



**PROGRAMA ASISTENCIA**  
— TÉCNICA TERRITORIAL —



**MINTRABAJO**



**TODOS POR UN  
NUEVO PAÍS**  
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Política Pública de Empleo y Trabajo Decente, **Responsabilidad de Todos.**



Política Pública  
de Empleo



Trabajo Decente



Gobernanza

**Territorial**  
para el empleo



PROGRAMA ASISTENCIA  
TÉCNICA TERRITORIAL



MINTRABAJO



TODOS POR UN  
NUEVO PAÍS  
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

# **INFORME RESULTADOS PARA MAPEO DE ACTORES LOCALES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN A NIVEL TERRITORIAL EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE**

**DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR**

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

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

**KENKIN MORALES GONZALEZ**

**Septiembre 2016**

## 1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

### 1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
30/08/16	Entrevista Consejo Departamental de Política Social Bolívar	Concertación de un espacio de aproximadamente una hora, en donde se adelantaron diálogos a través de la entrevista propuesta por la metodología “mapa y espacios de discusión”, en donde participaron secretarías técnicas, delegados de espacios, asistentes técnicos y coordinadores, que desarrollan acciones de manera activa en cada uno de los espacios en donde se fomenta la generación de empleo e ingresos en el Departamento de Bolívar y el Distrito de Cartagena	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de los actores que participan en los espacios de discusión.</li> <li>• Acceso a la documentación legal reglamentaria de los espacios de discusión.</li> <li>• Análisis de los espacios de discusión en el marco de las actividades desarrolladas para los objetivos del Trabajo Decente en el territorio</li> </ul>
	Entrevista Subcomisión Departamental de Concertación en Política Salarial y Laboral		
	Entrevista Comisión Regional de Competitividad Bolívar		
	Red de Inclusión Productiva de Cartagena		
02/09/16	Entrevista Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo		
	Entrevista Comité Interinstitucional para la		

	Erradicación del Trabajo Infantil		
	Entrevista Observatorio del Mercado Laboral Cartagena y Bolívar		

## 1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Consejo Departamental de Política Social	X	Jackelin Howard / Gobernación de Bolívar
Subcomisión Departamental de Concertación en Política Salarial y Laboral	X	Eduardo Castro / Ministerio del Trabajo
Comisión Regional de Competitividad	X	Laura Dager / Camara de Comercio de Cartagena
Red de Inclusión Productiva de Cartagena	X	Eugenia Mier / PNUD
Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	X	Kathy Cardona / Gobernación del Atlántico

Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil	X	Ministerio del Trabajo / Dirección Territorial
Observatorio del Mercado Laboral Cartagena y Bolívar	X	Dewin Perez / Observatorio del Mercado Laboral
Consejo Regional SENA Bolívar	X	Norma Mora / SENA Regional Bolívar

### 1.3 Análisis espacio de discusión

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Departamental de Política Social Bolívar</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	<b>Gobernación de Bolívar</b>
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	<p>Sí (X) No</p> <p><b>Describir:</b> El Consejo Departamental de Política Social de Bolívar, se encuentra activo y en la vigencia han desarrollado reuniones.</p>
<b>NORMATIVIDAD</b>	
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Tiene como objetivo servir de instancia de coordinación y consulta para definir, analizar, investigar, asesorar, conceptualizar, evaluar, concretar y apoyar el proceso de construcción y formulación de la política social del Departamento de Bolívar, para la garantía de los derechos fundamentales individuales y colectivos.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	Entre sus principales temáticas se encuentra la coordinación y orientar la construcción conjunta de la agenda estratégica de participación y control social, en el proceso de formulación y desarrollo de las políticas públicas que en materia social adopta el Departamento de Bolívar.
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rector (a) de una universidad pública</li> <li>• Rector (a) de una universidad privada</li> <li>• Un representante de los gremios económicos</li> <li>• Un representante de las negritudes</li> <li>• Un representante de las etnias indígenas</li> <li>• Un representante de la población ROM</li> <li>• Un representante de las etnias raizales</li> <li>• Un representante del consejo de juventudes</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un representante del consejo u organizaciones de discapacidades</li> <li>• Un representante de las organizaciones del adulto mayor</li> <li>• Un representante de las organizaciones de las mujeres</li> <li>• Un representante de las organizaciones de los niños, niñas y adolescentes.</li> <li>• Policía Nacional</li> <li>• ICBF</li> <li>• Procuraduría</li> <li>• Asomenores</li> </ul>
<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La socialización de los avances de la administración gubernamental frente a la sociedad en general, sobre temáticas relevantes de la población vulnerable: primera infancia, adulto mayor, mujeres, juventudes, población en condición de discapacidad y comunidad LGTBI.</li> </ul>
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<p>En la actualidad el espacio está completo en cuanto a recursos que necesita para el desarrollo de su gestión.</p>
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si, a través del cumplimiento de las políticas públicas vigentes en el departamento de Bolívar.</li> </ul>
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>Políticas del sector</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En la actualidad desde el Consejo de Política Social, se está proponiendo la Política de Trabajo Digno y Decente.</li> </ul> <p>Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A través del Ministerio de Minas, se está formulando un proyecto para la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.</li> </ul>

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

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
Factores internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores externos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capital Humano de las distintas entidades participantes en el espacio, capacitado y comprometido con el cumplimiento de los objetivos y metas trazados en el su Plan de Acción alineado con el Plan de Desarrollo Departamental.</li> <li>• Cuenta con un proceso de medición de metas y seguimiento de actividades relacionado con el Plan de Desarrollo Departamental.</li> <li>• Apoyo financiero y logístico por parte de la Gobernación de Bolívar para el desarrollo de las actividades.</li> <li>• Cuanta con los recursos necesarios (capital humano, financiero, técnico, entre otros) para el desarrollo de su gestión a nivel departamental.</li> </ul>	<p>Los líderes del Consejo Departamental de Política Social, de acuerdo a las entrevistas realizada, considera poco pertinente la inclusión de nuevas entidades al espacio entre las que se encuentra el Ministerio del Trabajo, al considerar que los actores que se encuentran en vigencia y su capital humano con únicos y necesarios para desarrollar las actividades del Consejo. Esto cierra las posibilidades de mejorar a través del aporte de otras instancias a nivel nacional y/o local que en la actualidad no se encuentran participando del espacio.</p>

### OPORTUNIDADES (EXTERNAS)

- Influencia a nivel territorial, en especial, en los municipios del departamento de Bolívar.
- Importantes actores a nivel departamental participan en el espacio de discusión, debido al reconocimiento que posee el mismo, como un espacio influyente.
- Participación de instancias a nivel nacional, las cuales apoyan técnica y financieramente (en algunos casos) a las actividades emprendidas desde este espacio.
- Partición constatan de representas de población vulnerable en el espacio de discusión.
- Las reuniones del espacio, no se desarrollan de una manera centralizada, puesto que, de acuerdo a la agenda, el espacio se reúne en diferentes municipios del departamento con el fin de aumentar la articulación con los municipios más distantes

### POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)

Permanencia del personal encargado de este espacio (en especial los pertenecientes a la Gobernación de Bolívar), para continuación de la excelente gestión que se ha venido desarrollando en el Consejo Departamental de Política Social, puesto que la rotación de los encargados de las entidades participantes, puede lograr distorsionar la articulación institucional en el espacio.

### DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)

Realizar jornadas para convocar a nuevas entidades a nivel local y/o nacional, para la articulación y el aporte de las mismas al espacio de discusión. Entidades tales como el Ministerio del Trabajo, entre otros. Tomando provecho de la importancia del espacio dentro del departamento y la capacidad del mismo para articular y convocar actores.

<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Poca articulación con entidades a nivel distrital, en especial, Alcaldía de Cartagena. Debido en gran parte, a diferencias filosóficas sobre gobernanza, por parte de la administración local y departamental.</li></ul>	Articular programas y/o proyectos para la población vulnerable, población en estado de discapacidad y/o erradicación del trabajo infantil en la ciudad de Cartagena, en donde se cuente con la participación de la Alcaldía Local, puesto que son temas de impacto social, y en donde las administraciones tanto locales y departamentales, tienen incidencia de acuerdo a sus planes de desarrollo vigentes.	Jornadas de integración e inclusión de nuevos actores al espacio, de acuerdo a la necesidad que se tenga en el departamento. Con el ánimo de anudar esfuerzos en el camino hacia cumplir las metas del Plan de Desarrollo Departamental.

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil - CIETI</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	<b>Ministerio del Trabajo</b>
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	<p>Sí (X) No</p> <p><b>Describir:</b> El comité interinstitucional para la erradicación del trabajo infantil si encuentra activo</p>
<b>NORMATIVIDAD</b>	Decreto 859 del 1995 Resolución 3597 de 2003 del Ministerio del Trabajo
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Desarrollar estrategias para la erradicación del trabajo infantil, vinculando y articulados a las entidades para dicho propósito, para el departamento de Bolívar y el distrito de Cartagena.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La inclusión de la línea base en el Plan de Desarrollo Distrital en la temática de erradicación del trabajo infantil y sus peores formas (enfocado en la formulación de un Política Publica)</li> <li>• Ideación de estrategias para actividades relacionadas con la erradicación del trabajo infantil en la ciudad de Cartagena.</li> <li>• Creación de una ruta de atención, en donde los ciudadanos tengan la posibilidad de denunciar este tipo de irregularidades.</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alcaldía de Cartagena</li> <li>• ICBF</li> <li>• FENALCO</li> <li>• SENA Regional Bolívar</li> <li>• Fundación Semillas de Amor</li> <li>• Policía de Infancia y Adolescencia</li> <li>• Ministerio del Trabajo</li> <li>• Procuraduría (poca regularidad)</li> </ul>

<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusión de la línea de base en el Plan de Desarrollo Distrital.</li> <li>• Aumento del cupo a Operadores (ICBF y Alcaldía) de intervención a los menores de edad (aunque, de acuerdo a la percepción del entrevistado, este sigue siendo bajo).</li> </ul>			
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos físicos, técnicos y económicos para el desarrollo de las actividades.</li> </ul>			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Participación en la línea Erradicación del Trabajo Infantil del Plan de Desarrollo Distrital para la ciudad de Cartagena</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>- Política del Sector: Participación en la línea base sobre erradicación del Trabajo Infantil en el Plan de Desarrollo Distrital de Cartagena</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p>	<p>A</p>	<p>B</p>	<p>C</p>	<p>D</p>
<p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>		<p>X</p>		

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

<p style="text-align: center;"><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuenta con un plan de acción, el cual, en la vigencia se encuentra en proceso de reestructuración debido a lo planteado en el Plan de Desarrollo de Cartagena.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No cuenta con recursos físicos, técnicos y financieros para el desarrollo de las actividades propuestas.</li> <li>• Representantes de las entidades participantes del espacio con poco poder de decisión.</li> <li>• Poca eficiencia en las gestiones realizadas por parte del espacio para la resolución de problemáticas.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los representantes de las entidades que hacen parte de este espacio, muestran un alto interés por las temáticas tratadas en el mismo. Muchas de las actividades, que han podido desarrollar a través de este espacio, se realizan con apoyo financiero de los mismos integrantes.</li> <li>• Inclusión de la Línea Base en el Plan de Desarrollo Distrital en la temática de erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfocar la reestructuración de su plan de acción con la línea base incluida en el Plan de Desarrollo Distrital, con el fin de jalonar recursos a nivel público – privado para el desarrollo de las actividades.</li> <li>• Jornadas de socialización, a entidades relacionadas con el tema de erradicación del trabajo infantil y sus peores formas, tales como; Secretaria de Educación, Acción Social, Defensoría del Pueblo, entre otras, en donde se les dé a conocer las actividades incluidas en el plan de acción y el apoyo que cuenta el espacio por</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilizar a los tomadores de decisiones (jefes, coordinadores, entre otros) de las entidades que participan en el espacio sobre los logros obtenidos hasta el momento y de su importe apoyo en la reestructuración del espacio.</li> <li>• Difusión a través de medios de comunicación (radio, televisión local, redes sociales) de la problemática del trabajo infantil en la ciudad de Cartagena, para la sensibilización en la temática.</li> </ul>

	<p>parte de la Alcaldía de Cartagena a través de la inclusión de la línea base en su plan de desarrollo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusión de las universidades en el espacio de discusión como apoyo para su reestructuración en miras al cumplimiento de lo plasmado en el Plan de Desarrollo Distrital, además, del desarrollo de actividades investigadas que den de manifiesto la problemática real en la ciudad de Cartagena.</li> </ul>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Poco interés político en la ciudad por las temáticas abordadas en el espacio.</li> <li>Connotación cultural del trabajo infantil en la ciudad de Cartagena. Puesto que la cultura de la ciudad, asume la inclusión laboral infantil como algo imparte y necesario para los niños, cuestión que ha mitigado los esfuerzos del espacio en esta temática.</li> <li>El cambio de administración distrital, ha producido conmoción en el interior del espacio, llevando a que procesos anteriores se vieran afectados</li> </ul>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <p>Como estrategia dentro de la reestructuración de su plan de acción, enfocar la problemática de la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas desde lo cultural, en otras palabras, anudar esfuerzos para el desarrollo de jornadas de sensibilización en la ciudad sobre la temática y el impacto negativo que esta produce en la población infante.</p>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <p>Integración a otros espacios de mayor incidencia a nivel distrital, en donde se puedan articular temas de erradicación del trabajo infantil y sus peores formas. Espacios como el Consejo Distrital de Política Social, Observatorio de Mercado de Trabajo de Cartagena y la Red de Inclusión Productiva. Esto puede ayudar a una de las principales problemáticas del espacio (los cambios de administración local y de representantes) que no permiten la continuidad de las actividades.</p>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Comisión Regional de Competitividad Cartagena y Bolívar</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	<b>Cámara de Comercio de Cartagena</b>
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No</p> <p><b>Describir:</b> La Comisión Regional de Competitividad se encuentra activa y en proceso de reestructuración.</p>
<b>NORMATIVIDAD</b>	Decreto 651 de 2012
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Es el órgano encargado de coordinar y articular, al interior del departamento de Bolívar, los principales actores, de los sectores público y privado, en temas de competitividad, innovación y desarrollo empresarial, con el fin de promover el desarrollo económico regional.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<p>La comisión regional de competitividad trabaja en las apuestas productivas del departamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Petroquímico – Plástico</li> <li>• Astilleros (diseño, construcción y reparación de embarcaciones navales)</li> <li>• Agroindustrias</li> <li>• Metalmecánica</li> <li>• Logística para el comercio exterior</li> <li>• Turismo</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gobernación de Bolívar (Secretaria de Planeación)</li> <li>- ANDI</li> <li>- FENALCO</li> <li>- ACOPI</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Corporación de Turismo</li> <li>- ProColombia</li> </ul>			
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyectos gestionados para cada una de las apuestas productivas ligadas a iniciativas de Clúster, en donde han participado un número importante de actores, los cuales realizan aportes económicos, técnicos y/o logísticos para la realización de estas actividades.</li> <li>• Creación de la Asociación Náutica de Colombia.</li> </ul>			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos de Capital Humano, para el desarrollo de las actividades de la comisión</li> <li>• Recursos financieros, debido a que gran parte de los honorarios son financiados por Cámara de Comercio.</li> </ul>			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	<p>Si, a través del acompañamiento al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo para el desarrollo de las apuestas priorizadas para el departamento en temas de competitividad en donde la comisión ha sido parte. Estas apuestas, van a definir las rutas en donde el MinCIT actuara en el departamento. Esto se concretará, a través de la firma de un pacto con los actores departamentales y distritales involucrados (Gobernación de Bolívar, Alcaldía de Cartagena, Cámara de Comercio de Bolívar y la Comisión Regional de Competitividad)</p>			
¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:	<p><b>Planes/estudios e investigaciones:</b> Si, a través de las rutas competitivas se estudia las estrategias necesarias para intervenir en cada Clúster, en la actualidad se han adelantados las rutas para: Turismo de reuniones, Industria Náutica, Astilleros, Servicios de Mantenimiento Industrial, Cacao y Logística.</p>			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO "ANÁLISIS ED":	A	B	C	D
CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)		X		

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

<p><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañamiento constante de entes a nivel nacional, que apoyan y financian actividades propuestas en la CRC Bolívar, tales como Impulsa, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y Bancoldex.</li> <li>• El enfoque de las temáticas tratadas en la CRC Bolívar, se relacionan con las principales actividades de la ciudad de Cartagena y el Departamento de Bolívar. Haciendo de este, un interesante un interesante espacio para la promoción de las actividades productivas del territorio.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer el apoyo de instancia a nivel nacional, como una oportunidad para hacer de la CRC Bolívar un espacio más visible dentro del territorio, que le permite promover la articulación.</li> <li>• Realizar jornadas de socialización, dentro de las actividades propuestas en su reestructuración, relacionadas con las apuestas productivas realizadas en años anteriores, en donde se muestre el impacto producido a través de estos, a la sociedad y a los actores principales del territorio.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Invitar, con la gestión a desarrollar por la nueva gerente del espacio, a los actores a un proceso de articulación para la realización de proyectos co-financiados por entes a nivel nacional, los cuales puedan impactar positivamente la ciudad. Esta invitación, debe realizarse de acuerdo al proyecto que se llevara a cabo de tal manera que se incluyan entidades pertinentes.</li> <li>• Incluir dentro de los proyectos a desarrollar, y los cuales cuenten con el apoyo financiero de entes a nivel nacional, el pago a capital humano externo a los funcionarios de Cámara de Comercio de Cartagena, debido a que algunos empleados de la Cámara desarrollan gran parte de los proyectos (como lo ocurrido en las</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Apuestas productivas relacionadas ligadas a iniciativas de Clúster a nivel local y departamental. Entre los que se encuentra; turismo de reuniones, industria náutica, servicios de mantenimiento industrial, producción de cacao y logística (hasta fueron desarrolladas por CRC Bolívar)</li> </ul>		<p>apuestas productivas) y en ocasiones necesitan apoyo técnico externo con el que no se cuentan debido a la falta de recursos. Este proceso de igual manera, ayudaría a desligar las actividades inherentes de la Camara y la CRC Bolívar.</p>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Poca articulación de la CRC con las entidades asociadas a la misma, puesto que, por algunos años, en la ciudad y el departamento, el espacio se ha asociado como una actividad propia de Cámara de Comercio de Cartagena y no como un espacio de discusión que gira entorno a las apuestas productivas. (los actores no identifican con claridad el espacio de discusión)</li> <li>Poca vinculación por la parte de las Universidades al espacio. Puesto que como actor que incide en la academia y la investigación, debería ser parte activa y propositiva del espacio.</li> </ul>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <p>Presentar a la Comisión Regional de Competitividad de Bolívar como un espacio independiente de las actividades desarrolladas por Cámara de Comercio de Cartagena. Invitando a los actores a la articulación, en especial a la academia, para que hagan parte activa del espacio. En el proceso de reestructuración, gestionar por parte de la gerente, la integración a las universidades a proyectos y programas impulsados por la CRC Bolívar.</p>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <p>Gestionar apoyo técnico por parte del Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su reestructuración e incluir en los procesos productivos a desarrollar el acompañamiento del mismo de una manera transversal, con el ánimo de estimular la articulación del espacio y generación de empleo decente dentro del conjunto de actividades a desarrollar en el futuro.</p>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	<b>Ministerio del Trabajo</b>
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	<p><b>Sí (X) No</b></p> <p><b>Describir:</b> Desde el año 2007, se encuentra vigente el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en el departamento de Bolívar, en años anteriores, este se encontraba inactivo.</p>
<b>NORMATIVIDAD</b>	
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	El objetivo central del comité es diseñar estrategias dirigidas a mejorar la calidad de la seguridad y salud en el trabajo de las empresas a nivel local.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitudes para certificación profesional en el área de salud ocupacional</li> <li>• Campañas de prevención en la temática de seguridad y salud en el trabajo</li> <li>• Visita a empresas en compañía de los inspectores del Ministerio del Trabajo como estrategia</li> <li>• Jornadas de sensibilización para la formalización laboral en el territorio</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sindicatos</li> <li>- FENALCO</li> <li>- CUT</li> <li>- Tradecol</li> <li>- Antol</li> <li>- ANDI</li> <li>- Asociación de pensionados</li> <li>- Positiva</li> <li>- Colmena</li> </ul>

¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?				
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos físicos.</li> <li>• Capacitaciones para los actores que involucran el espacio</li> </ul>			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No cuenta con el acompañamiento de instancias a nivel nacional.</li> </ul>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p>-Políticas del sector</p> <p>-Acuerdos/Ordenanzas</p> <p>-Planes/estudios e investigaciones</p> <p>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</p>	<p>Apoyo al Plan de Desarrollo Departamental en lo tocante a seguridad y salud en el trabajo</p>			
<b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b>				<b>X</b>

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

<p><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuenta con un Plan de Acción vigente, que aborda temática como, intervención a los sectores de trabajo informal en los distintos municipios del departamento de Bolívar (incluyendo Cartagena) en convenio con Cámara de Comercio de Cartagena y las ARL.</li> <li>• Cuenta con un proceso de seguimiento y medición de metas, el cual es desarrollado y apoyado por la Secretaria de Salud Departamental.</li> </ul>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Frecuentes cambios administrativos tanto en la Gobernación de Bolívar como en la Alcaldía de Cartagena que dificultan el desarrollo de las actividades propias del espacio.</li> <li>• Las personas que participan en el espacio, enviadas por las entidades articuladas al mismo, tienen poco poder de decisión en los temas tratados por el comité</li> </ul>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento a nivel departamental y distrital como un espacio en donde los profesionales en el área de Salud Ocupacional se pueden certificar para el desarrollo de sus actividades.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <p>Ejecutar de manera estratégica, las actividades vigentes en el Plan de Acción, las cuales se relacionen con rubro más visible a nivel territorial del comité (la certificación en Salud Ocupacional). Esto con apoyo de importantes entidades como Cámara de Comercio de Cartagena y las ARL, las cuales fomenten la formalización laboral y las mejores prácticas empresariales a nivel seguridad y salud.</p>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <p>Sensibilizar a los coordinadores y/o directores de las entidades participantes en el espacio, sobre la importancia de la certificación en el área de Salud Ocupacional para los proyectos desarrollados nivel local y departamental (en temas relacionados con la construcción, petroquímicos, entre otros).</p>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No cuenta con acompañamiento y apoyo de instancia a nivel nacional.</li> <li>• Poca disposición por parte de los actores involucrados en el comité, en cuanto a la participación y articulación en el espacio. Mucho de</li> </ul>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <p>Incluir dentro de los planes de acción, jornadas de capacitación para los actores involucrados y los que en la actualidad no se encuentran acompañando el espacio, en temáticas relacionadas con seguridad en el trabajo. De manera estratégica, seleccionar temas y ponentes que logren captar la atención de las empresas y actores</p>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <p>Gestionar el acompañamiento de instancia a nivel nacional, como el Ministerio de Salud. Permittedole al espacio una mayor visibilidad en el territorio.</p>

los actores ven poco relevante su presencia en el espacio.

involucrados en la seguridad y salud en el trabajo, lo que permitirá como resultado, un proceso de articulación.

<b>NOMBRE DEL ESPACIO:</b> Observatorio Regional del Mercado de Trabajo – ORMET Cartagena y Bolívar	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Universidad de Cartagena
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	<p>Sí (x) No _____</p> <p><b>Describir:</b> El Observatorio Regional del Mercado de Trabajo, se encuentra activo y en desarrollo constante de actividades de investigación.</p>
<b>NORMATIVIDAD</b>	<i>Leyes, decretos, normas o acuerdos para su creación y/o conformación.</i>
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Hacer análisis e investigaciones sobre la estructura y la coyuntura del mercado de trabajo en la ciudad de Cartagena y la región caribe. Adicional a esto, se busca que esta información llegue a los espacios en donde se difusión pueda impactar significativamente en el territorio.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mercado de Trabajo en general</li> <li>• Análisis de Coyuntura del mercado de trabajo y sus dinámicas</li> <li>• Empleo decente</li> <li>• Análisis de género</li> <li>• Perfiles productivos y ocupacionales de inclusión productiva</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alcaldía mayor de Cartagena</li> <li>• Cámara de Comercio de Cartagena</li> <li>• Universidad de Cartagena</li> <li>• Universidad Libre</li> <li>• Fundación Universitaria Tecnológica Comfenalco</li> <li>• Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD</li> </ul>
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación de la política de empleo decente en el distrito de Cartagena, a partir de la publicación del libro “calidad del empleo de Cartagena” y el desarrollo de un foro sobre trabajo decente.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A través del estudio Perfiles Ocupaciones del sector turismo y de las recomendaciones del mismo la fundación Amanecer diseño un programa técnico laboral en alojamiento el cual generaba las competencias que habían sido mostradas en el estudio, produciendo un impacto a nivel social.</li> <li>• A través del estudio de Perfiles Ocupaciones en Construcción una ONG holandesa desarrollo un programa en carpintería metalmecánica.</li> <li>• El observatorio ha sido invitado por parte del concejo de Cartagena a formar parte de la política pública de trabajo decente. (incidencia del observatorio en la dinámica económica y social del distrito).</li> </ul>			
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo técnico y administrativo que ayude en la dinámica del Observatorio</li> </ul>			
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>Si, en el desarrollo de la Política Publica de Trabajo Decente</p>			
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</p> <p>- Foro sobre empleo decente</p> <p>- Debate con candidatos a la alcaldía de Cartagena sobre trabajo decente.</p>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b></p>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>		<b>X</b>		

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

<p><b>Factores externos</b></p> <p><b>Factores internos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuenta con un Plan de Acción, con temáticas tales como; empleo decente, genero, calidad del empleo y política laboral.</li> <li>• Apoyo importante del sector académico para el desarrollo de investigación, proyectos y actividades a fines con el Observatorio.</li> </ul>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de personal de apoyo al coordinador del observatorio para el desarrollo de las actividades. De acuerdo a lo manifestado por el entrevistado, el ORMET, no cuenta con el capital humano suficiente para la realización de sus investigaciones lo que le ocasiona al coordinador una carga mayor.</li> <li>• No cuenta con un sistema de medición de metas alcanzadas, lo que dificulta el seguimiento a la gestión y el impacto logrado por el espacio.</li> </ul>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañamiento del nivel nacional a través de Ministerio de Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD.</li> <li>• Participación activa en los debates ante Consejo y demás espacios relevantes, en la temática de Trabajo Decente a nivel Distrital.</li> <li>• Fuerte articulación con entidades a nivel gubernamental como la Alcaldía y de</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <p>Continuar con la generación de debates en el sector público, en temas relevantes como el trabajo, los cuales, les ha servido al Observatorio para la sensibilización de temáticas como el trabajo decente a nivel distrital.</p>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluir la participación de grupos de investigación e investigadores pertenecientes a la Universidad de Cartagena u a otra Universidad del territorio asociados a las temáticas del Observatorio para el acompañamiento a investigaciones de alto impacto en la ciudad, de tal manera que la actividad se enriquezca.</li> <li>• Incluir en su plan de acción, una jornada de capacitación por parte de entidades como el</li> </ul>

<p>influencia como la Red de Inclusión Productiva.</p>		<p>PNUD para el desarrollo de un sistema de medición y seguimiento a metas.</p>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No se cuenta con un espacio físico para el desarrollo de las investigaciones, en donde, además, se puedan integrar grupos de investigación y jóvenes investigadores para el apoyo de las actividades relacionadas con el observatorio.</li> <li>• No cuenta con un espacio virtual para la difusión de resultados de investigación y de estadísticas (datos) pertinentes en el marco del mercado de trabajo de la ciudad y el departamento.</li> </ul>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <p>Gestionar con actores a nivel distrital, el apoyo a la construcción o adecuación de un espacio físico que cuente con los recursos necesarios para la investigación. Esto también se podría realizar con el apoyo de la Universidad de Cartagena, en donde se encuentra la Secretaria Técnica.</p>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <p>Gestionar a nivel distrital y con el acompañamiento de PNUD, el desarrollo de una página web que sirva de instrumento de difusión para el Observatorio. Lo cual permita al distrito contar con un espacio en donde pueda extraer información relevante sobre la dinámica del mercado de trabajo en la ciudad de Cartagena.</p>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO:</b> Red de Inclusión Productiva	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí (x) No _____ <b>Describir:</b> La Red de Inclusión Productiva de Cartagena se encuentra activa desde el 2011 sin cese de actividades.
<b>NORMATIVIDAD</b>	<i>Leyes, decretos, normas o acuerdos para su creación y/o conformación.</i>
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Articular acciones, recursos y conocimientos, entre las entidades que trabajan en áreas de inclusión productiva en Cartagena, lográndose potenciar los procesos que vienen adelantando para la generación de ingresos, así como su incidencia en la política pública de Desarrollo Económico de la ciudad, en aras de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de la población en situación de pobreza y vulnerabilidad..
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusión productiva</li> <li>• Política Publica de Inclusión Productiva</li> <li>• Dinámica del Mercado de Trabajo.</li> <li>• Temáticas relevantes de la actividad economía y social en el distrito de Cartagena.</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FENALCO</li> <li>• ACOPI Bolívar</li> <li>• CAMACOL</li> <li>• Cámara de Comercio de Cartagena</li> <li>• Alcaldía de Cartagena</li> <li>• Departamento de Prosperidad Social</li> <li>• Observatorio Regional de Mercado Laboral – ORMET</li> <li>• CEMPRENDE</li> </ul>

- ANDI
- ASOTELCA
- FUPAD
- SENA regional Bolívar
- Escuela Naval
- CITUCAR
- Instemol
- Funtab
- Instituto tecnológico colegio mayor de Cartagena
- Instituto Politécnico Bolivariano
- Instituto de Diseño y Moda Maria Luisa Valencia
- Fundación Julio Zurek de Ardila
- Fundación Social
- Fundación Proboquila
- Fundación Granito de Paz
- Fundación Juan Felipe Gómez
- Forja CDA
- Universidad Santo Tomas
- Universidad de Cartagena
- Universidad Libre
- Comfamiliar
- Comfenalco
- PNUD
- Finamerica S.A
- Red Unidos
- Corporación Gente Estratégica
- Corporación enlace Empresarial

<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La construcción de un Política de Inclusión Productiva a nivel distrital.</li> <li>• La participación en el debate y posterior acompañamiento a la formulación de la política de trabajo decente en la ciudad de Cartagena.</li> <li>• Alta articulación con entidades y actores a nivel distrital.</li> </ul>			
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<p>Recursos económicos para potenciar más las actividades desarrolladas desde la Red, debido a que estos dependen de los convenios que pueden alcanzarse a través de los integrantes del espacio.</p>			
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>Si, en el desarrollo de la Política Publica de Inclusión Productiva para la ciudad de Cartagena</p>			
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>Políticas del sector: Política Publica de Inclusión Productiva</p>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b></p> <p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	A	B	C	D
	X			

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

	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>
<p><b>Factores externos</b></p> <p><b>Factores internos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capital humana capacitado para el desarrollo de las actividades inherentes a la Red de Inclusión Laboral.</li> <li>• Creatividad por parte de los participantes de la Red a la hora de intervenir en espacio esenciales como la Alcaldía (se destaca el desarrollo de un desayuno con los candidatos a la alcaldía con el fin de socializar la panorámica socioeconómica de la ciudad, y de igual manera mostrar su interés por trabajar de la mano con la futura administración)</li> <li>• Cuenta con un Plan de Acción vigente, con ejes temáticos trascendentales como; formación para el trabajo y la inserción laboral, emprendimiento, fortalecimiento y acceso a mercados, microfinanzas, innovación y tecnología y alianzas público – privadas.</li> <li>• Alta gestión y disposición por parte de la coordinadora en el desarrollo de las actividades relacionadas con la Red.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No cuenta con un proceso de medición de metas, que en el largo plazo puede afectar el seguimiento a la gestión que se está realizando en la ciudad de Cartagena.</li> </ul>

### OPORTUNIDADES (EXTERNAS)

- Acompañamiento y apoyo técnico y financiero del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD, para la realización de actividades afines a la Red.
- Alta articulación a nivel distrital con actores importantes de la ciudad, los cuales demuestran su interés y respaldo al espacio de discusión
- Reconocimiento de entidades y actores del sector público y privado como una Red en donde se pueden desarrollar temas de impacto a nivel local, reconocimiento como un espacio de discusión, que aporta positivamente al desarrollo de la ciudad. (en el proceso de entrevista a otras entidades y espacios de discusión, manifestaban su admiración y reconocimiento de la Red de Inclusión Laboral)

### POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)

Continuar con la gestión desarrollada por la Coordinadora de la Red, en cuanto a la articulación con las entidades y los actores participantes del espacio. Actividades no solo laborales, propias de la dinámica de la Red, sino la inclusión de espacio de fortalecimiento de las instituciones a través de eventos sociales (almuerzo con líderes de espacio, desayunos, entre otros), cuestión que se ha venido desarrollando y a ayudado al fortalecimiento de la Red.

### DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)

Incluir dentro de sus objetivos, el diseño de herramientas para el seguimiento y autoevaluación de las metas y logros alcanzados a través de la Red para fortalecer la gestión desarrollada.

<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<p>Inconformidad por parte de algunas entidades del espacio, con el diseño y ejecución de proyectos por parte de entidades externas sin la inclusión de la Red en el mismo.</p>	<p>Canalizar en lo posible, las propuestas de programas y/o proyectos para el distrito a través de la Red de Inclusión Productiva.</p>	<p>El diseño de una herramienta de seguimiento y autoevaluación de la gestión, servirá para difundir aún más la capacidad de la Red en el distrito para el diseño y ejecución de proyecto, esto con el fin de ayudar a canalizar las propuestas externas a la Red y mostrar a los actores externos la buena labor del espacio.</p>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Regional SENA Bolívar</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	<b>SENA Regional Bolívar</b>
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí (x) No _____ <b>Describir:</b> El Consejo Regional SENA Bolívar, se encuentra activo y ha realizado secciones ininterrumpidamente.
<b>NORMATIVIDAD</b>	Acuerdo 41 de 1969 (25 de Junio) – Artículos 39 a 46
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Tratar temáticas con injerencia con la formación en el SENA y el proceso de gestión de la institución (convenios y alianzas interinstitucionales).
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenios y alianzas interinstitucionales</li> <li>• Presupuesto SENA Regional Bolívar</li> <li>• Mediación en problemáticas relacionadas con el SENA (paro de trabajadores)</li> <li>• Programas desarrollados en el SENA</li> <li>• Actividades y Directrices a nivel Nacional</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ACOPI Regional Bolívar</li> <li>• FENALCO</li> <li>• CUT</li> <li>• ANUCO</li> <li>• Arzobispado de Cartagena</li> <li>• SENA</li> </ul>
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenios y alianzas para cobertura en formación a la población vulnerable en el departamento de Bolívar.</li> </ul>

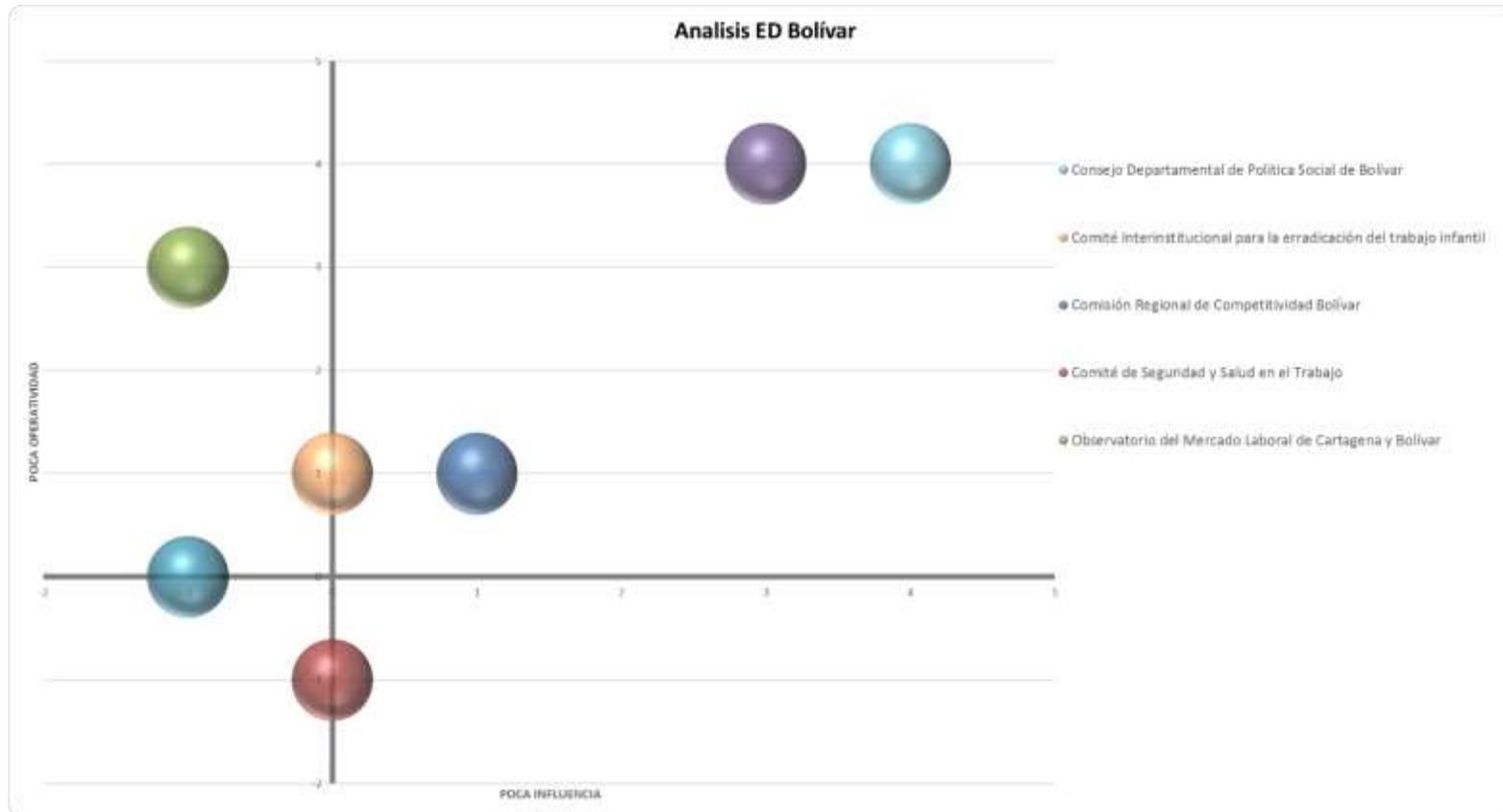
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<p>Mayor participación de los actores pertenecientes al Consejo Regional Sena, debido a que en ocasiones no se ha podido desarrollar las reuniones por ausencia de consejeros. En su mayoría, los consejeros hacen sus votos de manera virtual.</p>			
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>Si, en la realización de los Planes de Desarrollo Departamental y Distrital, aportando metas, convenios y alianzas en donde el SENA podría tener relevancia en el territorio.</p>			
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>				
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b></p>	A	B	C	D
<p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>		X		

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

<p><b>Factores externos</b></p> <p><b>Factores internos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capital humano calificado para el desarrollo de las actividades alrededor del Consejo Regional Sena.</li> <li>• Alta influencia del espacio sobre las actividades propias del SENA Regional Bolívar, en ocasiones el Consejo Regional Sena, se presenta como un interlocutor para el fortalecimiento del SENA, y en algunas ocasiones mediador para la resolución de conflictos (ejemplo: intervención en los momentos donde la entidad ha presentado cese de actividades).</li> </ul>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reglamentación interna laxa en lo tocante a la participación de sus consejeros en las reuniones (los consejeros pueden realizar votos y participación virtual), lo que dificulta la realización de las reuniones en algunas ocasiones.</li> </ul>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento de actores privados y públicos como un espacio relevante para la promoción de la empleabilidad y el cierre de brecha demanda – oferta del mercado laboral.</li> <li>• Desarrollo de convenios y alianzas que promueven la articulación de diferentes actores en el departamento permitiendo el cierre de brechas y la inclusión de población vulnerable en los procesos de empleabilidad.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuar con la incidencia del Consejo Regional Sena sobre la institución, haciendo un especial énfasis en la construcción de nuevos convenios y alianzas con el sector público y privada para mejorar la empleabilidad en el departamento de Bolívar.</li> <li>• Promover la legislación alrededor de beneficios a empleadores que cuenten con practicantes SENA para estimular convenios y alianzas con esta institución.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar la normatividad interna del espacio, para promover la participación activa de los actores (consejeros) que a la vigencia realizan sus votaciones y aportes de manera virtual, dificultando la toma de decisiones.</li> </ul>

<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Baja participación de los consejeros en las reuniones (como se ha mencionado con anterioridad, muchas utilizan su voto virtual permitiéndole la no participación presencial a las reuniones)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Articular estrategias con funcionarios del SENA encargados de la secretaria técnica de este espacio, con los consejeros que en la vigencia no se encuentran activos para estimular su participación.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Renovar la normatividad en lo tocante al voto virtual para consejeros, con el ánimo de aumentar la participación de actores claves en el espacio.</li></ul>

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



## 2. MAPA DE ACTORES

### 2.1 Actividades desarrolladas para la implementación del mapeo

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
30/08/16	Entrevista Consejo Departamental de Política Social Bolívar	Concertación de un espacio de aproximadamente una hora, en donde se adelantaron diálogos a través de la entrevista propuesta por la metodología “mapa y espacios de discusión”, en donde participaron secretarías técnicas, delegados de espacios, asistentes técnicos y coordinadores, que desarrollan acciones de manera activa en cada uno de los espacios en donde se fomenta la generación de empleo e ingresos en el Departamento de Bolívar y el Distrito de Cartagena	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de los actores que participan en los espacios de discusión.</li> <li>• Acceso a la documentación legal reglamentaria de los espacios de discusión.</li> <li>• Análisis de los espacios de discusión en el marco de las actividades desarrolladas para los objetivos del Trabajo Decente en el territorio</li> </ul>
	Entrevista Subcomisión Departamental de Concertación en Política Salarial y Laboral		
	Entrevista Comisión Regional de Competitividad Bolívar		
	Red de Inclusión Productiva de Cartagena		
02/09/16	Entrevista Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo		
	Entrevista Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil		

	Entrevista Observatorio del Mercado Laboral Cartagena y Bolívar		
12/09/16	Consejo Regional SENA		

## 2.2 Resultados MAC

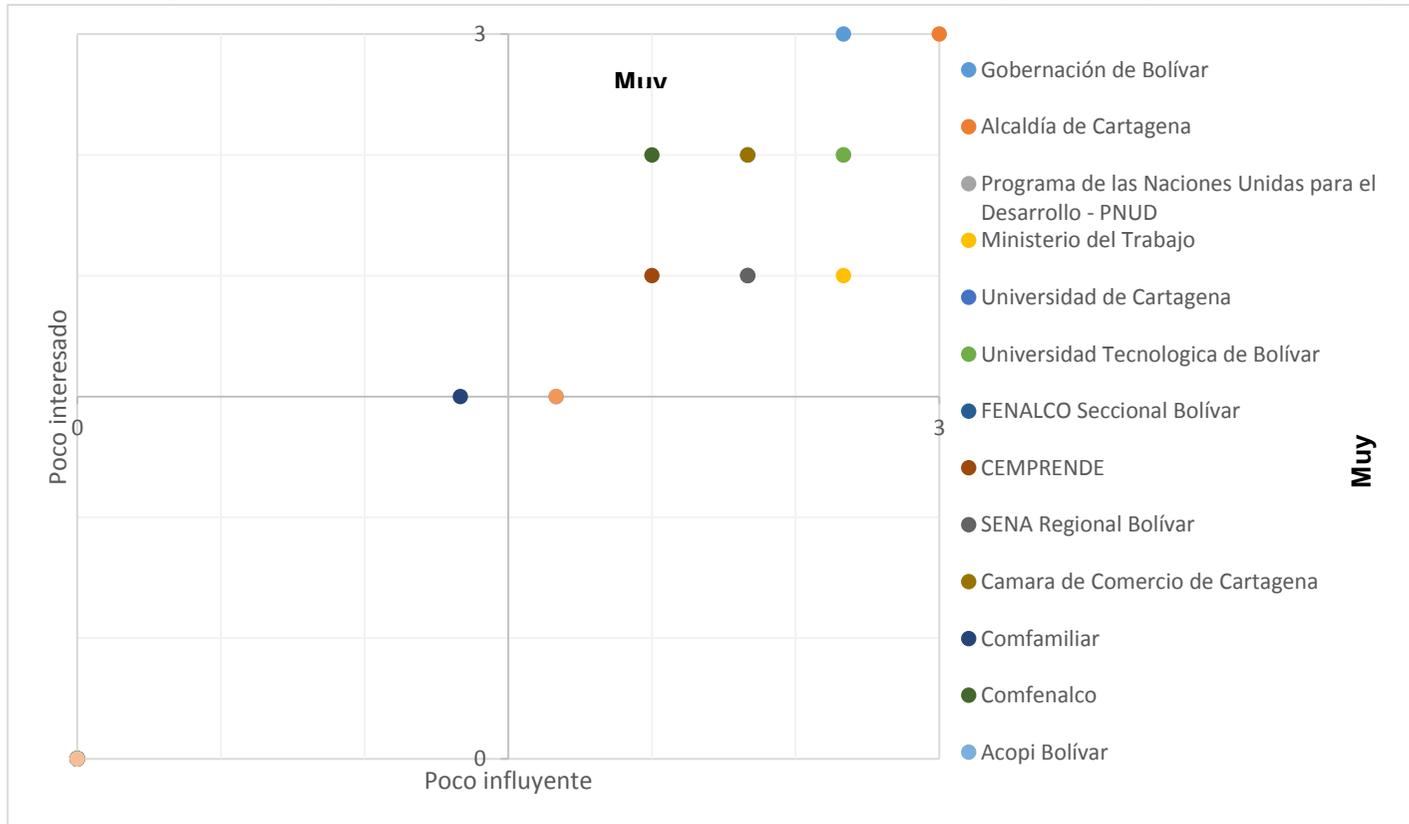
De acuerdo a la clasificación propuesta en la Matriz MAC (fila D) ¿cómo está compuesta la participación por grupo de actores?

Tipo de actor	Número total
Gobierno	4
Entidad Privada	6
Gremio	
Academia	3
Cooperación Internacional	1
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	
<b>Total actores</b>	<b>14</b>

- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión?
  - En el Departamento de Bolívar y el Distrito de Cartagena, es necesario reforzar la presencia de actores de instancia nacional que puedan tener influencia en el territorio, tales como el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo quienes pueden ser de gran apoyo en la articulación de los actores claves en empleo, emprendimiento y competitividad, puesto que, en el marco de estas temáticas, la falta de una dirección nacional, afecta la integración de entidades públicas, privadas y académicas, en temáticas donde el Ministerio tiene influencia. La poca presencia de este Ministerio en los espacios de discusión es notable (de acuerdo a lo manifestado por el grupo de entrevistados).
- ¿Qué estrategias de mantenimiento de actores, propondría para que los actores desarrollen mejor su actividad?
  - En el caso particular de Cartagena, integrar más actores a la Red de Inclusión Productiva coordinada por Eugenia Mier, debido al reconocimiento y la importancia otorgada por las entidades entrevistadas y por la excelente gestión desarrollada por la coordinadora. En éste se estimula la integración a través de espacios informales como salidas de campo, actividades lúdicas, cenas, entre otros, que estimulan la articulación y mejoran las relaciones, además de esto, a nivel local, la Red, a través de las entidades adscritas al mismo, han logrado importantes aportes a la ciudad, convirtiéndola en un espacio de gran importancia a nivel local y de amplio reconocimiento.

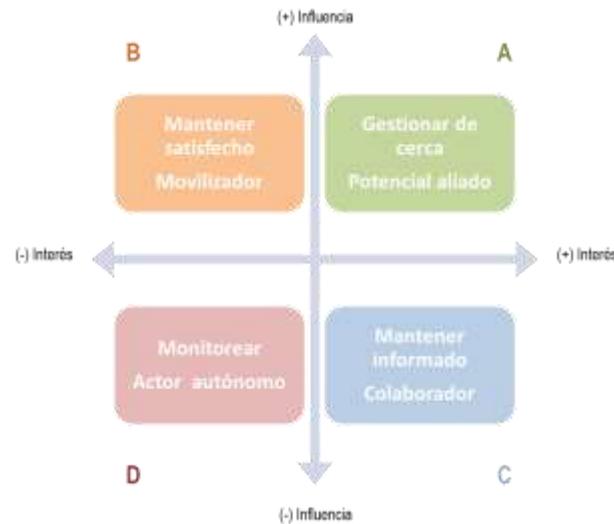
### 2.3 Análisis mapeo de actores

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



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

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



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

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Los actores pertenecientes a este cuadrante, se caracterizan por liderar espacios de discusión con alta influencia en el territorio, son formuladores y ejecutores de políticas públicas tanto para el departamento como el distrito, cuentan con el apoyo interno (capital humano) y externo (actores territoriales) para desarrollar sus actividades. Adicional a esto, estos actores son dinamizadores de las actividades económicas y del tejido social del territorio, y cuentan con suficiente personal para participar masiva y constantemente en diferentes espacios de discusión.

Estrategias para vincularlos de manera efectiva y bajo qué condiciones se debe lograr implicar como promotores de las iniciativas a favor del trabajo decente en el nivel territorial.

Para la sensibilización de estos actores y su vinculación permanente y activa de las actividades relacionadas con el trabajo decente en el territorio, es necesaria reconocer cuáles son sus Planes de Acción vigentes, y de una manera propositiva y colaborativa articular los objetivos del Ministerio de Trabajo en el marco del Trabajo Decente con los intereses y metas propuestas por estos actores.

En el caso particular de la Gobernación de Bolívar y la Alcaldía de Cartagena, es fundamental la articulación de los objetivos del Trabajo Decente con las metas propuestas en los Planes de Desarrollo 2016 – 2019.

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

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

En este cuadrante se encuentra como único actor Cámara de Comercio de Cartagena, debido a su alta capacidad de influenciar en el territorio a través de su infraestructura y articulación con el sector privado del distrito. Sin embargo, no se encuentra articulado con el sector público tanto a nivel departamental como distrital, debido a discrepancias en las temáticas desarrolladas por Cámara de Comercio en los espacios de discusión que lidera y los entes gubernamentales, tales como; políticas de emprendimiento, fomento del empresariado en la ciudad y el departamento, temas de competitividad y gestión de recursos para proyectos enfocados en esta temática, entre otros.

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

Es posible mejorar la comunicación y el acercamiento, a través del acompañamiento y la intermediación entre este actor y las entidades de nivel público, con la ayuda de los espacios de discusión presentes en el territorio.

Apoyar las iniciativas propuestas por Cámara de Comercio de Cartagena donde el Ministerio puede tener influencia, en temas tales como; empleabilidad, formación y formalización de trabajadores del territorio.

Esto con el fin de aumentar el interés de este actor importante, en las temáticas relacionadas con el Trabajo Decente y su articulación con instancias nacional.

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

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

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

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

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

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

**OBSERVACIONES ADICIONALES**