone complementar la caracterización de los actores clave, realizando además de una calificación cualitativa un análisis acerca de sus principales atributos, (cuáles son sus expectativas, intereses, poder, perspectivas e ideas para la acción).

Modelo de Mitchell, Angle & Wood - Análisis poder-legitimidad-urgencia

(Mitchell, Agle, & Wood, 1997) proponen un modelo dinámico basado en la identificación de la tipología de stakeholders (actores sociales) que permite reconocer la percepción de cómo estos se reconocen y priorizan sus relaciones frente a otros. A partir de este ejercicio se identifican tres atributos clave: poder, legitimidad y urgencia.

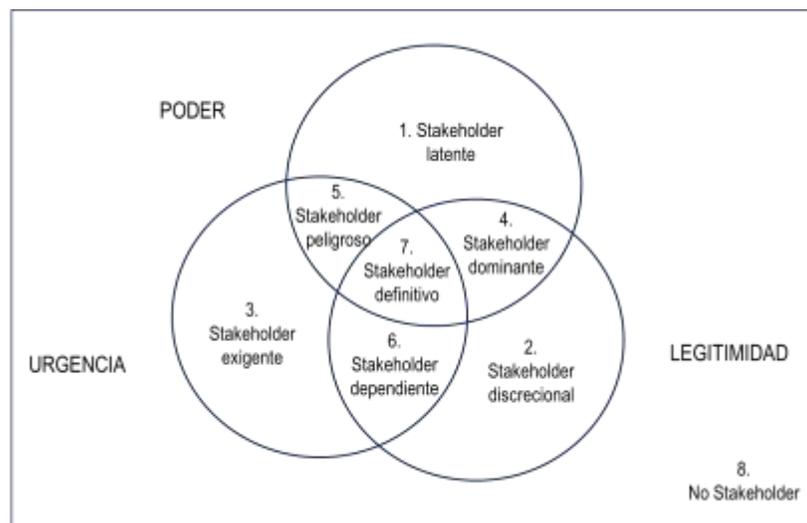
- **Legitimidad:** Percepción de que las acciones de un actor social son apropiadas y correctas en el marco de un sistema social determinado por normas, valores y creencias. Se señala que tan creíble es el actor frente a los grupos de interés con los que se relaciona. También se entiende como la validez o reconocimiento de la posición de un actor.
- **Urgencia:** Grado por el que un actor se relaciona, en términos de oportunidad y urgencia, llamado por atención inmediata o presión.
- **Poder:** Grado en el que los grupos de interés influyen o persuaden a otros influyendo en sus decisiones y expectativas, teniendo en cuenta criterios como recursos legales, financieros, de movilización social. De esta manera, un actor puede contar con pocos recursos financieros pero con amplias posibilidades de ejercer presión para la toma de decisión a través de la capacidad

de relacionamiento y otros recursos técnicos que den validez a su gestión. (Del Castillo, 2014). Mientras haya un mayor poder de un actor de interés, sus expectativas serán más altas.

El modelo se resume en un diagrama de Venn, donde los autores clasifican a los actores sociales de acuerdo con la combinación simultánea de los atributos mencionados, generando diversos tipos de actores sociales, que se clasifican en tres grupo generales: latentes, expectantes y definitivos. A la vez estos se subdividen en una combinación de siete tipos de actores: Inactivos, discrecionales, exigentes, dominantes, peligrosos, dependientes y definitivos²:

- Los actores que no cumplen con ninguno de los atributos no son actores clave.
- Los actores que tienen solamente una de las tres características (numero 1, 2, 3 del gráfico) se clasifican en actores latentes y estos se subclasifican en (inactivos, discrecionales o exigentes).
- Los actores que cuentan con dos o tres de las características (número 4, 5, 6 del gráfico) se clasifican en expectantes y se subclasifican en (dominantes, peligrosos y dependientes).
- Los actores que presentan las tres características o en intersección se conocen como actores definitivos.

Tipología 3 Atributos de Stakeholders - Análisis poder-legitimidad-urgencia



Fuente: (Mitchell, Agle, & Wood, 1997)

² Este ejercicio es dinámico y cualitativo, por tanto corresponde a la percepción sobre una situación particular en el tiempo.

Categorización de los Stakeholders			
Grupos de Stakeholders según (Mitchell, Agle, & Wood, 1997)	LATENTE	Inactivo	Stakeholders con poder, pero sin legitimidad ni urgencia.
		Discrecional	Con legitimidad, pero sin urgencia ni poder.
		Exigente	Con urgencia, pero sin poder ni legitimidad, de manera que estos stakeholders sólo son incómodos.
	EXPECTANTES	Dominante	Con poder y legitimidad, sus intereses y expectativas marcan una diferencia para la organización.
		Peligroso	Aquellos con urgencia y poder, pero sin legitimidad.
		Dependiente	Aquellos con urgencia y legitimidad, pero sin poder, o dependientes del poder de otros para asegurar que sus intereses sean atendidos.
	DEFINITIVO	Poder, Legitimidad, Urgencia	Poseen los tres atributos, son prioritarios frente a los demás.

Fuente: (Samboni & Blanco, 2015) a partir de (Mitchell, Agle, & Wood, 1997)

Posterior al ejercicio gráfico y cómo aporte de (Falção & Fontes, 1999) a la operacionalización del modelo, se diseña una matriz de unificación, en esta se relaciona los resultados para el grado de poder, legitimidad y urgencia, así como la generación de un índice de preponderancia.

Modelo de Savage - Nix - Whitehead & Blair

El modelo distingue entre dos tipos de actores sociales. Actores primarios como aquellos que tienen una relación formal, oficial o contractual y tienen un impacto económico directo y necesario. Por su parte los actores sociales secundarios son diversos e incluyen aquellos que no están directamente relacionados con la organización (parte este caso con la estrategia de desarrollo), pero ejercen cierta influencia en el entorno de análisis (Savage, Nix, Whitehead, & Blair, 1991).

De acuerdo con los autores los modelos tradicionales centran el análisis en los tipos y magnitudes de amenazas, este modelo combina el potencial de amenaza y cooperación, para diseñar estrategias en las que se anime una mayor participación entre los actores. Se propone una matriz de doble entrada para identificar los actores: en el eje x se relaciona el potencial para cooperar y en el eje y el potencial para amenazar. Como resultado se generan 4 tipos de actores (Acuña, 2012), (Chavarro, 2012).

- **TIPO 1. Grupo de interés mixto:** Estos actores apoyan las iniciativas, la estrategia será colaborar, expresan niveles de confianza mutua colaboración.
- **TIPO 2. Grupo de interés de apoyo:** Es el grupo más importante, ya que presenta un alto nivel de apoyo como de oposición, la estrategia es implicarlos o vincularlos a las iniciativas.
- **TIPO 3. Grupo de interés de no apoyo:** Un alto potencial de amenaza, no son cooperativos, la estrategia es la defensa.
- **TIPO 4. Grupo de interés marginal:** Este grupo es indiferente o indeciso, no presenta resistencia frente al desarrollo de alguna iniciativa pero tampoco colabora, la estrategia debe ser controlarlos.

Categorías de grupo de actores – Modelo Savage et al. 1991

		Potencial de los grupos de interés para amenazar	
		Alto	Bajo
Potencial de los grupos de interés para cooperar	Alto	TIPO 1 Grupo de interés Mixto Estrategia: COLABORAR	TIPO 2 Grupo de interés de Apoyo Estrategia: VINCULAR
	Bajo	TIPO 3 Grupo de interés No apoyo Estrategia: DEFENDERSE	TIPO 4 Grupo de interés Marginal Estrategia: MONITOREAR

Adaptado a partir de (Savage, Nix, Whitehead, & Blair, 1991).

Como parte de la aplicación de los diferentes modelos de identificación de actores, la revisión crítica realizada por (Bernal & Rivas, 2012) deja entrever algunos retos y desafíos al momento de optar por su implementación: por una parte las representaciones cartesianas son limitadas para analizar las relaciones entre grupos de interés, además parten de un ejercicio subjetivo de apreciación de atributos, lo que puede generar divergencias y expectativas en conflicto por los múltiples roles que puede desempeñar un stakeholder dependiendo del grupo de interés.

Al respecto (Falção & Fontes, 1999) resaltan las ventajas de implementar estos modelos al ser dinámicos en el espacio-tiempo social y ser capaces de analizar los intereses conflictivos y desiguales de los actores clave. Sin embargo de acuerdo al alcance de la teoría de la organización y de stakeholders requieren de la vinculación de otro tipo de técnicas que garanticen su operacionalización, así como la orientación de sus resultados hacia análisis de carácter más estratégico.

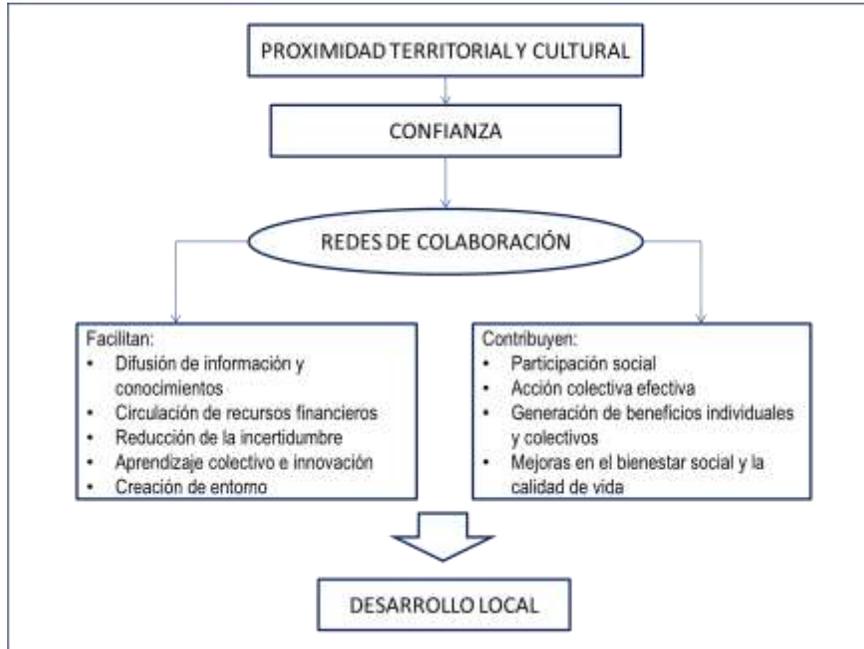
ANÁLISIS DE ESPACIOS INSTITUCIONALES

Según (Villaroel, 2008) las redes institucionales se entienden como un espacio estratificado que contiene diversos nodos, en donde cada institución miembro cumple con una misión, características y sistemas de control. Surgen como parte de los esfuerzos por generar mayores niveles de corresponsabilidad en las políticas públicas y mejorar la capacidad de toma de decisión según problemáticas y contextos específicos, su existencia puede derivarse de un mandato constitucional, incentivadas por una demanda o necesidad de estructuración del tejido social, pero más que todo por la limitación del modelo de estado-nación, reconociendo la importancia de las competencias subnacionales (Boisier, 2005).

Dentro de sus condiciones fundamentales esta la horizontalidad de los actores como medida para resolver conflictos, construir conocimiento, tomar decisiones y evaluar intervenciones de manera colectiva, logrando legitimidad y vinculación a ejercicios de política pública.

De acuerdo con (Carravedo & Moreno, 2007) los espacios institucionales corresponden a los contextos específicos que propician el encuentro entre diversos actores (individuos, organizaciones, instituciones), a través de redes institucionales que operan de manera cooperativa y democrática, con coherencia para desempeñar un rol activo en la construcción de políticas que brinden solución a una problemática específica del desarrollo local.

Redes socio-institucionales de colaboración como factor del desarrollo local



Fuente: (Caravaca & González, 2009).

TIPOS DE ESPACIOS INSTITUCIONALES

A continuación, se relacionan las diferentes tipologías de espacios de discusión encontrados en territorio, los cuales se diferencian en términos de su estructura, objetivos, forma de toma de decisiones, entre otros.

Consejo: El Consejo facilita la discusión y análisis de los temas clave, generalmente está constituido por un Presidente, Secretario y Consejeros (internos y externos). Suelen trabajar con el mecanismo de “quórum” o decisión de mayoría, y por lo general se conforman por comités y comisiones.

Comité: Grupo de trabajo que tiene la responsabilidad de gestionar un tema específico, mediante la evaluación, toma de decisión y articulación con otros comités y redes de tejido social con respecto al tema de su responsabilidad. Cada comité está regularmente bajo la dirección de un comité ejecutivo o el consejo, sirve para analizar problemas que sobrepasen los límites o la competencia de uno o más órganos de una institución, organización o empresa.

Comisión: Instancias que bajo un marco normativo o disposición institucional ejercen ciertas competencias de manera permanente, tienen autoridad y responsabilidad directa para tomar

decisiones, presentar hallazgos y realizar recomendaciones frente a un tema específico, generalmente hacen parte de un comité, son establecidos mediante un decreto ejecutivo (González & Varney, 2013).

HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL Y PLANEACIÓN ESTRATÉGICA PARA EL ANÁLISIS DE ESPACIOS INSTITUCIONALES

Investigación social

La investigación social permite construir representaciones e identificar el orden dentro de la complejidad de la vida social, relacionando cualquier temática que sea susceptible de ser analizada por los esfuerzos de las ciencias sociales y sus diferentes herramientas de análisis (Ragin, 2007).

En la investigación cualitativa la interpretación del investigador es fundamental para comprender el entorno, según (Corbetta, 2010) dentro de sus diversas técnicas, la entrevista cualitativa tiene como objetivo conocer las diferentes perspectivas del sujeto de estudio a través de un método estrictamente cognitivo, siguiendo un plan sistemático de recolección de información donde el entrevistado no es ocasional y es elegido por características según el plan de investigación. La técnica de entrevista estructurada garantiza la estandarización de la información recopilada, realizando las mismas preguntas a todos los entrevistados con la misma formulación y en el mismo orden. Por su parte en las entrevistas semiestructuradas el entrevistador dispone de un guion con los temas a tratar durante la entrevista, decidiendo libremente sobre el orden de abordaje de los diversos temas, este esquema concede mayor libertad para orientar la conversación entre las partes discutiendo los temas relevantes y permitiendo recopilar la información necesaria.

Planeación estratégica

De acuerdo con (Steiner, 1998) la planeación estratégica es un proceso que permite definir objetivos y metas para diseñar de manera anticipada una realidad y una visión de futuro deseada, teniendo en cuenta información relevante que proporcione la base para una mejor toma de decisión. Tiene un rol importante al proveer información clave que mejore la comprensión del entorno empresarial, institucional o político en el que se opera.

Como herramienta para la planeación estratégica, la matriz de análisis FODA se constituye en una de las técnicas esenciales dentro del proceso de planeación estratégica, ya que permite obtener una

perspectiva general de la situación, analizar las condiciones actuales y posibles acciones de mejora, así como ser el punto inicial para el proceso de formulación de estrategias.

Mediante esta técnica se pone en contexto el conjunto de aspectos que pueden potenciarse para lograr una transformación de la situación analizada, teniendo en cuenta un problema priorizado. De esta manera se identifica un elemento de reflexión grupal que analiza los aspectos positivos y negativos (internos y externos) y sobre los cuales se debe centrar la atención, obteniendo una orientación para la toma de decisión estratégica, que permita solventar los problemas actuales y alertar sobre los futuros según las oportunidades y amenazas externas (Gil, 2001).

ESQUEMA MATRIZ FODA

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
OPORTUNIDADES	F-O Estrategia Max-Min Estrategias que utilizan las fortalezas para maximizar las oportunidades	D-O Estrategia Min- Max Estrategias para minimizar las debilidades, aprovechando las oportunidades
AMENAZAS	F-A Estrategia Max-Min Estrategias que utilizan las fortalezas para minimizar las amenazas	D-A Estrategia Min-Min Estrategias para minimizar las debilidades evitando las amenazas

CAPITULO 3

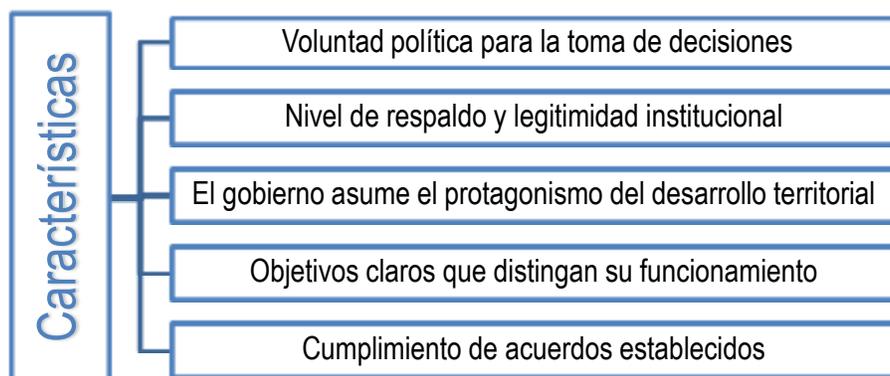
ESPACIOS INSTITUCIONALES Y ACTORES CLAVE EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

La planificación del desarrollo local debe provenir de acciones de carácter participativo que definan marcos de acción y redes de cooperación que estimulen los procesos de concertación (Albuquerque & Dini, 2008). Teniendo en cuenta que los problemas socioeconómicos ya no pueden ser resueltos por un solo nivel de decisión, sino que deben tratarse de manera articulada entre los distintos actores (públicos, privados, etc.) y diversos niveles de gobierno (local, regional, nacional e internacional) es necesario promover mecanismos de acción coordinada que vinculen al capital social relacional (actores y relaciones) frente al el liderazgo de los diferentes procesos socioeconómicos propios de los entornos locales.

Es así como se estructuran dinámicas no solo económicas sino también sociales, políticas, culturales y ambientales, y sobre las cuales el papel de las instituciones y el concepto de red abren el horizonte a un sistema de relaciones, en donde se busca establecer lazos de cooperación que respondan al cumplimiento de objetivos comunes.

ESPACIOS INSTITUCIONALES PARA EL TRABAJO DECENTE A NIVEL TERRITORIAL

Se constituyen en escenarios de dialogo social y concertación que lideran estrategias territoriales de promoción del desarrollo y competitividad e impulsan la generación de empleo de calidad y el trabajo decente articulando un conjunto de instituciones públicas y privadas que propicien el acercamiento entre la oferta y demanda del mercado laboral, así como la construcción participativa de políticas públicas y el análisis de los resultados en materia de calidad del empleo.



Fuente: Elaboración propia

En Colombia los espacios de discusión enfocados hacia los objetivos del trabajo decente son diversos, algunos directamente relacionados con las temáticas laborales y el impacto en el empleo, generación de ingresos y emprendimiento y coordinados directamente por el sector trabajo y los entes territoriales.

Al respecto el Decreto (1072) de 2015 por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector trabajo, establece un conjunto de órganos que estructuran la implementación de políticas públicas en el sector, con énfasis en las garantías de los trabajadores, promoción de la economía solidaria, sistemas de inspección vigilancia y control, dialogo social, generación de empleo, formalización, protección al desempleo, formación para el trabajo, pensiones y otras prestaciones. Estos se dividen entre órganos sectoriales de asesoría y coordinación y Organismos de articulación sectorial.

Dentro de los órganos sectoriales de asesoría y coordinación sobresalen: la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, Comisión Intersectorial del Sector de la Economía Solidaria, Comisión Intersectorial para Promover la Formalización del Trabajo Decente en el Sector Público, Comisión de la Calidad de la Formación para el Trabajo y el Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador.

Por su parte dentro de los Organismos de articulación sectorial se encuentran las Redes de: Comités de seguridad y salud en el trabajo, Red Nacional de Formalización Laboral y la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo - ORMET.

Adicionalmente existen otros espacios institucionales de carácter transversal en relación a aspectos del desarrollo económico, productivo y sectorial, pero que repercuten de manera directa sobre la calidad y oportunidad del empleo, estos surgen como iniciativas de orden nacional articulando agendas competitivas como parte de una política pública. De igual forma los espacios que vinculan el análisis de las situaciones de diversos grupos poblacionales (sus problemáticas, necesidades y brechas de atención) y finalmente aquellos con injerencia en la toma de decisión en política pública, con liderazgo del ente territorial y participación institucional y de la sociedad civil, que buscan la coordinación y concertación de acciones para la promoción del desarrollo social.

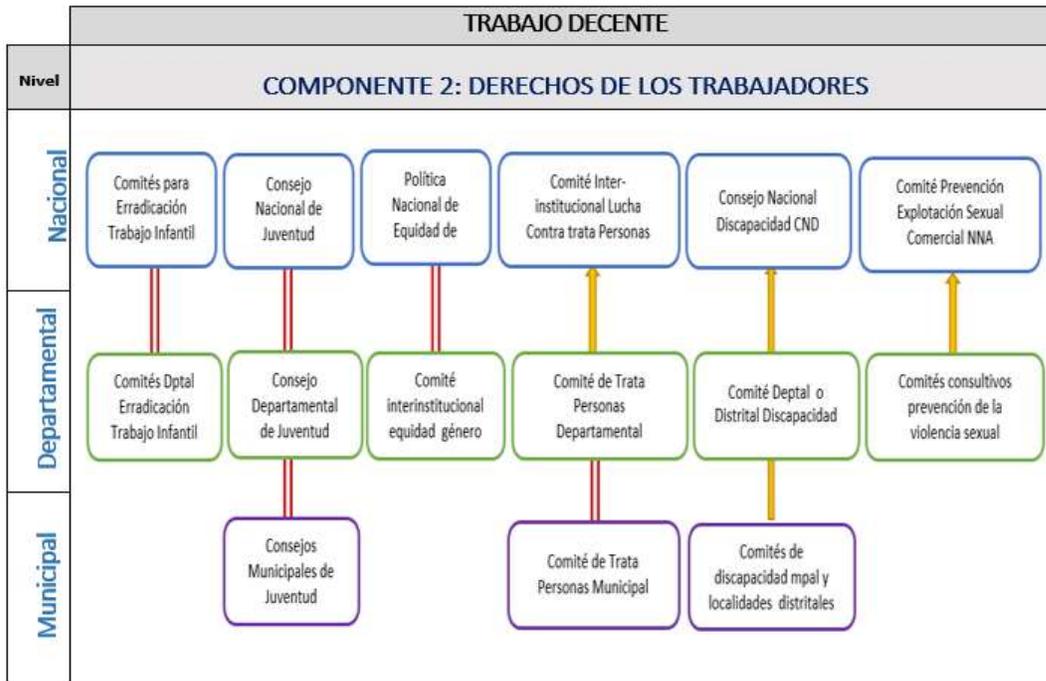
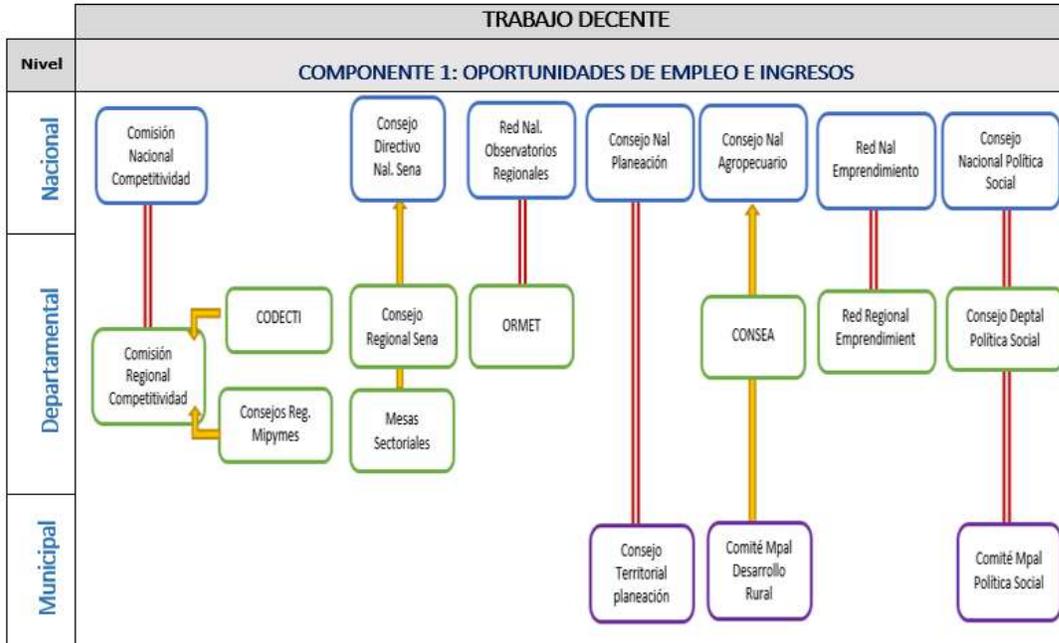
La mayoría de los espacios de discusión surgen por reglamentación bajo una ley o decreto que dicta su objetivo, constitución y funciones, contando con una instancia rectora de orden nacional que coordina y brinda lineamientos, estos espacios se caracterizan por promover la planificación y ejecución de políticas, planes, programas y proyectos con impacto socioeconómico o bajo un enfoque poblacional específico, sin embargo otros espacios institucionales nacen como resultados de las propias dinámicas territoriales de articulación y gestión institucional, como mecanismo para promover iniciativas que brinden solución a una problemática y articulen redes institucionales que

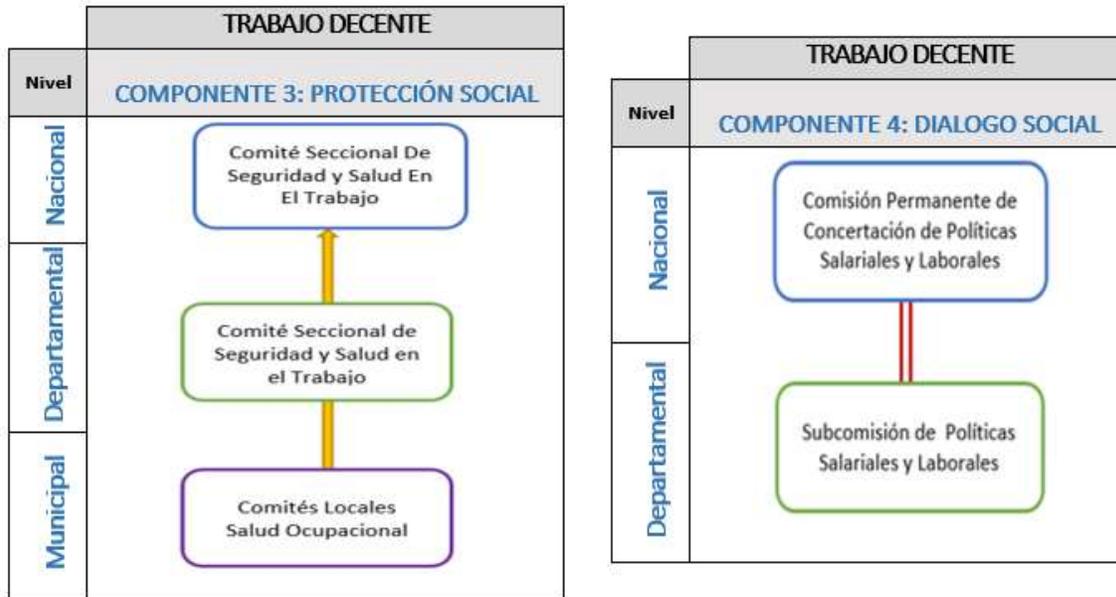
lideren agendas comunes en territorio, de ahí la importancia de conocer ese mapeo institucional que define la política de empleo a nivel territorial.

A continuación se presenta una revisión general de los principales espacios de discusión analizados desde su misión y funcionamiento de acuerdo con los cuatro objetivos del trabajo decente (*Oportunidades de empleo e ingresos, Derechos de los trabajadores, Protección social, Diálogo Social*), identificando los diferentes niveles de cada espacio según el ámbito territorial priorizado desde su diseño y conformación.



Principales espacios de discusión según objetivos del trabajo decente





		Convenciones
Facsímil de		Refiere aquellos espacios que replican políticas.
Alimenta a		Brinda insumos al nivel superior

PARTICIPACIÓN DE ACTORES TERRITORIALES EN LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE

El dialogo social exige la construcción de marcos altamente inclusivos relativos a actores clave, temáticas e instancias de participación, además de las contrapartes tradicionales vinculadas al dialogo social en base al tripartismo, se analizan otros esquemas que sobrepasan las relaciones en un sentido estrictamente laboral, que de manera estratégica vinculan los preceptos del trabajo decente y su relación con el territorio y el desarrollo.

De acuerdo a la convergencia entre actores vinculados en las agendas de promoción del desarrollo territorial y los espacios de discusión, se hace relevante reforzar las capacidades de dialogo entre los actores clave involucrados. A partir de lo anterior se debe identificar para el territorio el entramado institucional donde se coordina la política de empleo a nivel territorial, los instrumentos de coordinación, sus protagonistas y sus principales debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas.

Bajo esa construcción de espacios, el dialogo y el relacionamiento entre los actores es fundamental para generar condiciones favorables a los procesos de cambio, esto conlleva a repensar lo local desde una visión compartida.

Se realiza la siguiente tipología para la identificación de actores institucionales clave:

Gobierno: Corresponden a las Autoridades, administraciones y organismos públicos nacionales, regionales y locales. Las autoridades de las entidades territoriales representan el Estado en lo local y a sus comunidades ante los otros niveles de gobierno y demás organismos estatales, privados y la comunidad internacional. Crea marcos normativos e implementa políticas de reducción de la pobreza y disminución los indicadores socioeconómicos como el desempleo.

Cooperación Internacional: Conjunto de entidades y organismos del sistema internacional que a través de agencias de cooperación, embajadas, ONG's; tienen representación en el territorio nacional y desarrollan sus acciones por medio de la participación en programas y proyectos de desarrollo, asistencia técnica o entrega de recursos financieros.

Academia: Instituciones educativas que brindan programas de formación académica profesional, técnica o práctica que tienen por objetivo el fomento, desarrollo y el aprendizaje, instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, centros de investigación, entre otros.

Sector Privado: Se refiere a una entidad que es propiedad de inversores privados, no gubernamentales, accionistas o propietarios, es el principal generador de empleo y el motor principal del fomento económico, busca la maximización de los beneficios y retorno de la inversión.

Gremios económicos: Compuesta por organizaciones, asociaciones de comerciantes, etc, representan los intereses del sector privado, juegan un rol importante en la formulación de políticas públicas en materia económica, comercial y laboral, apoya el fortalecimiento de sector a través de asistencia técnica, responsabilidad social y su participación en el dialogo social es fundamental para la construcción de consensos en base al tripartismo y las garantías del trabajo decente.

Organizaciones Civiles y/o sin ánimo de lucro: Las organizaciones sin ánimo de lucro no generan beneficios económicos ni ejercen poder de gobierno, centra sus esfuerzos en lograr transformaciones sociales. Las organizaciones civiles son agrupación de personas que se establecen a partir de elementos compartidos e ideas en común, integradas por personas independientes en defensa de sus derechos colectivos.

CAPÍTULO 4

METODOLOGÍA

En esta sección se presenta el marco metodológico para la identificación y análisis de actores clave y espacios de discusión, este ejercicio busca con su implementación, construir una radiografía del ecosistema para el empleo y el trabajo decente en el territorio, que sirva de base para los tomadores de decisión y equipos técnicos, en la identificación y vinculación de actores estratégicos en el diseño y puesta en marcha de iniciativas, así como los escenarios estratégicos en donde se agenden posibles alianzas conjuntas en la materia.

Este proceso metodológico es de carácter mixto, parte del análisis y adaptación de los modelos referenciados en el marco teórico y de la construcción de criterios específicos para analizar la temática de trabajo decente, complementándola con herramientas de investigación y de planeación estratégica que permitan el análisis, promoción y fortalecimiento de las relaciones entre los actores locales y niveles de decisión e interacción.

Como se mencionó anteriormente, la aplicación de técnicas de mapeo de actores tiene una amplia utilización en el ámbito institucional y de formulación de políticas públicas. Como instrumento cualitativo permite valorar niveles de interés, influencia y poder entre los actores involucrados en una estrategia determinada, dando como resultado un análisis general de las relaciones, facilitando estrategias para identificar oportunidades de trabajo conjunto y garantizar el nivel de involucramiento de los actores clave. Para cumplir con los objetivos planteados, se presentan la siguiente ruta de implementación que incluye un conjunto de pasos y orientaciones que permitirán identificar y analizar los espacios de discusión y actores claves de manera estratégica en cada territorio.

PASO 1: PLANEACIÓN Y DISEÑO DEL ESQUEMA DE MAPEO

(McFadden, Priest, & Green, 2010) a partir de Green (2007), proponen un protocolo de Mapeo institucional que permite orientar el diseño e implementación efectiva de la investigación, identificando aspectos básicos que direccionan de manera estratégica el desarrollo del proceso:

- **Quien desarrolla el mapa y quiénes son sus posibles usuarios:** Identificar los encargados de desarrollar y facilitar el proceso y sus usuarios potenciales, esto permite orientar la definición del alcance, los aliados necesarios y necesidades del equipo para la implementación del mapeo.
- **Cuál es el propósito del mapeo:** Cada ejercicio debe precisar cuál es el propósito de analizar el entramado institucional, qué objetivos se quieren conseguir y que información se

necesita obtener de su implementación, focalizando las áreas de interés, actores clave y espacios institucionales relacionados, de igual forma durante su construcción los equipos encargados y sus aliados deben lograr una focalización sobre cuál es el problema que se quiere abordar.

- **Escala del mapeo:** Especificar el alcance y el ámbito territorial sobre el cual se realizará la implementación del mapeo, así se focalizan los actores clave según la jurisdicción y representación territorial de los mismos.
- **Identificación de posibles aliados territoriales:** Vinculación de actores con amplio conocimiento y participación en el ámbito institucional territorial, que apoyen la identificación de actores clave y espacios de discusión, además de proponer estrategias y alternativas de fortalecimiento para una mayor apropiación institucional.



PASO 2. MAPEO DE ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN TERRITORIO

Como se mencionó en el capítulo 3, existen diversas instancias de diálogo que de manera directa o indirecta abordan temáticas relacionadas al trabajo decente, teniendo en cuenta que no solo son aquellos coordinados por el sector trabajo, sino además aquellos que de manera transversal abordan las temáticas relacionadas con el mercado laboral, desarrollo económico, productivo y sectorial, pero que repercuten de manera directa sobre la calidad y oportunidad del empleo. Igualmente los espacios que vinculan necesidades socioeconómicas de diversos grupos poblacionales y aquellos con injerencia en la toma de decisión en política pública.

El universo de espacios regionales es muy amplio y para poder realizar una comprensión más detallada de los mismos y participar de ellos de manera efectiva, se requiere conocer cómo se conforman, los actores que participan, su voluntad, el compromiso, su nivel de gestión para incidir en generación de políticas sociales, la base institucional que reglamente su accionar y que permita adaptarse a los cambios políticos, económicos, sociales y culturales que se presentan en territorio.

Selección de espacios de discusión

Para poder identificar el conjunto de espacios de discusión que a nivel territorial inciden en la construcción de consensos y articulación institucional, se proponen los siguientes pasos a seguir:

- **Revisión de espacios de discusión constituidos por orden nacional:** Corresponde al análisis de las estructuras de espacios que son constituidos bajo reglamentación y cuentan con una instancia coordinadora de orden nacional, con su correspondencia a nivel local. Estos espacios cuentan con información referente a marco normativo, objetivos y actores que sustentan el ejercicio del espacio.
Es importante mencionar que aunque la mayoría de los espacios anteriormente mencionados deben existir en cada territorio, el tamaño de los departamentos, sus características físicas y administrativas limitan su funcionamiento, estabilidad y permanencia, por ello el equipo investigador deberá evaluar si estos espacios se encuentran vigentes y sobre qué actor institucional recae su coordinación.
- **Revisión de espacios de discusión constituidos a nivel local:** Como se mencionó anteriormente existen espacios institucionales que surgen como resultados de las propias dinámicas territoriales de articulación y gestión institucional, como mecanismo para promover iniciativas que brinden solución a una problemática y articulen redes

institucionales que lideren agendas comunes en territorio. Por tanto se analiza adicionalmente si persisten este tipo de espacios para incluir en el análisis de información.

- **Sondeo de identificación con actores relevantes:** Realizar la consulta con aliados clave que conozcan las temáticas de estudio, las dinámicas territoriales y cuenten con alto reconocimiento a nivel institucional que permita identificar información de espacios adicionales relevantes para la investigación, este actor permitirá además establecer si los espacios referenciados se encuentran activos o no.

Priorización de espacios de discusión

Posterior a este proceso de listado e identificación inicial, se procede a priorizar los espacios seleccionados, para ellos se sugiere tener en cuenta los siguientes criterios de análisis:

- **Relacionados con los objetivos del trabajo decente:** Espacios donde se lleven a cabo discusiones o se tomen decisiones bajo esquemas de gobernanza y que dentro de su agenda involucren las temáticas relacionadas con el trabajo decente: *Oportunidades de empleo e ingreso, Derechos de los trabajadores, Protección social y Diálogo Social.*
- **Pertinencia:** Espacios que involucren el análisis de problemáticas socioeconómicas relacionadas con las características propias de la región (Frontera, hidrocarburos, enfoques étnicos, etc.).
- **Actividad:** Espacios que reporten actividad con por lo menos un año de referencia.
- **Sostenibilidad:** No corresponden a comisiones accidentales o convocatorias extraordinarias según un evento crítico que requiera de la gestión y articulación institucional bajo medidas de atención prioritaria.
- **Organización:** Cumplen con un mandato y abordan problemáticas de orden local a través de diferentes niveles de incidencia en temas correspondientes a la gestión pública.
- **Coherencia:** Son espacios que cumplen una dinámica permanente y cuentan con cierto nivel de organización, pero no corresponden a otros mecanismos de participación ciudadana o de control social.
- **Relevancia en la representación:** Representa una importante y diversa participación de actores institucionales y sociales.
- **Ámbito local:** Su gestión repercute directamente sobre el ámbito geográfico seleccionado como unidad de análisis del mapeo.

Análisis de los espacios de discusión

Una vez se han identificado los espacios de discusión que se encuentran en funcionamiento y teniendo en cuenta las técnicas de investigación social, se procede a aplicar la encuesta semiestructurada a los líderes de estos espacios de discusión (Se propone la siguiente herramienta metodológica. Ver Anexo. *Entrevista espacios de discusión*), a través de este instrumento se valida el funcionamiento del espacio de discusión y los actores participantes, en términos generales se analizan los siguientes componentes, que son base para la construcción de los ejercicios de valoración y evaluación estratégica posteriores.

- **Datos generales del espacio institucional:** Normatividad, Objetivos, Funciones.
- **Contexto de funcionamiento:** proceso de conformación, principales logros, obstáculos más importantes, medición de resultados para evaluar su gestión, acompañamiento por la instancia nacional, entre otros.
- **Actores:** Actores participantes, características, relevancia, necesidades, toma de decisión.
- **Incidencia en política pública:** Acompañamiento a instancias de participación en política pública y los aportes que se han realizado.

De igual forma se listan los actores locales que por normatividad deben asistir al espacio de discusión analizado y además los actores que participan como invitados permanentes. También es importante incluir dentro de la lista a los actores que a criterio de los responsables del espacio “deberían” participar en el proceso. Este ejercicio permite ampliar el paso siguiente de análisis de actores clave.

¿Qué otras fuentes de información son relevantes?

- ✓ Información del entorno territorial que conozca cada equipo de trabajo a cargo de la implementación.
- ✓ Realizar grupos focales y entrevistas focalizadas con aliados conocedores del territorio y de las relaciones institucionales entre los actores clave y otros actores que se consideren relevantes.
- ✓ Revisión de fuentes de información secundarias tales como: páginas web oficiales, informes de rendición de cuentas u otros, libros, cartillas, presentaciones pop, u otros, que brinden información sobre: actividades que adelanta el actor, jurisdicción de sus actividades.



Valoración de los espacios de discusión

Como parte del análisis de los resultados obtenidos con los líderes de estos espacios de discusión, se califican los espacios de acuerdo a los criterios de ***influencia del espacio*** versus ***Operatividad del espacio***.

El criterio influencia permitirá evaluar la capacidad que tiene el espacio de discusión para proponer, articular y ejecutar política pública que contribuya al desarrollo del territorio.

Influencia del espacio de discusión		
Variable	Descripción	Criterios de medición
No. de entidades participantes	Indica un valor aproximado con respecto al número entidades que participan con respecto al total de actores que por norma o competencia deben participar (en caso que no exista una norma que los constituya, incluir un valor de referencia de los actores inicialmente convocados por el líder del espacio).	1. >69% o más 0. >50% al 69% -1. Menos del 50%
Actores influyentes	Número de actores influyentes que asisten al espacio	1. >69% o más 0. >40% al 69% -1. Menos del 40%
Articulación Nación - Territorio	Percepción del acompañamiento y apoyo por parte de la instancia nacional de coordinación del espacio de discusión o actores relevantes de competencia nacional.	1. Alto 0. Medio -1. Bajo
Soporte Jurídico	Existe normatividad que rija el espacio de discusión, indique si existe o no.	1. Si -1. No

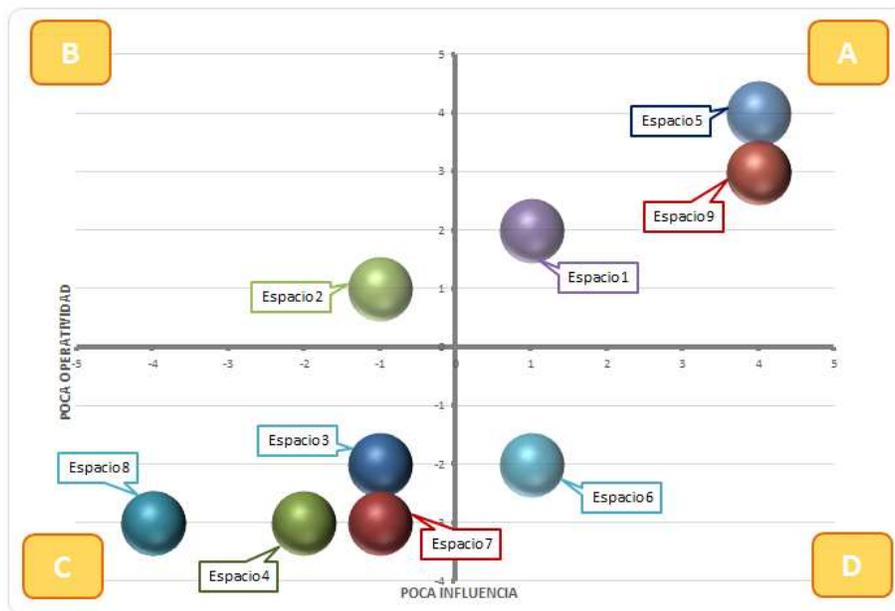
El criterio operatividad permitirá evaluar cómo funciona el espacio de discusión y el compromiso que tienen los actores del espacio para propender por acciones y actividades que contribuyan a favorecer el desarrollo del territorio.

Operatividad del espacio de discusión		
Variable	Descripción	Criterios de medición
Plan de acción	Indica si el espacio de discusión cuenta con herramientas de planificación estratégica que le permitan establecer metas y logro de objetivos.	1. Si -1. No
Periodicidad	Periodicidad de convocatoria y dialogo en el marco del espacio de discusión.	1. Bimensual, Mensual, Bimestral 0. Semanal, Trimestral -1. Semestral, anual
Permanencia de los actores	Consistencia en la delegación y participación de los representantes.	1. Alta -0. Media -1. Baja

<p>Cumplimiento de metas</p>	<p>Indica el porcentaje de cumplimiento de metas Se califica con respecto al año anterior a la evaluación del espacio, teniendo en cuenta que el plan de acción del periodo actual se encuentra en proceso de implementación.</p>	<p>1. 80% o más 0. 60% al 79% -1. Menos del 59%</p>
-------------------------------------	--	---

Selección de los espacios de discusión clave

Por último, se debe observar y analizar la ponderación automática realizada por la herramienta y la gráfica que estos resultados arrojaron.



CUADRANTE A: Se ubican los espacios que tiene capacidad de influencia (Sus actores pueden tomar decisiones, e inciden en la formulación de política pública) y funcionan operativamente bien (Actores comprometidos que trabajan por el cumplimiento de metas).

CUADRANTE B. Espacio de discusión con poca influencia, pero buena operatividad.

CUADRANTE C: Espacio de discusión con poca influencia y poca operatividad.

CUADRANTE D: Espacio de discusión con buena influencia y poca operatividad.

Evaluación estratégica de los espacios de discusión

La Matriz FODA es una importante herramienta diagnóstica de estructura conceptual para alcanzar los objetivos planteados, para ello y teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el análisis de los espacios de discusión, se propone realizar un ejercicio que priorice la definición de acciones estratégicas orientadas al fortalecimiento y gestión de dichos espacios, hacia la mayor incidencia en participación en política pública y relacionamiento estratégico que permitan la promoción de las agendas locales en materia de empleo y trabajo decente.

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
Factores internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores externos	1. 2. 3.	1. 2. 3.
OPORTUNIDADES (EXTERNAS)	POTENCIALIDADES F-O Estrategias Max-Max Estrategias que utilizan las fortalezas para maximizar las oportunidades (<i>Buscan aprovechar las posibilidades que brinda el entorno y las ventajas propias</i>).	DESAFÍOS D-O Estrategias Min- Max Estrategias para minimizar las debilidades, aprovechando las oportunidades (<i>Buscan superar las debilidades internas, aprovechando las oportunidades que ofrece el entorno</i>).
AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A Estrategias Max-Min Estrategias para minimizar las debilidades, aprovechando las oportunidades (<i>Buscan limitar las amenazas del entorno, aprovechando las fortalezas</i>).	LIMITACIONES D-A Estrategias Min-Min Estrategias para minimizar las debilidades, aprovechando las oportunidades (<i>Buscan plantear soluciones difícilmente superables en las que inciden las debilidades internas y las amenazas del entorno</i>).

Fuente: Elaboración propia a partir de (Silva, 2003)

Esta matriz inicia con la identificación de los principales factores internos y externos correspondientes al espacio de discusión (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), las fortalezas y debilidades corresponden a factores internos que favorecen o son obstáculo para el logro de los objetivos, para esta investigación se analizan las condiciones relacionadas con el

funcionamiento y planeación, capacidad de gestión, articulación y coordinación entre los actores participantes para generar acuerdos y alianzas que incidan en los procesos de promoción del trabajo decente a nivel territorial.

Por su parte las oportunidades y amenazas se relacionan con las situaciones que se presentan en el entorno que pueden contribuir o afectar negativamente al logro de los objetivos, entre estos se encuentran las oportunidades para construir agendas conjuntas, la constitución de sistemas de orden nacional que brinden asistencia técnica y lineamientos, barreras para el acceso a información para la toma de decisión, tendencias del mercado laboral y acceso a otros niveles de participación local con mayor incidencia en la toma de decisión que promuevan o limiten la gestión.

Para su construcción se tienen en cuenta los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas a los líderes de los espacios seleccionados, la información suministrada por otros aliados consultados durante el proceso y el análisis realizado por el equipo encargado de la implementación del mapeo.

A partir de los resultados obtenidos, se construye la sección estratégica de la FODA, la cual corresponde al análisis de las diferentes combinaciones de los factores internos y externos (Potencialidades, Desafíos, Riesgos y Limitaciones). Es importante tener en cuenta la definición de las acciones que requieren de un proceso de mejora o retroalimentación para establecer estrategias coherentes y viables en términos de implementación, para cumplir con este propósito se presentan algunas líneas de acción para tener en cuenta según los hallazgos identificados en cada espacio:

Funcionamiento

- **Reglamentación y normas:** dar una identidad al espacio estableciendo una clara misión, visión y normas básicas de funcionamiento.
- **Sostenibilidad:** Garantizar recursos (financieros, técnicos, logísticos, estratégicos) que permitan asegurar un mayor valor en el diseño de acciones que garanticen su permanencia y relevancia institucional en el tiempo.
- **Roles:** Clara definición de roles, tareas y responsabilidades que permitan establecer las necesidades del espacio y su forma de abordaje, así como el compromiso de los actores para enfocarse en el logro de las metas y promover la interacción y trabajo en red.
- **Búsqueda de cooperación desde nivel central:** Articulación con niveles nacionales para fortalecer las agendas, las capacidades técnicas, los lineamientos y orientaciones y articular de manera estratégica las acciones desde lo local.
- **Definición de estructura orgánica:** Contar con una estructura organizacional que delimite alcances y acciones estratégicas.

- **Evaluación:** Realizar evaluación periódica sobre avances, cumplimiento y gestión de los actores en general para promover acciones de mejora a nivel interno.

Nivel de participación

- **Generación de agendas comunes:** Proponer dentro de los escenarios de dialogo, el establecimiento de parámetros que definan las posibilidades de mayor cogestión entre actores, vinculando a las diferentes agendas institucionales a favor del empoderamiento y fortalecimiento del espacio.
- **Fortalecimiento del dialogo y la representatividad:** Mecanismos que involucren a los actores con mayor representatividad y fortalezcan la gestión de otros con menor nivel de involucramiento en la toma de decisión.
- **Capacidad técnica:** Acciones de formación y capacitación que mejoren la capacidad técnica para analizar problemáticas y toma de decisión.
- **Fortalecimiento de las capacidades de interlocución y negociación de actores sociales:** Promover el dialogo social y la resolución de conflictos internos, y gestionar espacios horizontales de dialogo entre las partes.

Impacto territorial e incidencia en política pública

- **Definición de sistemas de seguimiento de metas:** Establecer planes de acción y velar por su seguimiento y evaluación.
- **Gestionar resultados:** Promover escenarios donde se reconozca y evalúe el impacto en la gestión del espacio, promoviendo su mayor participación y visibilización de resultados ante las instancias territoriales de toma de decisión.
- **Articulación con otras instancias:** Participar de manera articulada en diferentes instancias de toma de decisión relevantes para el objetivo del espacio, buscando un mayor impacto y articulación intersectorial, posicionando en la agenda pública los objetivos del espacio y vinculando a instancias consultivas de toma de decisión en política pública como eje asesor en la materia de trabajo decente.

PASO 3. MAPEO DE ACTORES CLAVE

Identificación de actores

El proceso de mapeo requiere de la previa identificación de los actores clave, esto implica realizar un listado inicial de actores relacionados con las temáticas del trabajo decente, con competencias en

política pública y gestión institucional, esta información ya ha sido abordada en las entrevistas realizadas en el paso anterior, por tanto ya se tiene un contexto inicial de los actores relevantes territoriales. Para realizar este ejercicio se sugiere tener en cuenta los siguientes criterios:

- **Objetivos del trabajo decente:** Actores instituciones de diferente naturaleza que dentro de sus competencias promuevan el trabajo decente de acuerdo con los cuatro objetivos presentados a continuación:

CRITERIOS DE ANÁLISIS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE ACTORES POR COMPONENTE DE TRABAJO DECENTE			
Objetivo 1. Oportunidades de empleo e ingresos	Objetivo 2. Derechos de los trabajadores	Objetivo 3. Protección social	Objetivo 4. Dialogo Social
Generan nuevas oportunidades de empleo y articulación entre los sectores productivos y del mercado de trabajo local.	Velan por los derechos fundamentales de los trabajadores y el cumplimiento de la legislación laboral.	Promueve el acceso y cobertura a sistemas de seguridad social que garanticen un mínimo de protección.	Inciden en la formulación de políticas para la generación y la calidad del empleo y garantías laborales.
Producen y analizan información sobre los diferentes indicadores socioeconómicos, productivos y del mercado laboral.	Lideran la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas, desde diferentes competencias dentro de la ruta de reporte y atención.	Realizan inspección, vigilancia y control.	Representan al tripartismo (trabajadores, gobierno, empleadores)
Lideran la formación para el trabajo, la intermediación laboral y cierre de brechas para población con mayores barreras de ingreso al mercado laboral.	Promueven la igualdad entre el trabajo de mujeres y hombres.	Promueven la seguridad, salud en el trabajo y la formalización laboral.	

- **Atención poblacional:** Actores institucionales que dentro de su objetivo misional esta la protección, promoción y seguimiento a las condiciones de vida de diferentes grupos poblacionales en términos de garantía de derechos sociales, económicos y productivos como lo son (acceso a fuentes de ingresos, empleo, formación, protección social e inclusión productiva).

- **Representatividad territorial:** Actores institucionales según una jurisdicción y cobertura geográfica que garantiza el cumplimiento de sus funciones, según el territorio seleccionado para realizar el mapeo.

¿Cómo elaborar la matriz de actores?

Luego de tener identificados los actores institucionales se procede a construir la matriz de actores, sobre la cual se priorizan los siguientes componentes de análisis:

- **Nombre del actor clave:** Para efectos del presente estudio corresponde a una institución u organización que en el marco de una estrategia de gestión institucional, cuente con autonomía en la toma de decisión, capacidad de decidir e influir (positiva o negativamente) y con una relevancia a escala territorial, es importante referenciar la dependencia principal sobre la cual recaen las funciones asociadas al objeto de la investigación.
- **Tipología:** de acuerdo a la sección presentada en el capítulo 3, se clasifica a los actores en: (Gobierno, Cooperación Internacional, Academia, Sector Privado, Gremios económicos Organizaciones Civiles y/o sin ánimo de lucro).
- **Rol:** Caracterización de los principales roles (funciones, objetivos principales) en función a las capacidades de cada actor, para este caso relacionadas con acciones de promoción del trabajo decente.
- **Relación con objetivos del trabajo decente:** Seleccionar si el actor clave tienen relación o competencia con alguno de los teniendo en cuenta los criterios presentados previamente sobre objetivos del trabajo decente. Opción múltiple.
- **Espacios de discusión:** Relacionar los espacios de discusión en los cuales participa cada actor (esta información es referenciada en el paso anterior al conocer para cada espacio cuáles son sus actores relevantes).

Relaciones activas con respecto a la promoción del trabajo decente

Para identificar las relaciones predominantes o de afinidad de los actores clave con la temática de análisis específica, se tienen en cuenta las propuestas presentadas por (Bravo, 2011), (Tapaella, 2007) definiendo para este ejercicio las relaciones predominantes, como el análisis de las relaciones de afinidad entre las temáticas de trabajo decente y su relación con la agenda institucional de cada actor, objetivos misionales y propósitos organizacionales.

Relaciones activas con respecto a la promoción del trabajo decente		
Variable	Descripción	Criterios de medición
Relaciones predominantes	Relaciones apáticas o de baja credibilidad entre los actores para hacer parte de las estrategias de promoción del trabajo decente; Relaciones indiferentes, baja interacción por desconocimiento o desinformación; Relaciones armónicas de confianza y colaboración, donde predomina una alta coincidencia entre los objetivos organizacionales y actividades propuestas en el marco del trabajo decente	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relaciones apáticas 2. Relaciones indiferentes 3. Relaciones armónicas

Análisis de Interés e influencia (Poder)

A partir de la revisión teórica presentada en secciones anteriores, se utiliza el modelo de Gardner para analizar a los actores en función de su nivel de interés e influencia. Este ejercicio orienta la clasificación para establecer cómo el grado de influencia de cada actor permite gestionar sus relaciones según el nivel de interés que represente en una iniciativa u objetivo específico.

La influencia hace mención a la capacidad del actor para imponer sus objetivos sobre las agendas comunes, su peso o grado de posicionamiento frente a otros involucrados, mientras que el interés se relaciona con las expectativas y beneficios priorizados por el actor de acuerdo con la estrategia definida, para nuestro caso la promoción de iniciativas relacionadas con el trabajo decente.

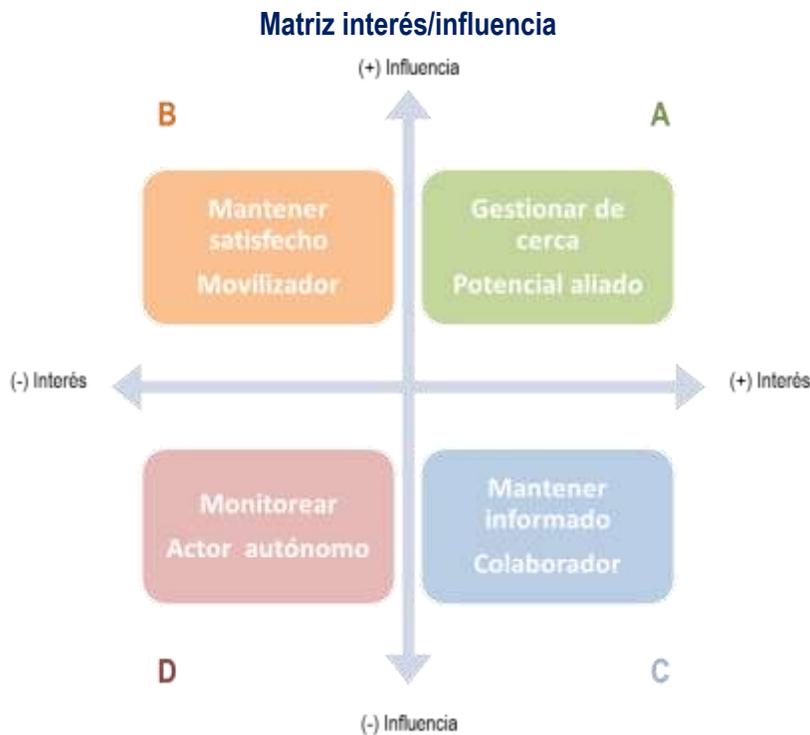
Para cada análisis se establecen unas variables representativas, sobre las cuales se realiza una ponderación cualitativa para identificar los actores relevantes y su posición en el plano cartesiano.

Análisis de influencia		
Variable	Descripción	Criterios de medición
Influencia institucional	Capacidad de influencia y poder de decisión en el desarrollo de las iniciativas territoriales de articulación institucional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Influencia baja o nula 2. Influencia moderada 3. Alta capacidad de influir
Jurisdicción y ámbito territorial	Relación entre cobertura territorial y capacidad de acción del actor para cumplir con sus objetivos misionales y acciones articuladas con actores involucrados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Baja o nula 2. Media 3. Alta
Análisis de interés		
Variable	Descripción	Criterios de medición

Interés en estrategias territoriales a favor del trabajo decente	Determina el nivel de involucramiento del actor y su liderazgo en las iniciativas de promoción de la empleabilidad y mejores condiciones de trabajo en el territorio.	1. Poco o ningún interés 2. Interés moderado 3. Alto interés
Participación en espacios de discusión	Participación activa y recurrente en escenarios territoriales que promuevan la priorización de acciones de articulación y gestión a favor del trabajo decente.	1. Baja o nula 2. Media 3. Alta
Compatibilidad entre objetivos misionales y la promoción del trabajo decente	Coincidencia y alineación entre su agenda programática y los objetivos misionales que promueven la calidad del entorno laboral, empleabilidad y garantías de trabajo decente para la población.	1. Baja o nula 2. Media 3. Alta

Análisis gráfico y estratégico

Como parte del ejercicio anterior es posible analizar los resultados gráficamente, permitiendo clasificar las variables analizadas según la definición de unos grupos de actores con características similares de acuerdo con su posición de interés e influencia.



A partir de estos resultados es importante establecer estrategias que fortalezcan la vinculación de los actores:

Potencial aliado (Alta Influencia / Alto interés): Estos son los actores ubicados en el cuadrante A. Es el grupo ideal ya que presenta un alto nivel de influencia y posicionamiento frente a otros involucrados, así como alto nivel de interés en la promoción de estrategias de trabajo decente, por tanto se debe analizar para este grupo de actores clave:

- ¿Qué características generales tiene este grupo de actores?
- ¿Cuáles son las estrategias para vincularlos de manera efectiva y bajo qué condiciones se debe lograr implicar como promotores de las iniciativas de nivel territorial?
- ¿Qué roles estratégicos pueden asumir en los procesos de construcción de política pública y generación de iniciativas a favor del trabajo decente?
- ¿Cómo pueden apoyar en la movilización de actores con participación incipiente en estos procesos?

Movilizador (alta influencia / bajo interés): Corresponde a los actores ubicados en el cuadrante B. Es el grupo al que se deben dedicar mayores esfuerzos, ya que tienen un alto nivel de influencia y con capacidad de influenciar a los demás actores, pero su interés en la temática es relativamente baja, lo cual puede ser un riesgo al momento de concertar iniciativas, ya que pueden ser potenciales aliados o por el contrario ejercer una fuerte presión y oposición. Es necesario realizar acciones de persuasión y tener estrategias de comunicación e información que permitan en algún momento generar alianzas de tal forma que estas entidades se vuelvan promotoras y líderes de los procesos.

- ¿Qué alertas se pueden percibir frente a este tipo de actores?
- ¿Qué características generales tiene este grupo de actores?
- ¿Cuáles pueden ser sus motivos para ejercer resistencia o indiferencia?
- ¿Cómo se puede incentivar un mayor interés en las iniciativas planteadas?
- ¿Cuál puede ser el mejor mecanismo de comunicación y acercamiento efectivo para mantener a estos actores como aliados potenciales?

Colaborador (baja influencia / alto interés): Hacen parte de los actores ubicados en el cuadrante C. Actores que expresan altos niveles de confianza y mutua colaboración, apoyan las iniciativas, la estrategia será colaborar. Cuando un actor tiene un interés a favor y contribuye a desarrollar la política pública en su territorio pero este no tiene mucha influencia, es conveniente no dejarlo de lado, sino buscar mecanismos que permitan que se sume a las acciones y mejorar su poder en estos espacios.

- ¿Qué características generales tiene este grupo de actores?
- ¿Qué roles clave pueden tener para mantener su activa participación?

Actor autónomo (baja influencia / bajo interés): Este grupo es indiferente o indeciso, no presenta resistencia frente al desarrollo de alguna iniciativa pero tampoco colabora, la estrategia debe ser controlarlos. Se encuentran entidades en el territorio con baja influencia e interés en contra o indiferente, es importante mantener su relación ya que puede jugar un papel preponderante por el grado de relaciones que tiene con actores influyentes y con interés a favor- positivos-.

- Qué características generales tiene este grupo de actores?
- ¿Qué roles clave pueden tener para mantener su activa participación?
- ¿Pueden presentar una posible amenaza?

¿Qué otras fuentes de información son relevantes?

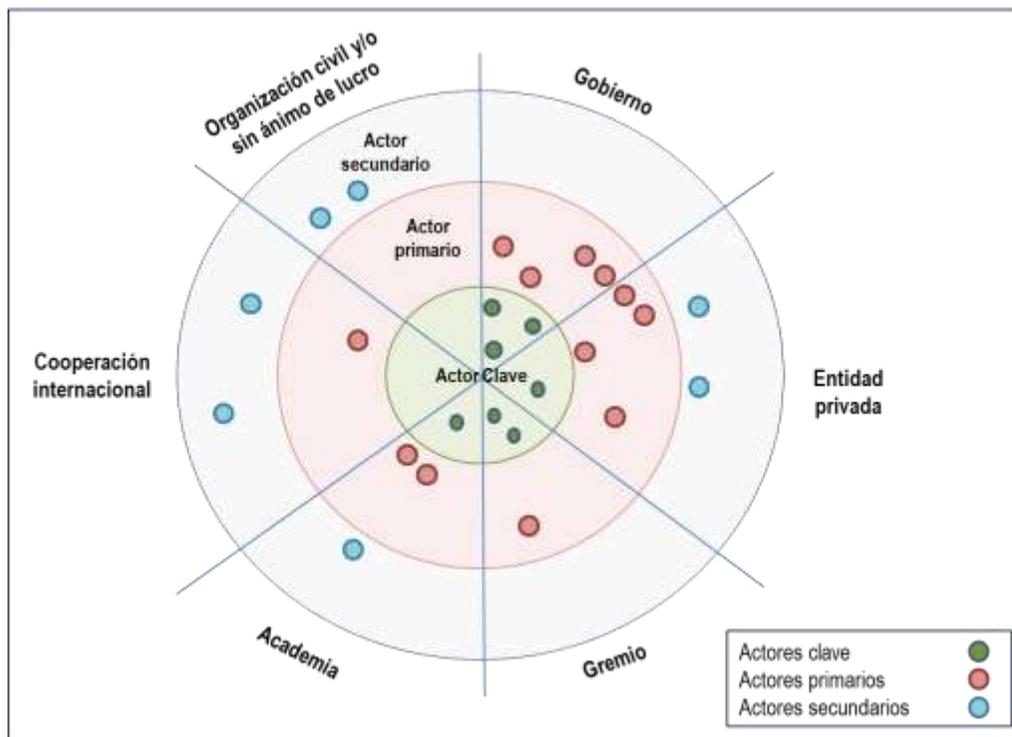
- ✓ Información del entorno territorial que conozca cada equipo de trabajo a cargo de la implementación.
- ✓ Realizar grupos focales y entrevistas focalizadas con aliados concededores del territorio y de las relaciones institucionales entre los actores clave y otros actores que se consideren relevantes.



Mapa de actores interactivo

Finalmente se analiza el desempeño de los actores teniendo en cuenta los resultados globales de las variables anteriores. Para este caso, se toma como base el ejercicio planteado por (GTZ-Cercapaz, 2010) con respecto al diseño del mapa de actores interactivo/didáctico, este ejercicio permite visualizar gráficamente la relevancia de los actores según las categorías de (actor clave, actor primario, actor secundario) y el tipo de actor (sector) que representa. De esta manera es posible identificar los actores con mayores capacidades, representatividad y relevancia frente a las temáticas analizadas.

Variable	Descripción	Criterios de medición
Calificación por tipo de actor	<p>Actor clave: Lidera, propone y participa, tiene un alto nivel de interés e influencia, desarrollan acciones en promoción del trabajo decente.</p> <p>Actor primario: Con alta influencia pero menor interés, participa pero se requiere de su mayor interacción.</p> <p>Actor secundario: Participa pero no tiene una alta incidencia en las acciones</p>	<p>0. Actor clave</p> <p>1. Actor primario</p> <p>2. Actor secundario</p>



Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

A partir de esta metodología se suministran las herramientas para el análisis de los diferentes actores locales y espacios de discusión relacionados con la promoción del empleo y trabajo decente, su implementación permite recolectar de manera sistemática información que permita la identificación y priorización de los diversos actores y espacios de discusión a nivel territorial, así como características, roles, y relaciones que faciliten posibles alianzas a favor de los procesos territoriales de empleo.

De igual manera permite analizar el interés general de los actores para una construcción colectiva, analizar la capacidad para el posicionamiento de la política pública de empleo y trabajo decente en los territorios a través del mapeo de las relaciones e interacciones entre los actores clave que fomentan y son líderes en su promoción.

ANEXOS

ANEXO 1. GUÍA ENTREVISTA ESPACIOS DE DISCUSIÓN A NIVEL TERRITORIAL

Herramientas.

- Grabadora, computador o celular que permita realizar la grabación de la entrevista.
- Formato de entrevista impreso (Mínimo 2 copias)

Desarrollo de la entrevista

1. Realice una introducción y contextualización de la entrevista.
2. Realice cada una de las preguntas indicadas en el formato de entrevista y deje que el entrevistado conteste de acuerdo a la experiencia. Si considera que no se contestó adecuadamente, induzca al encuestado nuevamente para complementar la respuesta.

Formato de entrevista

DATOS GENERALES DEL ESPACIO INSTITUCIONAL	
Nombre del espacio:	
Nombre del entrevistado/a:	
Entidad que ejerce la Dirección del espacio:	
Entidad que ejerce la Secretaría Técnica: (Si la hay, si no dejar en blanco)	
Activo durante el último año? Si _____ No _____ Describir:	
Frecuencia de reunión:(Mensual, Bimestral, semestral, etc.)	Número de Entidades que participan: (Digite número de entidades participantes)
NORMATIVIDAD	
Leyes, decretos, normas o acuerdos para su creación y/o conformación	
OBJETIVO DEL ESPACIO	
FUNCIONES QUE DESEMPEÑAN	
CONTEXTO DEL ESPACIO	

1. Puede describir el proceso de conformación del espacio de discusión.
2. Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión:
3. **FORTALEZAS:** ¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos? Esta pregunta permite evaluar la capacidad del espacio para gestionar, promover, articular y ejecutar planes, programas, proyectos.
4. **AMENAZAS / OPORTUNIDADES:** ¿Cuáles son los obstáculos más importantes que presenta el espacio de discusión y qué tipo de soluciones se han planteado para resolverlo? Esta pregunta permitirá evaluar la capacidad que tiene el espacio para superar problemáticas.
5. **OPORTUNIDADES** ¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión? (Recursos físicos, económicos, técnicos; mayor participación de actores, etc.)
6. **OPORTUNIDADES / AMENAZAS** ¿El espacio de discusión es acompañado y apoyado por la instancia nacional para el desarrollo de sus actividades? ¿Cómo clasificaría ese apoyo Alto, Medio o Bajo? Esta pregunta permitirá evaluar el nivel articulación que tiene el espacio de discusión con la nación para desarrollar acciones
7. **FORTALEZA/DEBILIDAD** ¿El espacio de discusión cuenta con plan de acción? ¿Puede describir los alcances del plan de acción? Aquí lo que se busca es conocer si en el espacio se trazan metas u objetivos, con el fin de validar si existe un proceso de planeación.
8. **FORTALEZA/DEBILIDAD** ¿En el espacio se realiza algún proceso de medición de metas para evaluar su gestión? ¿Cómo se realiza esta medición? Si la respuesta es afirmativa, se debe ahondar en como realizan ese proceso, evaluar si se mide de acuerdo al plan de acción por objetivos cumplidos.

ACTORES

9. **FORTALEZA/DEBILIDAD** ¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?(Aquí es importante que el líder del espacio indique que actores participan, ya que esta respuesta será confrontada con lo que indica la norma, en un ejercicio posterior, además es insumo para el mapa de actores locales)
10. ¿Cuáles actores que están en la norma deberían participar y no lo hacen?
11. ¿Cree necesario incluir otros actores en el espacio de discusión? ¿Cuáles?
 - a. Entidades públicas. Entidades privadas. Cooperación internacional. Organizaciones sin ánimo de lucro. Organizaciones civiles. Gremios.

INCIDENCIA EN POLÍTICA PÚBLICA

12. **FORTALEZA/DEBILIDAD** ¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.
13. **FORTALEZA/DEBILIDAD** ¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems?
 - Políticas del sector
 - Acuerdos/Ordenanzas
 - Planes/estudios e investigaciones
 - Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente

ENTREVISTA

Departamento:	Fecha: día ____ mes ____ año ____
Datos generales del encuestado	
Nombre entrevistado:	E-mail:
Cargo:	Teléfono:

ANEXO 2. BASE DE LOS PRINCIPALES ESPACIOS DISCUSIÓN EN MATERIA DE TRABAJO DECENTE

OPORTUNIDADES DE EMPLEO E INGRESOS

- **COMISIÓN DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN** (Consejo Departamental de Ciencia, Tecnología e Innovación – CODECTI-, CONSEJOS REGIONALES MIPYMES)
- **RED DE EMPRENDIMIENTO**
- **CONSEJO NACIONAL DE POLÍTICA SOCIAL** (CONSEJOS DEPARTAMENTALES DE POLÍTICA SOCIAL, CONSEJOS MUNICIPALES DE POLÍTICA SOCIAL)
- **CONSEJO AGROPECUARIO Y AGROINDUSTRIAL**
- **CONSEJO DIRECTIVO DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA** (MESAS SECTORIALES DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO)

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

- **COMITÉ INTERINSTITUCIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TI Y LA PROTECCIÓN DEL MENOR TRABAJADOR**
- **COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES**
- **COMITÉ INTERINSTITUCIONAL PARA LA LUCHA CONTRA LA TRATA DE PERSONAS**
- **CONSEJO DE DISCAPACIDAD**
- **COMITÉ DE PREVENCIÓN EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE NIÑOS, NIÑAS, Y ADOLESCENTES**

PROTECCIÓN SOCIAL

- **COMITÉ SECCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

DIÁLOGO SOCIAL

- **COMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES** (Subcomisión de Políticas Salariales y Laborales)

COMISIÓN NACIONAL DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN

(1) ESPACIO NACIONAL	(2) ESPACIO REGIONAL Espejo de (1)	(3) ESPACIO REGIONAL Alimenta a (2)
<p>COMISIÓN NACIONAL DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN</p> <p>Norma: Conpes 3439 de 2006, que crea el Sistema Administrativo Nacional de Competitividad (SNC); define que la Comisión Nacional de Competitividad es el máximo organismo asesor del Gobierno Nacional en materia de competitividad; establece que la secretaría técnica del Sistema recae en el Director del DNP; y ordena la producción de una Política Nacional de Competitividad. A raíz de estas decisiones, el país se involucró en una agenda activa de creación de Comisiones Regionales de Competitividad, que son la expresión regional del SNC.</p> <p>Objetivo: Ser el órgano asesor del Gobierno Nacional y de concertación entre éste, las entidades territoriales y la sociedad civil en temas relacionados con la productividad y competitividad del país y de sus regiones, con el fin de promover el desarrollo económico.</p> <p>Actores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Presidente de la República, quien la preside. • El Director del Departamento Nacional de Planeación. • El Alto Consejero Presidencial para la Competitividad y las Regiones, quien ejerce la coordinación general. • Los Ministros de: Relaciones Exteriores, Hacienda y Crédito Público. Agricultura y Desarrollo Rural, Minas y Energía, de Comercio, Industria y Turismo, Educación, Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Transporte. • El Director del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación -Colciencias- • El Director del Servicio Nacional de Aprendizaje -Sena. 	<p>COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD</p> <p>Norma: Decreto 1500 del 13 de Julio de 2012. Las comisiones regionales de competitividad forman parte del SNCel y sus delegados pueden ser convocados a las sesiones de la Comisión Nacional de Competitividad e Innovación por la Alta Consejera para la Gestión Pública y Privada.</p> <p>Objetivo: 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.</p> <p>Están además encargadas de concebir la estrategia regional de competitividad de la región, velar por su ejecución, hacerle seguimiento a la competitividad de la región, y generar aprendizaje. Pero sobre todo, las comisiones con el liderazgo del sector privado, deben velar por que exista una continuidad de la estrategia en el tiempo y las acciones concertadas y concebidas de manera participativa.</p> <p>Actores: Presidencia colegiada entre el sector público y el sector privado</p>	<p>Consejo Departamental de Ciencia, Tecnología e Innovación – CODECTI-.</p> <p>Norma: Ley 1286 de 2009, Artículo 4 Numeral 3, establece que “Los instrumentos de apoyo a la CTI deben ser promotores de la descentralización territorial e institucional, procurando el desarrollo armónico de la potencialidad científica y tecnológica del país, buscando así mismo, el crecimiento y la consolidación de las comunidades científicas en los departamentos y municipios”.</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser espacios consultivos, de concertación y de asociatividad para la gestión e implementación de las políticas públicas de CTel en los territorios. Dentro de las Comisiones Regionales de Competitividad, los CODECTI velarán porque los entes territoriales tengan su plan en CTel, herramienta fundamental para orientar las acciones e inversiones con proyectos, prestarán la asistencia requerida para la formulación de los mismos. <p>Actores: Entes territoriales (gobernación y/o alcaldías), empresarios, agremiaciones, academia, consumidores, y demás actores de desarrollo de la región.</p>

(1) ESPACIO NACIONAL	(2) ESPACIO REGIONAL Espejo de (1)	(3) ESPACIO REGIONAL Alimenta a (2)
<ul style="list-style-type: none"> • El Presidente de la Federación Nacional de Departamentos. • El Presidente de la Federación Colombiana de Municipios. • Dos (2) representantes de los gremios económicos designados por el Consejo Gremial Nacional. • Dos (2) representantes del sector laboral designados por las centrales obreras. • El Presidente de la Asociación Colombiana de Universidades (Ascun). • Un representante de las universidades regionales. • Tres (3) miembros designados por el Presidente de la República. • Los Presidentes de Bancóldex y Proexport, el Director de la Dian, así como otros Ministros y funcionarios diferentes a los ya señalados, podrán ser invitados a las sesiones de la Comisión, cuando su presencia sea requerida en función de los temas a tratar. 	<p>La secretaría técnica ejercida por Cámara de Comercio con presencia en el departamento.</p> <p>Entes territoriales (gobernación y/o alcaldías), empresarios, agremiaciones, academia, consumidores, y demás actores de desarrollo de la región.</p>	<p>CONSEJOS REGIONALES MIPYMES</p> <p>Norma: LEY 590 DE 2000 - Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa.</p> <p>Objetivo: Propiciar la investigación de mercados y planes de exportación sectoriales y regionales; promover la creación de sistemas de financiación y acceso a capitales; Gestión tecnológica y del conocimiento de las Mipymes; Propiciar acompañamiento y asesoría de las Mipymes.</p> <p>Actores: Gobernador o su delegado; Corporación Autónoma Regional; Director de Planeación Departamental; Director Regional SENA; Rep. Asociación Colombiana de Pequeña y Mediana Empresa, ACOPI. Rep. Federación de Comerciantes, Fenalco. Rep. Cámara de Comercio. Rep. Alcaldes municipales; Rep. Asociaciones de Pymes de la región. Dos empresarios Pymes designados por el Gobernador; Dos Rep. Asociaciones de Microempresarios.</p>

RED NACIONAL DE EMPRENDIMIENTO

(1) ESPACIO NACIONAL	(2) ESPACIO REGIONAL Espejo de (1)
<p>RED NACIONAL DE EMPRENDIMIENTO</p> <p>Norma: Ley 1014 de 2006. Establecer políticas y directrices orientadas al fomento de la cultura para el emprendimiento; Formular un plan estratégico nacional para el desarrollo integral de la cultura para el emprendimiento; Conformar mesas de trabajo; Ser articuladora de organizaciones que apoyan acciones de emprendimientos innovadores y generadores de empleo en el país; Desarrollar acciones conjuntas entre diversas organizaciones que permitan aprovechar sinergias y potenciar esfuerzos para impulsar emprendimientos empresariales.</p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover el espíritu emprendedor en todos los estamentos educativos del país, en el cual se propenda y trabaje conjuntamente sobre los principios y valores que establece la Constitución. • Crear un marco interinstitucional que permita fomentar y desarrollar la cultura del emprendimiento y la creación de empresas. • Crear un vínculo (sistema educativo/sistema productivo) mediante la formación en competencias laborales, ciudadanas y empresariales a través de una cátedra transversal formativa desarrollada en los programas de la institución a fin de desarrollar la cultura de emprendimiento. <p>Actores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Comercio, Industria y Turismo quien lo presidirá. • Ministerio de Educación Nacional. • Ministerio de la Protección Social. • La Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena. • Departamento Nacional de Planeación. • Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología “Francisco José de Caldas”, Colciencias. • Programa Presidencial Colombia Joven. • Tres representantes de las Instituciones de Educación Superior, designados por sus correspondientes asociaciones: Universidades (Ascun), Instituciones Tecnológicas (Aciet) e Instituciones Técnicas Profesionales (Acicapi) o quien haga sus veces. • Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Empresas, Acopi. • Federación Nacional de Comerciantes, Fenalco. • Un representante de la Banca de Desarrollo y Microcrédito. • Un representante de las Asociaciones de Jóvenes Empresarios, designado por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. • Un representante de las Cajas de Compensación Familiar. • Un representante de las Fundaciones dedicadas al emprendimiento. • Un representante de las incubadoras de empresas del país. 	<p>RED REGIONAL PARA EL EMPRENDIMIENTO</p> <p>Norma: Ley 1014 de 2006. Establecer políticas y directrices orientadas al fomento de la cultura para el emprendimiento; Formular un plan estratégico nacional para el desarrollo integral de la cultura para el emprendimiento; Conformar mesas de trabajo; Ser articuladora de organizaciones que apoyan acciones de emprendimientos innovadores y generadores de empleo en el país; Desarrollar acciones conjuntas entre diversas organizaciones que permitan aprovechar sinergias y potenciar esfuerzos para impulsar emprendimientos empresariales.</p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover el espíritu emprendedor en todos los estamentos educativos del país, en el cual se propenda y trabaje conjuntamente sobre los principios y valores que establece la Constitución. • Crear un marco interinstitucional que permita fomentar y desarrollar la cultura del emprendimiento y la creación de empresas. • Crear un vínculo (sistema educativo/ sistema productivo) mediante la formación en competencias laborales, ciudadanas y empresariales a través de una cátedra transversal formativa desarrollada en los programas de la institución a fin de desarrollar la cultura de emprendimiento. <p>Actores: Gobernación, Dirección Regional SENA, Cámara de Comercio, Alcaldías, oficinas departamentales de juventud, instituciones de Educación Superior, CCF, Asociaciones de Jóvenes Empresarios, banca de Desarrollo y microcrédito, gremios, incubadoras de empresas.</p>

CONSEJO NACIONAL AGROPECUARIO Y AGROINDUSTRIAL (CNNA)

(1) ESPACIO NACIONAL	(2) ESPACIO REGIONAL Alimenta al (1)	(3) ESPACIO REGIONAL Alimenta a (2)
<p>CONSEJO NACIONAL AGROPECUARIO Y AGROINDUSTRIAL (CNNA) Norma: Ley 301 de 1996, "Por la cual se crea el Consejo Nacional Agropecuario y Agroindustrial", dispone en su artículo 3°, manifiesta que el Consejo Nacional Agropecuario y Agroindustrial se encuentra integrado, entre otros, por el Presidente de la República o su delegado, quien lo presidirá; sin embargo, de conformidad con la misma Ley únicamente podrá actuar como delegado el Ministro de Agricultura. Que dado que los Ministerios de Agricultura y Desarrollo Rural y del Trabajo, ejercen conjuntamente la secretaría técnica del Sistema creado para el cumplimiento del Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural, según lo dispuesto en el párrafo del artículo 2° del Decreto 1987 de 2013, resulta apropiado que sea uno de estos quien presida como delegado del Presidente el Consejo Nacional Agropecuario y Agroindustrial; sin embargo, dada la restricción legal impuesta en virtud del artículo 3° de la Ley 301 de 1996, resulta aquella posición solamente puede ser asumida por el Ministro de Agricultura y Desarrollo Rural.</p> <p>Objetivo: El objetivo principal de las instancias de participación es recoger las necesidades de la comunidad, identificando las prioridades para el desarrollo rural y del agro, para construir con base en ello una visión de mediano y largo plazo del municipio, el departamento y del país.</p> <p>Actores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presidente de la República • Ministro de Agricultura 	<p>CONSEJOS DEPARTAMENTALES DE DESARROLLO RURAL – CONSEA Norma: Resolución 000164 de 2004 y la Ley 160 de 1994 Promover la planificación y ejecución de Políticas, planes, programas y proyectos del sector agropecuario y de desarrollo rural con enfoque territorial, en forma articulada entre los Municipios, el Departamento y la Nación, teniendo en cuenta las especificidades de los territorios y brindando asesoría permanente a los municipios de su departamento.</p> <p>Decreto 1987 de 2013 "Por el cual se organiza el Sistema de Coordinación de actividades públicas, privadas y de inclusión social para el cumplimiento del Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural" y retoma los Consejos Seccionales de Desarrollo Agropecuario (CONSEA) creados mediante la Resolución 000164 de 2004 y la Ley 160 de 1994 por la cual se creó el Sistema Nacional de Reforma Agraria y Desarrollo Rural Campesino</p> <p>Objetivo: Este Consejo es el Segundo en sesionar (podría ser simultáneo) y su función será recoger e integrar los documentos de los Consejos Municipales –CMDR-, y elaborar lo propio en el orden departamental para compilar propuestas en un solo documento denominado "Visión Departamental y prioridades del Agro y del Desarrollo Rural".</p> <p>Actores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gobernador Departamental – Presidente • Secretario de Agricultura Departamental • Secretario o Director de Planeación Departamental • Directores o gerentes regionales de entidades adscritas o vinculadas al Min. Agricultura • Delegado de la red de Solidaridad Social (Unidad de Víctimas) • Director regional del SENA • Rep. de las universidades con programas académicos afines al sector • Rep. de la regional de CORPOICA • Rep. de gremios y organizaciones campesinas • Representantes de los CMDR designados • Rep. de centros provinciales de gestión empresarial • Gerentes de centrales de abastos que operen en el departamento • Presidentes de las asociaciones de profesionales del sector, en el orden departamental • de capítulos de filiales de organizaciones nacionales • Secretarios Técnicos de las cadenas productivas a nivel departamental o regional 	<p>Consejo Municipal por el Pacto Agrario - CMDR: Norma: CMDR Ley 101 de 1993 ARTÍCULO 61. Los municipios crearán el Consejo Municipal de Desarrollo Rural, el cual servirá como instancia superior de concertación entre las autoridades locales, las comunidades rurales y las entidades públicas en materia de desarrollo rural, y cuya función principal será la de coordinar y racionalizar las acciones y el uso de los recursos destinados al desarrollo rural y priorizar los proyectos que sean objeto de cofinanciación.</p> <p>Decreto 1987 de 2013 "Por el cual se organiza el Sistema de Coordinación de actividades públicas, privadas y de inclusión social para el cumplimiento del Pacto Nacional por el Agro y el Desarrollo Rural" que retoma y fortalece los Consejos Municipales de Desarrollo Rural (CMDR) creados en la Ley 101 de 1993</p> <p>Objetivo: Este consejo es el primero en sesionar y debe entregar un documento llamado "Visión Veredal y Municipal y Prioridades por el Agro y del Desarrollo Rural". (Metodológicamente se sugiere un orden del día por sesión, a efectos de garantizar su elaboración en la tercera sesión).</p> <p>Actores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alcalde Municipal – Preside • Representantes del Concejo Municipal • Rep. entidades públicas nacionales o regionales que trabajen en desarrollo rural • Rep. Organizaciones de campesinos o gremios • Rep. Centrales obreras y federaciones sindicales agrarias • Rep. Organizaciones de víctimas • Rep. Organizaciones de mujeres • Rep. Organizaciones indígenas • Rep. Organizaciones afro descendientes • Rep. de Comunidades Rurales del Municipio

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA

(1) ESPACIO NACIONAL	(2) ESPACIO REGIONAL Alimenta al (1)
<p>CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL SENA</p> <p>Norma: Decreto 249 del 28 Enero de 2004, Art. 2. Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 16 del artículo 189 de la Constitución Política y con sujeción a los principios contenidos en el artículo 54 de la Ley 489 de 1998, Determinó al Consejo Directivo Nacional como el máximo órgano rector del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.</p> <p>Objetivo: Como el máximo órgano rector del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Su principal objetivo es: Dar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva.</p> <p>Actores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Ministro de la Protección Social, quien lo presidirá, o el Viceministro en quien delegue • El Ministro de Industria, Comercio y Turismo, o el Viceministro de Desarrollo Empresarial. • El Ministro de Educación Nacional, o el Viceministro en quien delegue. • El Presidente de la Asociación Nacional de Industriales ANDI, o su delegado. • El Presidente de la Federación Nacional de Comerciantes Fenalco, o su delegado. • El Presidente de la Sociedad de Agricultores de Colombia SAC, o su delegado. • El Presidente de la Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias, Acopi o su delegado. • El Director de Colciencias o su delegado. • Un representante de la Conferencia Episcopal, o su delegado. • Dos representantes de las Confederaciones de Trabajadores que acrediten ante el Ministerio de la Protección Social, tener el mayor número de trabajadores afiliados. • Un representante de las Organizaciones Campesinas. 	<p>CONSEJO REGIONAL DEL SENA</p> <p>Norma: Decreto 249 de 2004 del 28 Enero de 2004, Art. 1. Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. En el artículo 1. Se crea los Consejos Regionales dentro de la estructura establecida.</p> <p>Objetivo: Proponer planes y programas, alianzas estratégicas con cadenas productivas, promoviendo la modernización tecnológica; Asesorar estudios sobre recursos humanos y necesidades de formación profesional del Departamento o Distrito Capital; Promover la formulación de proyectos de ciencia y tecnología; Recomendar la financiación de los proyectos de qué trata el artículo 16 de la Ley 344 de 1996; Promover los servicios del SENA ante los sectores económicos, laborales y sociales.</p> <p>Actores: Un experto designado por el Gobernador, Alcalde o Distrito; Un delegado del Ministerio de Trabajo; Rep. De los Gremios; Rep. De la Conferencia Episcopal; Rep. De las Organizaciones Campesinas; Rep. De las Confederaciones de Trabajadores.</p> <hr/> <p>MESAS SECTORIALES DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO</p> <p>Norma: Acuerdo 11 de 2005. Por el cual se reglamenta la conformación, el proceso de selección y el funcionamiento de las mesas sectoriales. EL CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, SENA, en ejercicio de las facultades legales y en especial las que le confiere el numeral 19 del artículo 3o del Decreto 249 del 28 de enero de 2004,</p> <p>Objetivo: Establecer los lineamientos estratégicos, criterios y requisitos para la conformación y funcionamiento de las Mesas Sectoriales y los equipos Técnicos de Normalización para facilitar su gestión efectiva y la implantación de sistemas de calidad. Son instancias de concertación sectorial o transversal de carácter nacional, que contribuyen al mejoramiento de la cualificación del talento humano y la pertinencia de la formación para el trabajo y la competitividad de los sectores productivos. 78 Mesas Sectoriales en todo el país.</p> <p>Actores: Gremios; Empresas; Organizaciones sindicales o trabajadores; Instituciones de educación, capacitación y formación para el trabajo; Centros de Investigación y Desarrollo Tecnológico; Centros de Formación del Sena; Pensionados del Sena expertos de la subárea de desempeño y área ocupacional objeto de la Mesa; El Sena, que ejercerá la Secretaría Técnica a través de un Centro de Formación Profesional Integral. El número de miembros de la Mesa es variable y la participación libre y voluntaria. Se debe asegurar la representación amplia de empleadores, trabajadores y entidades educativas</p>

CONSEJO NACIONAL DE POLÍTICA SOCIAL

(1) ESPACIO NACIONAL	(2) ESPACIO REGIONAL Articulación de (1 y 2)	(3) ESPACIO REGIONAL Alimenta a (2)
<p style="text-align: center;">CONSEJO NACIONAL DE POLÍTICA SOCIAL</p> <p>Norma: Ley 1098 del 2006, Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia Artículo 206: El Consejo Nacional de Política Social es el ente encargado de diseñar la política pública, movilizar y apropiar los recursos presupuestales y dictar las líneas de acción para garantizar los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes y asegurar su protección y restablecimiento en todo el territorio nacional.</p> <p>Objetivo: El Consejo Nacional de Política Social atendiendo los lineamientos y recomendaciones del Departamento Nacional de Planeación es el ente responsable de diseñar la Política Pública, movilizar y apropiar los recursos presupuestales destinados a garantizar los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes y asegurar su protección y restablecimiento en todo el territorio nacional.</p> <p>Actores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Presidente de la República o el vicepresidente, quien lo presidirá. • Los Ministros de la Protección Social, Interior y de Justicia, Hacienda y Crédito Público, Educación, Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, Cultura, Comunicaciones, o los viceministros. • El Director del Departamento Nacional de Planeación o el subdirector. • El Director del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, quien hará la secretaría técnica. • Un Gobernador en representación de los gobernadores. • Un Alcalde en representación de los Alcaldes. • Una autoridad indígena en representación de las Entidades Territoriales Indígenas. 	<p style="text-align: center;">CONSEJOS DEPARTAMENTALES DE POLÍTICA SOCIAL</p> <p>Norma: Ley 1098 del 2006, Artículo 207: En todos los departamentos, municipios y distritos deberán sesionar Consejos de Política Social, presididos por el gobernador y el alcalde quienes no podrán delegar ni su participación, ni su responsabilidad so pena de incurrir en causal de mala conducta.</p> <p>Objetivo: Es la instancia de 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.</p> <p>Los Consejos deberán sesionar como mínimo cuatro veces al año, y deberán rendir informes periódicos a las Asambleas Departamentales y a los Concejos Municipales.</p> <p>Actores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preside Gobernador • Preside Alcalde • Preside Delegado del ICBF Zonal • Procuraduría General de la Nación. • La Contraloría General de la República. • La Defensoría del Pueblo. • Las Personerías distritales y municipales. • Las entidades administrativas de inspección y vigilancia. • La sociedad civil organizada, en desarrollo de los artículos 40 y 103 de la Constitución Política. 	<p style="text-align: center;">CONSEJOS MUNICIPALES DE POLÍTICA SOCIAL</p> <p>Norma: Ley 1098 del 2006, Artículo 207: En todos los departamentos, municipios y distritos deberán sesionar Consejos de Política Social, presididos por el gobernador y el alcalde quienes no podrán delegar ni su participación, ni su responsabilidad so pena de incurrir en causal de mala conducta.</p> <p>Objetivo: Es la instancia de 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.</p> <p>Los Consejos deberán sesionar como mínimo cuatro veces al año, y deberán rendir informes periódicos a las Asambleas Departamentales y a los Concejos Municipales.</p> <p>Actores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preside Gobernador • Preside Alcalde • Preside Delegado del ICBF Zonal • Procuraduría General de la Nación. • La Contraloría General de la República. • La Defensoría del Pueblo. • Las Personerías distritales y municipales. • Las entidades administrativas de inspección y vigilancia. • La sociedad civil organizada, en desarrollo de los artículos 40 y 103 de la Constitución Política.

CONSEJO NACIONAL DE JUVENTUD

(1) ESPACIO NACIONAL	(2) ESPACIO REGIONAL Articula (1 y 2)	(3) ESPACIO REGIONAL Alimenta a (2)
<p>CONSEJO NACIONAL DE JUVENTUD</p> <p>Norma: Ley 375 de Julio 4 de 1997, Artículo 18, 21 y 22. Por la cual se crea la ley de la juventud y se dictan otras disposiciones. Esta ley tiene por objeto establecer el marco institucional y orientar políticas, planes y programas por parte del Estado y la sociedad civil para la juventud.</p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actuar como interlocutor ante la administración y las entidades públicas para los temas concernientes a la juventud. • Proponer a las respectivas autoridades los planes y programas necesarios para hacer realidad el espíritu de la presente ley. • Cumplir las funciones de veedor en la ejecución de los planes de desarrollo en lo referente a la juventud. • Establecer canales de participación de los jóvenes para el diseño de los planes de desarrollo. • Fomentar la creación de organizaciones y movimientos juveniles. • Dinamizar la promoción, formación integral y participación de la juventud, de acuerdo con los fines de la presente ley. • Elegir representantes ante otras instancias de participación juvenil. <p>Actores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Delegados de cada uno de los Consejos Departamentales de Juventud • Representantes de las comunidades indígenas, afrocolombianas, raizales de San Andrés y Providencia, juventudes campesinas, organizaciones o movimientos juveniles de carácter nacional, según reglamento del Gobierno Nacional. 	<p>CONSEJO DEPARTAMENTAL DE JUVENTUD</p> <p>Norma: Ley 375 de Julio 4 de 1997, Artículo 20: En cada departamento se conformará un Consejo Departamental de Juventud como organismo colegiado y autónomo de la juventud el cual se integrará por los delegados de los Consejos Juveniles Municipales, en los términos que lo reglamente el Gobierno Nacional.</p> <p>Objetivo: Actuar como interlocutores y veedores ante la administración y las entidades públicas para los temas concernientes a la juventud; Establecen canales de participación de los jóvenes para el diseño de los planes de desarrollo; Fomentan la creación de organizaciones y movimientos juveniles.</p> <p>Actores: Delegados de los Consejos Municipales de Juventud, y es necesario que el 50 % de los municipios del departamento cuenten con este organismo.</p>	<p>CONSEJOS MUNICIPALES DE JUVENTUD.</p> <p>Norma: Ley 375 de Julio 4 de 1997, Artículo 19: En los municipios y distritos se conformarán Consejos de la Juventud como organismos colegiados y autónomos, cuya conformación será de un 60% de miembros elegidos por voto popular y directo de la juventud y el 40% de representantes de organizaciones juveniles, según reglamentación del Gobierno Nacional.</p> <p>Objetivo: Actuar con los municipios y los distritos en asocio con el Gobierno Nacional para desarrollar programas que motiven la participación de los jóvenes en la conformación de los Consejos</p> <p>Actores: Los Consejos Municipales y Distritales de Juventud, conformados por: miembros elegidos por voto popular 60% y 40% de representantes de organizaciones juveniles.</p>

POLÍTICA PÚBLICA NACIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

SE REGLAMENTA DESDE NIVEL NACIONAL	(2) ESPACIO REGIONAL Espejo de (1)
<p>POLÍTICA PÚBLICA NACIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO.</p> <p>Norma: Decreto 4463 de 2011 ley 1257; Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género:</p> <p>La Ley 1257 fue reglamentada por el Decreto 4463 de 2011. Este buscó: 1. Definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo femenino. 2. Implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad en materia salarial. 3. Desarrollar campañas contra todo acto de discriminación y violencia contra la mujer en el ámbito laboral en la esfera pública y privada⁴¹. De esta manera, y concretando la obligación que el Congreso le impuso al Gobierno mediante los artículos noveno y décimo segundo de la Ley 1257 de 2008 (normas anteriormente reseñadas), se le ordenó al Ministro del Trabajo presentar, durante los próximos seis meses, el</p> <p>Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prevenir y erradicar todas las formas de discriminación, inequidad y violencia contra las mujeres en su lugar de trabajo y la promoción de su participación en el mercado laboral, entendiendo que cualquier política que se construya para mejorar la empleabilidad y la generación de ingresos auto-sostenibles de las mujeres, representa capacidades instaladas para el desarrollo económico y social del país. 	<p>COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES</p> <p>Es un espacio de coordinación y concertación para la formulación y puesta en marcha de la política departamental de la equidad de género, que identificará los procesos necesarios para el ajuste de los sistemas de planeación y operación de la perspectiva de género, así como las estrategias, acciones, recursos, responsabilidades de cada una de las entidades departamentales en el desarrollo de la política y los demás aspectos necesarios para garantizar su cumplimiento.</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prevenir las discriminaciones e inequidades en el ámbito laboral por razones de género; Reducir las brechas de desempleo entre hombres y mujeres así como la segregación laboral de género; Reducir la informalidad concentrada en las mujeres; Promover y fortalecer el diálogo social y generar mecanismos de vigilancia, control y seguimiento a indicadores de brechas de género en el mercado laboral. <p>Actores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La secretaría de Despacho de la Secretaría Departamental de Equidad de Género para las Mujeres • El Director del Departamento Administrativo de Planeación • Los Secretarios de Despacho o sus delegados con capacidad de tomar decisiones • Un Representante indígena • Asesor para el Programa de la Juventud • Asesor para programa de las negritudes • Director Regional del ICBF • Director regional del SENA • Dos Jefes Seccionales de establecimientos públicos de orden nacional que operen en el departamento, cuya gestión tenga relación con los objetivos de la política departamental de equidad de género • Delegado de la Red de Solidaridad Social

COMITÉ INTERINSTITUCIONAL PARA LA LUCHA CONTRA LA TRATA DE PERSONAS

(1) ESPACIO NACIONAL	(2) ESPACIO REGIONAL Alimenta al (1)
<p>COMITÉ INTERINSTITUCIONAL PARA LA LUCHA CONTRA LA TRATA DE PERSONAS</p> <p>Norma: Ley 985 de 2005; Art. 12 -14: El Comité Interinstitucional para la Lucha contra el tráfico de mujeres, niñas y niños, creado por el Decreto 1974 de 1996, se denominará en adelante Comité Interinstitucional para la Lucha contra la Trata de Personas y su integración y funciones se regirá por lo dispuesto por la presente Ley.</p> <p>Objetivo: Organismo consultivo del Gobierno Nacional y el ente coordinador de las acciones que desarrolle el Estado colombiano a través de la Estrategia Nacional para la Lucha contra la Trata de Personas; Elaborar y recomendar al Gobierno Nacional la Estrategia Nacional contra la Trata de Personas, que será el eje de la política estatal en esta materia, y realizar seguimiento a su ejecución.</p> <p>Actores: El Ministro del Interior y de Justicia o su delegado, quien lo presidirá; El Ministro de Relaciones Exteriores o el director de Asuntos Consulares y de Comunidades Colombianas en el Exterior, o su delegado; El Ministro de la Protección Social o su delegado; El Ministro de Educación o su delegado; El Director General del Departamento Administrativo de Seguridad o su delegado; El Director General de la Policía Nacional o su delegado; Fiscal General de la Nación o su delegado; El Procurador General de la Nación o su delegado; El Defensor del Pueblo o su delegado; Subdirector General de la Oficina de Interpol en Colombia o su delegado; El Director General del ICBF o su delegado; El Consejero Presidencial para la Equidad de la Mujer o su delegado; El Director(a) de Fondelibertad o su delegado; El Director(a) General de la Unidad Administrativa Especial de Información y Análisis Financiero o su delegado.</p>	<p>COMITÉ DE TRATA DE PERSONAS DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL</p> <p>Norma: Ley 985 de 2005 Dispone que para la protección y asistencia a las víctimas de la trata de personas se deben establecer, como mínimo, programas de asistencia inmediata y mediata que deberán satisfacer las necesidades prioritarias de las víctimas. Que corresponde al Comité Interinstitucional para la Lucha contra la Trata de Personas, promover la creación de comités departamentales, distritales y/o municipales contra la trata de personas, los cuales formularán su accionar de forma descentralizada con sujeción a la Estrategia Nacional contra la Trata de Personas ajustándose a las especificidades del territorio y de la población respectiva.</p> <p>Objetivo: Adoptar e implementar la ruta de protección y asistencia para la Lucha contra la Trata de Personas; Presentar los informes y estadísticas; Promover la celebración de convenios con organizaciones no gubernamentales; Hacer seguimiento a los casos de trata de personas ubicados en su jurisdicción.</p> <p>Actores: Entidades descentralizadas del Ministerio del Interior, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Trabajo; ICBF; Policía Nacional; Fiscalía; Migración Colombia; Defensoría del Pueblo; Registraduría; SENA; ICETEX.</p>

CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACIDAD

(1) ESPACIO NACIONAL	(2) ESPACIO REGIONAL Alimenta al (1)	(3) ESPACIO REGIONAL Alimenta a (2)
<p>CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACIDAD, CND</p> <p>Norma: Ley 1145 de 2007; ART. 9-13</p> <p>Nivel consultor y de asesoría institucional del Sistema Nacional de Discapacidad, de carácter permanente, para la coordinación, planificación, concertación, adopción y evaluación de las políticas públicas generales y sectoriales para el sector de la discapacidad en Colombia.</p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servir de instancia de coordinación y consulta para analizar, investigar, asesorar, conceptuar y apoyar el proceso de construcción y formulación de la política social distrital para la garantía de los derechos fundamentales individuales y colectivos. <p>Actores:</p> <p>Un delegado del Presidente de la República designado por este para tal efecto y quien lo presidirá; Los Ministros o sus delegados de nivel directivo de: Protección Social, Educación Nacional, Hacienda y Crédito Público, Comunicaciones, Transportes, Defensa Nacional, demás Ministros y Directivos de Entidades Nacionales o sus delegados; Director del DNP o su representante de rango directivo.</p>	<p>COMITÉ DEPARTAMENTAL o DISTRITAL DE DISCAPACIDAD</p> <p>Norma: Ley 1145 de 2007; Artículo 14 - Organícese en los Departamentos y Distritos los Comités de Discapacidad CDD</p> <p>Nivel intermedio de concertación, asesoría, consolidación, seguimiento y verificación de la puesta en marcha de la Política Pública de la Discapacidad. Son responsables de la conformación y funcionamiento de los comités territoriales de discapacidad.</p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientar a los diferentes actores involucrados en el tema de discapacidad, desde su nivel de participación y competencia, sobre la conformación y operatividad de los Comités Territoriales de Discapacidad y la importancia de estos dentro del Sistema Nacional de Discapacidad. <p>Actores:</p> <p>Representantes de las autoridades territoriales; Rep. De las organizaciones de personas con discapacidad; Rep. De las personas jurídicas, Rep. de la academia (si existen instituciones de educación superior en el Departamento) y los invitados permanentes, que son delegados de entidades como SENA, ICBF.</p>	<p>COMITÉS DE DISCAPACIDAD MUNICIPAL Y DE LOCALIDADES DISTRITALES-CMD y CLD</p> <p>Norma: Ley 1145 de 2007; Artículo 15 - Organícese en los municipios y localidades distritales los Comités de Discapacidad CMD y CLD.</p> <p>Nivel de deliberación, construcción seguimiento y verificación de la puesta en marcha de las políticas, estrategias y programas que garanticen la integración social de las personas con y en situación de discapacidad.</p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientar a los diferentes actores involucrados en el tema de discapacidad, desde su nivel de participación y competencia, sobre la conformación y operatividad de los Comités Territoriales de Discapacidad y la importancia de estos dentro del Sistema Nacional de Discapacidad. <p>Actores:</p> <p>Representantes de las autoridades territoriales; Rep. De las organizaciones de personas con discapacidad; Rep. De las personas jurídicas, Rep. de la academia (si existen instituciones de educación superior en el Municipio) y los invitados permanentes, que son delegados de entidades como el SENA, el ICBF.</p>

COMITÉ DE PREVENCIÓN EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE NIÑOS, NIÑAS, Y ADOLESCENTES – ESCNNA

(1) ESPACIO NACIONAL	(2) ESPACIO REGIONAL Alimenta al (1)
<p>COMITE DE PREVENCIÓN EXPLOTACION SEXUAL COMERCIAL DE NIÑOS, NIÑAS, Y ADOLESCENTES - ESCNNA.</p> <p>Norma: LEY 1336 de 2009; ART. 27 Prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual.</p> <p>Objetivos: Formular políticas y programas relacionadas con la prevención de la violencia sexual y la atención integral del abuso sexual de NNA; Adopción de medidas que permitan la coordinación interinstitucional e intersectorial, para la detección y prevención; Sensibilización y capacitación de las entidades y de la sociedad respecto de la prevención y denuncia de los casos de abuso sexual de NNA.</p> <p>Actores: Ministerio de la Protección Social, quién lo presidirá; Min. Interior y de Justicia; Min. Educación; Min. de Comunicaciones; Min. Comercio, Industria y Turismo, Min. Relaciones Exteriores; ICBF; Depto. Administrativo de Seguridad; Policía Nacional (Policía de Infancia y Adolescencia, Policía de Turismo, Dijín); Fiscalía General de la Nación; DANE; Programa Presidencial para el Sistema Nacional de Juventud "Colombia Joven"; Invitados permanentes: Procuraduría General de la Nación; Defensoría del Pueblo.; ONG que trabajan el tema; Representantes de la empresa privada; Representante de las organizaciones de niños, niñas y adolescentes; Representantes de los organismos de cooperación internacional que impulsan y apoyan el Plan.</p>	<p>COMITÉS INTERINSTITUCIONALES CONSULTIVOS PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA SEXUAL Y ATENCIÓN INTEGRAL DE LOS NNA VÍCTIMAS DE ABUSO SEXUAL.</p> <p>Norma: Ley 1146 de 2007 - Art 4; En los entes territoriales tanto departamentales, como distritales y municipales, se constituirán bajo la coordinación de las Secretarías de Salud y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar a través de sus Regionales, Comités Interinstitucionales Consultivos para la Prevención de la Violencia Sexual y Atención Integral de los NNA Víctimas del Abuso Sexual, según sea su competencia.</p> <p>Objetivos: Órgano consultor y asesor, encargado de formular políticas y programas, Recomendar la adopción de medidas que permitan la coordinación interinstitucional e intersectorial, con el fin de garantizar la detección, la prevención de la violencia sexual; Proponer acciones conjuntas para la sensibilización y capacitación de las entidades y de la sociedad; Evaluar los programas de educación en salud sexual y reproductiva dirigida NNA.</p> <p>Actores: En los entes territoriales, el Comité estará integrado además por un representante del Ministerio Público y Ministerio del Trabajo; Una Comisaría de Familia, el Juez de Familia del lugar y en su defecto, el Juez Municipal o el Juez Promiscuo Municipal.</p>

COMITÉ INTERINSTITUCIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TI Y LA PROTECCIÓN DEL MENOR TRABAJADOR

(1) ESPACIO NACIONAL	(2) ESPACIO REGIONAL Espejo de (1)
<p>COMITÉ INTERINSTITUCIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y LA PROTECCIÓN DEL MENOR TRABAJADOR</p> <p>Norma: Dec. 859 de 1995. Creación del CIETI. Por el cual se crea el Comité Interinstitucional para la erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador</p> <p>Objetivo: Focalizar y ordenar la acción de las entidades estatales y privadas que previenen y erradican las Peores Formas de Trabajo Infantil en función del ingreso de los niños, niñas y adolescentes en Peores Formas de Trabajo Infantil (PFTI) o en riesgo, a la escolarización y a la oferta de servicios, y del acceso de sus familias a programas sociales que permitan que sus niños, niñas y adolescentes no ingresen o se retiren de la Peores Formas de Trabajo Infantil y puedan acceder a los beneficios que les otorga la política social en general.</p> <p>Actores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quién lo presidirá o el Director Técnico del Trabajo. • El Ministro de Salud o el Subdirector de Salud Ocupacional. • El Ministro de Educación Nacional o el Director General de Investigación y Desarrollo Pedagógico. • El Ministro de Comunicaciones o el Director General de Comunicación Social. • El Director del Departamento Nacional de Planeación o su delegado. • El Director General del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar o el Subdirector Operativo de Protección. • El Director General del Instituto Colombiano de la Juventud y el deporte o el Subdirector de Planificación Deportiva. • El Director General del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA o el Subdirector de Formación Profesional y Desarrollo Social. • El Consejero Presidencial para la Política Social o su delegado. • Un representante de la Central Obrera que tenga la mayor representatividad designado por ésta. • Un representante de los empleadores designado por el Consejo Gremial de empresarios. • El Comité tendrá como asesor permanente un representante de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. 	<p>COMITÉS COORDINADORES DEPARTAMENTALES PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y LA PROTECCIÓN DEL MENOR TRABAJADOR</p> <p>Norma: Dec. 859 de 1995. Creación del CIETI. Artículo 7to. El Comité Interinstitucional, tendrá Comités Coordinadores Departamentales para la erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador, en las capitales de departamento. Los Comités Coordinadores Departamentales empezarán a funcionar una vez sea adoptado el Plan Nacional de Acción para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador entre catorce (14) y dieciocho (18) años; y promoverán la participación en sus actividades de las autoridades políticas y administrativas territoriales.</p> <p>Objetivo: Prevenir y eliminar el trabajo infantil, la estrategia es incluir en el sistema educativo y en el resto de la oferta de bienes y servicios a los NNA (niños, niñas y adolescentes) que están en PFTI o en riesgo, y a sus familias en los servicios sociales que permiten que sus NNA ingresen y permanezcan en dicha oferta totalmente desvinculados de las PFTI, y puedan acceder a los demás beneficios y progresos sociales, económicos, etc., esperados de la política social en su conjunto. La lógica es que mientras los NNA estén en actividades institucionales, no pueden estar trabajando; y mientras sus familias sean productivas de ese modo, no propiciarán ni permitirán trabajar a sus NNA.</p> <p>Actores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los representantes regionales de las entidades nacionales que hacen parte del Comité interinstitucional, y para el caso en que dichos funcionarios no existiesen, la entidad nacional, si lo considera conveniente, procederá a designar el delegado. • Estos Comités Departamentales serán presididos por los Directores Regionales o Seccionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

COMITÉ SECCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

(1) ESPACIO NACIONAL	(2) ESPACIO REGIONAL Alimenta al (1)	(3) ESPACIO REGIONAL
<p>COMITÉ SECCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p> <p>Norma: El Decreto 16 de 1997, reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de los Comités Nacionales, Seccionales y Locales de Salud Ocupacional.</p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la participación democrática de todos los actores del Sistema General de Riesgos Laborales en las decisiones que los afectan en aspectos políticos, económicos, administrativos y culturales. • Establecer en el respectivo departamento las acciones, planes y programas de Salud Ocupacional, con base en el Plan Nacional de Salud Ocupacional y conforme a las condiciones de trabajo, salud y desarrollo en su región. <p>Actores: El Subdirector de Salud Ocupacional del Ministerio del Trabajo. El Jefe de la Dependencia competente de Salud Ocupacional o Riesgos Laborales del Instituto de Seguros Sociales. El Jefe de Salud Ocupacional del Instituto Nacional de Salud; Un representante de las entidades administradoras de Riesgos Laborales diferentes al Instituto de Seguros Sociales; Dos representantes de los trabajadores; Dos representantes de los empleadores.</p>	<p>COMITÉ SECCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p> <p>Norma: El Decreto 16 de 1997 - En cada capital del departamento funcionará un Comité Seccional de Salud Ocupacional.</p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer en el respectivo departamento las acciones, planes y programas de Salud Ocupacional, con base en el Plan Nacional de Salud Ocupacional y conforme a las condiciones de trabajo, salud y desarrollo en su región. • Sugerir y recomendar al Comité Nacional de Salud Ocupacional, la normatización requerida para el buen funcionamiento del Sistema General de Riesgos Laborales. <p>Actores: Director Regional o Seccional Min.Trabajo, quien no podrá delegar; El Gobernador del Departamento, o su delegado; Jefe Dirección Territorial de Salud, o su delegad; El Director Regional del SENA; El Director o su delegado de la Junta Seccional de Deportes, o quien haga sus veces; El Jefe de la dependencia Seccional de Salud Ocupacional del Instituto de Seguros Sociales; Un representante de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales; Dos representantes de los trabajadores; Dos representantes de los empleadores; Un representante de las instituciones de Educación Superior o en su defecto un representante de las instituciones de educación secundaria; Un representante de las agremiaciones o sociedades científicas en cualquiera de las áreas de Salud Ocupacional; Un representante de las agremiaciones o asociaciones de pensionados, con formación en cualquiera de las áreas de Salud Ocupacional.</p>	<p>COMITÉS LOCALES DE SALUD OCUPACIONAL</p> <p>Norma: Decreto 1295 de 1994, Artículo 71, Parágrafo 2o. Establece los Comités Locales de Salud Ocupacional, en los municipios donde exista Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en aquellos que se requieran a juicio del Comité Seccional de Salud Ocupacional, atendiendo las necesidades socio-laborales y la densidad poblacional.</p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servir como órgano consultor y asesor del Inspector de Trabajo y Seguridad Social y el Comité Seccional de Salud Ocupacional, en la ejecución y definición de acciones y políticas en materia del Sistema General de Riesgos Laborales. • Establecer las acciones de Salud Ocupacional en su jurisdicción, con base en el Plan Nacional y Departamental de Salud Ocupacional y las acciones establecidas por el Comité Seccional de Salud Ocupacional. <p>Actores: Inspector de Trabajo y Seguridad Social; Alcalde del Municipio o Distrito, o su delegado; Jefe de la Dirección Municipal o Distrital de Salud, o su delegado; Un representante SENA; Un representante de la Junta de Deportes; Jefe de la dependencia Local de Salud Ocupacional del Instituto de Seguros Sociales; Representante de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales, diferentes al Instituto de Seguros Sociales; Dos representantes de los trabajadores; Dos representantes de los empleadores; Un representante de las Instituciones de Educación Superior o en su defecto, un representante de las instituciones de educación secundaria; Un representante de las Agremiaciones o Sociedades Científicas en cualesquiera de las áreas de Salud Ocupacional; Un representante de las agremiaciones o asociaciones de pensionados, con formación en cualesquiera de las áreas de Salud Ocupacional.</p>

COMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES

(1) ESPACIO NACIONAL	(2) ESPACIO REGIONAL Espejo del (1)
<p>COMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES</p> <p>Norma: LEY 278 DE 1996; Art 1-2. "Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales creada por el artículo 56 de la Constitución Política".</p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar las buenas relaciones laborales. • Contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo. • Definir estrategias de desarrollo para los trabajadores independientes y de la economía solidaria. Fijar de manera concertada la política laboral mediante planes estratégicos en: Bienestar de los trabajadores, adopción de nuevas formas de capacitación laboral, creación de empleo, mejoramiento de la producción y la productividad, redistribución equitativa del ingreso, reconversión industrial y recalificación laboral, participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, universalización de la seguridad social, garantía de los derechos de la mujer, el menor trabajador y otros trabajadores vulnerables y garantía de los derechos sindicales. <p>Actores: Funcionarios del gobierno, asesores de los empleadores, trabajadores o pensionados, así como voceros de organizaciones de trabajadores, de pensionados y de los empleadores no representadas en la comisión.</p>	<p>SUBCOMISIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES</p> <p>Norma: LEY 278 DE 1996; Art 3.</p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar las buenas relaciones laborales; Contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo. • 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: bienestar de los trabajadores, adopción de nuevas formas de capacitación laboral, creación de empleo, mejoramiento de la producción y la productividad, redistribución equitativa del ingreso, reconversión industrial y recalificación laboral, participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, universalización de la seguridad social, garantía de los derechos de la mujer, el menor trabajador y otros trabajadores vulnerables y garantía de los derechos sindicales. • Definir estrategias de desarrollo para los trabajadores independientes y de la economía solidaria. <p>Actores: Ministerio del Trabajo; funcionarios del gobierno, asesores de los empleadores, trabajadores o pensionados, así como voceros de organizaciones de trabajadores, de pensionados y de los empleadores no representadas en la comisión.</p>

BIBLIOGRAFÍA

- Acuña, A. (2012). *La gestión de los stakeholders: Análisis de los diferentes modelos*. Obtenido de Encuentro regional Zona Sur Adenag.
- Albuquerque, F., & Dini, M. (2008). *Guía de aprendizaje sobre integración productiva y desarrollo económico territorial*. Obtenido de Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria. Universidad de Sevilla: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=1563559>
- Bernal, A., & Rivas, L. A. (2012). Modelo para la identificación de stakeholders y su aplicación a la gestión de los pequeños abastecimientos comunitarios de agua. *Revista LEBRET*, (4): 251-273 .
- Boisier, S. (2005). ¿Hay Espacio para el Desarrollo Local en la Globalización? *Revista de la CEPAL*, Vol 86. (47-62).
- Bravo, E. (2011). *Mapeo de actores*. Obtenido de Coalición Nacional en justa convivencia.
- Bryson, J., Patton, M., & Bowman, R. (2011). Working with evaluation stakeholders: A rationale, step-wise approach and toolkit. *Evaluation and Program Planning*, 34; 1–12. Obtenido de https://depts.washington.edu/uwleah/sites/default/files/seminarFiles/2011_Bryson.pdf
- Caravaca, I., & González, G. (2009). Las redes de cooperación como base del desarrollo territorial. *Revista electrónica de geografía y ciencias sociales*, Vol. XIII, núm. 289, 1 de mayo de 2009.
- Carravedo, J., & Moreno, G. (2007). *Construcción y fortalecimiento de espacios de dialogo: Guía metodológica*. Obtenido de Centro Canadiense de Estudios y Cooperación / Internacional (CECI Canadá).
- Chavarro, O. (2012). *Diseño de una propuesta metodológica para el mapeo de grupos de interés, referenciada desde las relaciones de poder-riesgo-experiencia Corabastos Bogotá*. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7228/1/ChavarroAriasOscarEduardo2012.pdf>
- CONDESAN. (2014). *Caracterización y monitoreo de actores relacionados a la gestión de recursos naturales*. Obtenido de Consorcio para el Desarrollo Sostenible de la Ecorregión Andina.
- Corbetta, P. (2010). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw Hill.
- Cubas, D. (2010). *Mapeo de actores sociales: VIH y violencia contra las mujeres en Honduras*. Obtenido de Organización de los Estados Americanos - OEA: [https://www.oas.org/es/cim/docs/MapeoHON\[Final\].pdf](https://www.oas.org/es/cim/docs/MapeoHON[Final].pdf)
- Del Castillo, M. (2014). *Procesos y mecanismos de concertación: Mapeo de actores*. Obtenido de HELVETAS Swiss Intercooperation - Cooperación Suiza en Bolivia: https://assets.helvetas.org/downloads/mapeo_de_actores.pdf
- Devia, S. (2006). La descentralización en Colombia: Un reto permanente. *DANE Revista de la información básica IB*.

- Falção, H., & Fontes, J. (1999). ¿En quién se pone el foco? Identificando "stakeholders" para la formulación de la misión organizacional. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 1-18.
- Federación Colombiana de Municipios. (2009). *Fortaleciendo la descentralización y autonomía local: en la senda correcta para el buen gobierno*.
- Frooman, J. (1999). Stakeholder Influence Strategies. *Academy of Management Review*, 24 (2) 191-205.
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, Volumen 142. No. 2.
- Gil, M. A. (2001). Planificación estratégica: "Método DAFO". En T. Rodríguez, M. Montañes, & P. Gutiérrez, *Prácticas locales de creatividad social* (págs. 123-136). Madrid: El viejo topo.
- González, E., & Varney, H. (2013). *En busca de la verdad. Elementos para la creación de una comisión de la verdad eficaz*. Obtenido de Comisión de Amnistía del Ministerio de Justicia de Brasil: <https://www.ictj.org/sites/default/files/ICTJ-Book-Truth-Seeking-2013-Spanish.pdf>
- GTZ-Cercapaz. (2010). *Desarrollo y Fortalecimiento de Capacidades – Manual de conceptos y herramientas para iniciativas de Construcción de Paz*. Obtenido de GTZ- Bogotá.
- Jorquera, D. (2011). *Gobernanza para el desarrollo local*. Obtenido de Rimisp – Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural: http://www.rimisp.org/wp-content/files_mf/1366307608n952011gobernanzaparadesarrollolocaljorquera.pdf
- Ley 1176 (27 de Diciembre de 2007).
- Ley 715 (21 de Diciembre de 2001).
- McFadden, L., Priest, S., & Green, C. (2010). *Introducing institutional mapping: a guide for spicosa scientists*. London: Flood Hazard Research Centre, Middlesex University.
- Mitchell, R., Agle, B., & Wood, D. (1997). Towards a theory of stakeholder identification and salience: defining the principles of who and what really counts. *Academy of Management Review*, 22 (4): 853-886.
- OIT. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente. 87ª Reunión Conferencia Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- OIT. (2003). *Trabajo decente y protección social*. Obtenido de <http://white.oit.org.pe/ssos/documentos/trabajodecenteyproteccionsocial.pdf>
- Pascual, J. M. (2005). *El gobierno red o gobernanza*. Obtenido de <http://www.gobernabilidad.cl/modules.php?name=News&file=print&sid=815>
- Pineda, J. (2013). El concepto de trabajo decente y los retos para Bogotá. En J. Pineda, *El trabajo decente en Bogotá: diagnóstico y perspectivas* (pág. 201). Bogotá: Ediciones Uniandes.

- PNUD. (2013). *Diagnóstico de actores claves para la mitigación y adaptación frente al cambio climático en las regiones de Piura y Tumbes*.
- Procuraduría General de la Nación. (2012). *Trabajo digno y decente en Colombia: Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Obtenido de [http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas\(1\).pdf](http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas(1).pdf)
- Ragin, C. (2007). *La construcción de la investigación social: Introducción a los métodos y su diversidad*. London: SAGE Publicaciones.
- Samboni, A., & Blanco, J. (2015). *Herramientas de gestión de interesados utilizadas en las etapas de planeación y control de proyectos*. Obtenido de Universidad San Buenaventura : http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/jspui/bitstream/10819/2549/1/Herramientas_Interesados_Gestion_Etapas_Control_Proyectos_Samboni_2015.pdf
- Savage, G., Nix, T., Whitehead, C., & Blair, J. (1991). Strategies for assessing and managing organizational stakeholders. *Academy of Management Executive*, Vol 5. No.2. (61-75).
- Silva, I. (2003). *Metodología para la elaboración de estrategias de desarrollo local*. Obtenido de Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES) : <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/7/13867/sgp42.pdf>
- Steiner, G. (1998). ¿Qué es la Planeación Estratégica? En G. Steiner, *Planeación Estratégica: Lo que Todo Director Debe Saber* (págs. 19-30). México: CECSA.
- Tapella, E. (2007). *El mapeo de Actores Claves, documento de trabajo del proyecto Efectos de la biodiversidad funcional sobre procesos ecosistémicos, servicios ecosistémicos y sustentabilidad en las Américas: un abordaje interdisciplinario*. Obtenido de Universidad Nacional de Córdoba, Inter-American Institute for Global Change Research - IAI: <https://planificacionsocialunsj.files.wordpress.com/2011/09/quc3a9-es-el-mapeo-de-actores-tapella1.pdf>
- Tomassino, H., Cidade, E., Pons, N., & Nieves, M. (2014). *Taller de mapeo de actores sociales "Hacia la construcción de una comunidad educativa"*. Obtenido de http://eva.universidad.edu.uy/pluginfile.php/434517/mod_resource/content/1/Taller%20Mapeo%20de%20Actores%20Sociales.pdf
- Villaroel, Y. (2008). Redes institucionales de conocimiento visualizadas desde la teoría de contactos. *Cuadernos de Administración - Universidad del Valle*, Nro. 40 (27-38).