



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



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

DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA

MINISTERIO DEL TRABAJO

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

ARIEL ENRIQUE ALVIZ PÉREZ

Noviembre de 2016

1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

1.1 Actividades desarrolladas

La implementación de la metodología en el territorio, en particular, la aplicación de los instrumentos, estuvo precedida de algunas actividades preparatorias que se desarrollaron como fase inicial del proceso; así, en primer lugar, se hizo una revisión de una base de datos de espacios que hacen parte del ecosistema del sector trabajo en el país, teniendo en cuenta la extensión a los territorios de los mismos; en segundo lugar, se realizó una revisión de manera exhaustiva del ejercicio previo de mapeo que desde el Ministerio del Trabajo se adelantó en la vigencia 2015; y finalmente, se contextualizó a la directora territorial del Ministerio del Trabajo, lo que permitió, por un lado que se notificaran a los delegados de algunos de los espacios identificados para el soporte requerido, y también, se obtuvo el apoyo de la dirección territorial en cuanto al componente de relacionamiento institucional con otros espacios.

Así, se continuó con (3) tres fases, una de notificación, una de aplicación y una de consolidación, la primera de ellas era de corte informativo, se enviaron mails, se hicieron llamadas y se compartió previamente la 'entrevista' para que los actores estuviesen contextualizados acerca del ejercicio propiamente y de aquello sobre lo que se pretendía indagar, la segunda fase fue la de aplicación, la cual se detalla a continuación:

FECHA	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
[28/09/2016]	Levantamiento de información primaria a partir de entrevista semiestructurada	<u>Generales:</u> → Presentación → Explicación del ejercicio. → Solicitud para grabar la entrevista (Aceptada) <u>Particular:</u> → Entrevista a la Dra. Mara Vergara – Gestora de la CRC de Córdoba y Secretaria técnica de la Red Regional de Emprendimiento.	→ Recaudo de Información completa, tomada de una de los secretarios técnicos del espacio y líderes en el departamento en el tema. → Fortalecimiento del componente del relacionamiento del GATT. → Posibilidad de vinculación del Ministerio del Trabajo a estos espacios.
[29/09/2016]		<u>Generales:</u> → Presentación → Explicación del ejercicio.	→ Recaudo de Información completa, tomada de la inspectora para el apoyo al director territorial en la coordinación del CSSST Córdoba.

		<p>→ Solicitud para grabar la entrevista (Aceptada)</p> <p><u>Particular:</u></p> <p>→ Entrevista a la Dra. Diana Ruiz Goez – Apoyo del director territorial en el Comité Seccional de Seguridad y Salud en el trabajo.</p>	
[29/09/2016]	Levantamiento de información primaria a partir de entrevista semiestructurada	<p><u>Generales:</u></p> <p>→ Presentación</p> <p>→ Explicación del ejercicio.</p> <p>→ Solicitud para grabar la entrevista (Aceptada)</p> <p><u>Particular:</u></p> <p>→ Entrevista al Dr. Oscar Galarcio – Delegado de la DT Córdoba del Ministerio del Trabajo para temas de empleo - Ex Secretario Técnico de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del mismo departamento.</p>	<p>→ Recaudo de Información completa, tomada de uno de los delegados para temas de empleo de la DT Sucre y ex secretario técnico de la SDCPSL Córdoba.</p>
[23/11/2016]	Levantamiento de información primaria a partir de entrevista semiestructurada	<p><u>Generales:</u></p> <p>→ Presentación</p> <p>→ Explicación del ejercicio.</p> <p>→ Solicitud para grabar la entrevista (No aceptada)</p> <p><u>Particular:</u></p> <p>→ Entrevista al Dr. Albeiro Usta – Secretario técnico del Comité de Cooperación Internacional y director de la Fundación Trópico.</p>	<p>→ Recaudo de Información completa, tomada del Secretario del Comité técnico del espacio.</p> <p>→ Visibilización de las acciones del Ministerio del Trabajo en el territorio.</p> <p>→ Fortalecimiento del componente del relacionamiento del GATT.</p>
[23/11/2016]	Levantamiento de información primaria a partir de entrevista semiestructurada	<p><u>Generales:</u></p> <p>→ Presentación</p> <p>→ Explicación del ejercicio.</p> <p>→ Solicitud para grabar la entrevista (Aceptada)</p> <p><u>Particular:</u></p>	<p>→ Recaudo de Información completa, tomada del Secretario del Comité técnico del espacio.</p> <p>→ Visibilización de las acciones del Ministerio del Trabajo en el territorio.</p>

		Entrevista a la Dr. Francisco Jiménez Novoa – Secretario del Comité técnico del CONSEA de Córdoba.	→ Fortalecimiento del componente del relacionamiento del GATT.
[24/11/2016]	Levantamiento de información primaria a partir de entrevista semiestructurada	<p><u>Generales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Presentación → Explicación del ejercicio. → Solicitud para grabar la entrevista (Aceptada) <p><u>Particular:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Entrevista a la Dra. Aura García Martínez–Secretaria del Comité Universidad Estado Empresa -CUEE. 	<ul style="list-style-type: none"> → Recaudo de Información completa, tomada de uno de la Secretaria del Comité técnico del espacio. → Visibilización de las acciones del Ministerio del Trabajo en el territorio.
[25/11/2016]	Levantamiento de información primaria a partir de entrevista semiestructurada	<p><u>Generales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Presentación → Explicación del ejercicio. → Solicitud para grabar la entrevista (Aceptada) <p><u>Particular:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Entrevista a la Dra. Melissa Figueroa Juris – Secretaria técnica del Comité Regional del SENA Córdoba. 	<ul style="list-style-type: none"> → Recaudo de Información completa, tomada del Secretario del Comité técnico del espacio. → Visibilización de las acciones del Ministerio del Trabajo en el territorio. → Fortalecimiento del componente del relacionamiento del GATT.

Finalmente, en la fase de consolidación, se procedió a la transcripción y diligenciamiento del formato de entrevista de acuerdo a lo que los actores clave habían manifestado.

1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Comisión Regional de Competitividad de Córdoba (CRC Córdoba) y Red Regional de Emprendimiento de Córdoba (RRE Córdoba)	X	Dra. Mara Vergara – Directora de Promoción y Desarrollo de la Cámara de Comercio de Montería (Secretaría técnica de los dos espacios)
Comité Seccional de Seguridad y Salud en el trabajo de Córdoba (CSST Córdoba)	X	Dra. Diana Ruiz Goez – Inspectora del Trabajo Dirección Territorial Córdoba (Apoyo del director territorial en el Comité Seccional de Seguridad y Salud en el trabajo) (Ministerio del Trabajo)
Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Córdoba (SCDPSL Córdoba)	X	Dr. Oscar Galarcio, delegado de la DT Córdoba del Ministerio del Trabajo para temas de empleo (Ex Secretario Técnico de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del mismo departamento) (Ministerio del Trabajo)
Comité de Cooperación Internacional de Córdoba (CI Córdoba)	X	Dr. Albeiro Usta Director de la Fundación Trópico (Secretario técnico del Comité de Cooperación Internacional)
CONSEA Córdoba	X	Dr. Francisco Jiménez Novoa, Secretario del Comité técnico del CONSEA de Córdoba. (Secretaría de Desarrollo Económico y Agroindustrial de Córdoba)
Comité Universidad-Estado-Empresa CUEE	X	Dra. Aura García Martínez–Secretaria Técnica del Comité CUEE (Decana de Economía UPB Montería).
Consejo directivo del SENA Regional Córdoba	X	Dra. Melissa Figueroa Juris- Secretaria del Consejo directivo del SENA Regional Córdoba. (SENA Regional Córdoba)

Particularmente para el caso del departamento de Córdoba, es importante señalar que en total se hizo el levantamiento de información de aproximadamente ocho (8) espacios de discusión, y otros con alta relevancia no fueron mapeados, por la dificultad de acceso a los líderes o por la inactividad de los mismos en la actual vigencia, como lo son los Consejos de Políticas Sociales a nivel departamental y municipal, los Comités departamental y municipal de discapacidad, y los Comités interinstitucionales para la erradicación del trabajo infantil y la protección del menor trabajador en el ámbito departamental y municipal.

1.3 Análisis espacio de discusión

NOMBRE DEL ESPACIO: Comisión Regional de Competitividad de Córdoba –CRC Córdoba- y Red Regional de Emprendimiento de Córdoba –RRE Córdoba-	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Cámara de Comercio de Montería –CCMontería-
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: El espacio desde su creación ha estado activo, sin embargo en la actual vigencia se le ha imprimido mayor dinamismo al espacio. Si se reúnen en esta vigencia, una (1) vez cada (2) dos meses mes durante todo el año. (Bimensual)
NORMATIVIDAD	Decreto 1500 del 13 de Julio de 2012 y Ley 1014 de 2006
OBJETIVO DEL ESPACIO	En el artículo No 7 de la Ley se señala que es objeto de las redes para el emprendimiento: → 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 las mesas de trabajo de acuerdo al artículo 10 de esta ley. → Ser articuladoras 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. → Las demás que consideren necesarias para su buen funcionamiento.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	No hay agendas definidas, las temáticas tratadas dependen de los requerimientos del territorio o de aquellos que inmiscuyan a la CRC, por lo tanto se abordan principalmente: → Competitividad → Desarrollo Territorial → Lineamientos estratégicos en competitividad para el territorio.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Su base de conformación se sustentaba en la participación de grandes empresas locales, FRIGOSINU, Miguel Milanés, AgroEmpresas, GanaCOR, Urrá S.A. E.S.P., COMFACOR, SENA, todas las universidades, entre otros.

¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	Principalmente: → Plan Regional de Competitividad.			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	En particular en Córdoba: → Empoderamiento de las autoridades locales. → Nombrar o establecer un Gestor de la Comisión Regional de Competitividad. → Determinar un grupo formulador de proyectos. → Imprimir mayor dinamismo al espacio			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	No se ha ejercido acompañamiento, la política es directriz del nivel nacional..			
<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>En relación a</p> <p>→ Políticas del sector: No</p> <p>→ Acuerdos/Ordenanzas: No</p> <p>→ Planes/estudios e investigaciones: No</p> <p>→ Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: No</p> <p>Para la actual vigencia, en el proceso de formulación del plan de desarrollo departamental, al Asamblea solicitó reunión con la Comisión Regional de Competitividad para escuchar los lineamientos en materia de competitividad que debían estar inmersos dentro del plan.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p> <p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	A	B	C	D

Es importante indicar que para el caso del departamento de Córdoba las acciones de la Red Regional de Emprendimiento y la Comisión Regional de Competitividad están en consonancia, en este sentido, muchos de los temas abordados en uno de los espacios, tiene eco en el otro.

1. COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD DE CÓRDOBA –Córdoba-

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
<p>Factores externos</p> <p>Factores internos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p>	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Base fundadora con participación de las entidades más representativas de la región. 2. Incidencia en planes de desarrollo en temas relativos a la competitividad regional. 2. Desarrollo de planes y rutas competitivas, estratégicas para el desarrollo. 3. Alto conocimiento de la región, potencialidades y prospectiva de crecimiento productivo y territorial. 4. Alta operatividad para responder y atender requerimientos en temas de su competencia. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bajo interés de las autoridades locales, asociada al cambio de administración. 2. Poca eficiencia asociada a la no definición de metas y la falta de un gestor de tiempo completo. 3. Poca incidencia como espacio motivada por el nulo desarrollo de proyectos que permitan capitalizar el espacio en todos los ámbitos.
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p>	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p>	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Creciente interés del gobierno nacional en desarrollo de nueva política industrial y competitiva. 2. Creciente número de convocatorias nacionales para el desarrollo de apuestas productivas sectoriales clave en los territorios. 3. Temas de competitividad y desarrollo productivo incluidos en el plan nacional de desarrollo. 4. Lineamientos de competitividad estratégica incluidos en el plan de desarrollo departamental. 5. Creación de la Secretaría de Competitividad y Cooperación Internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> → Promover la capitalización de propuestas de desarrollo sectorial en convocatorias de instancias nacionales → Promover el diálogo con las entidades que integran la CRC, enfatizando la administración pública. → Generar productos acordes a los nuevos lineamientos de política pública impulsados por el gobierno actual. → Generar lineamientos de competitividad para el desarrollo del sector productivo local. → Facilitar la integración de diversas organizaciones a la nueva secretaría, en temas de su resorte. 	<ul style="list-style-type: none"> → Definir plan de acción con rutas de articulación claras entre los actores que conforman la CRC. → Diseñar planes estratégicos sectoriales acordes a las apuestas productivas nacionales. → Promover la canalización de programas nacionales a través de la CRC. → Generar acciones de acompañamiento a autoridades y entidades locales distintas al departamento y capital. → Definir <i>Gestor</i> y <i>Equipo Formador</i> para mejorar la eficiencia del espacio.
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p>	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Desconocimiento de las potencialidades de la CRC. 2. Flexibilidad en la normativa que estructura y da operatividad las CRC. 3. Creciente número de organizaciones que generan propuestas similares a la CRC. 	<ul style="list-style-type: none"> → Definir estrategia de comunicación para mantener informados a los miembros de la CRC acerca de las actividades y apuestas en el territorio. → Generar alianzas con diversos sectores para el impulso de proyectos con impacto regional en competitividad. → Promover la vinculación de los objetivos del espacio a los desafíos de la nueva Secretaría de competitividad. 	<ul style="list-style-type: none"> → Estructurar operativa y organizacionalmente la CRC → Fomentar la articulación de la CRC con otros espacios de discusión relacionados. → Promover la capacitación constante de los miembros de las CRC en el departamento. → Promover la articulación de las apuestas productivas de la CRC con los intereses internacionales.

NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo departamental de desarrollo rural de Córdoba –CONSEA Córdoba-	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	La Secretaría Técnica del CONSEA en Córdoba la ejerce el Secretario de Desarrollo Económico y Agroindustrial del departamento.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>Describir: En la vigencia anterior, se hicieron aproximadamente (3) tres o (4) cuatro reuniones, de acuerdo a la reglamentación el CONSEA debe reunirse cada dos meses al año</p> <p>(...) Muchos miembros de Córdoba están un poco reacios al tema, debido a que el año pasado, de los diez proyectos priorizados por el CONSEA de Córdoba, ninguno fue aprobado por el Ministerio</p>
NORMATIVIDAD	En el departamento de Córdoba el CONSEA se formaliza a través del Decreto 1448 de 2013
OBJETIVO DEL ESPACIO	<p>(...) Se busca establecer un vínculo entre instituciones para trazar políticas a favor del sector agropecuario del departamento de Córdoba, que las políticas se alineen hacia una mayor prosperidad del campo (...)</p> <p>Dentro de los objetivos del espacio, se encuentra cumplir con las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinar la ejecución de la política del sector, os programas especiales, la investigación y la prestación de los servicios agropecuarios y de desarrollo rural en su unidad territorial. 2. Difundir y socializar la política agropecuaria, pesquera, forestal, comercial y desarrollo rural Nacional y Departamental y coordinar como colectivo la demanda de servicios agropecuarios rurales y los apoyos a la comunidad rural departamental 3. Identificar y promover los proyectos agropecuarios, pesquero, forestales, comerciales y de desarrollo rural de carácter departamental que sean centrales para el desarrollo sectorial y el mejoramiento de la vida rural departamental. (...) <p><i>Entre otras señaladas en el decreto departamental.</i></p>
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	(...) las temáticas que se tratan van de acuerdo a lo que esté sucediendo en el entorno, las políticas, se discuten también las políticas que se van a implementar acá (...)

<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<p>De acuerdo a la reglamentación:</p> <ul style="list-style-type: none"> → El Gobernador del Departamento o su delegado, quien lo presidirá. → El Secretario de Desarrollo Económico y Agroindustrial del Departamento. → El Secretario de Planeación Departamental o su delegado. → El Coordinador del INCODER en Córdoba. → El director seccional del ICA. → El Director de CORPOICA. → Un representante de las UMATA o quien haga sus veces. → Un Representante de los Consejos Municipales de Desarrollo Rural, CMDR. → El Director de la Cámara de Comercio o quien haga sus veces. → El Gerente Seccional del Banco Agrario o su delegado. → Un representante de las organizaciones campesinas del Departamento. → Un representante de los Gremios con proyección departamental designado por ellos mismos. → El Director del Departamento para la Prosperidad Social Córdoba o su delegado. → El Rector de la Universidad de Córdoba o su delegado. → Un representante de los Centros de abasto del Departamento. → Los Secretarios Técnicos de las Cadenas Productivas legalmente constituidas en el Departamento. → El Director de la Corporación de los Valles del Sinú y San Jorge CVS o su delegado. → El Director del SENA en Córdoba o su delegado. → Un representante de FINAGRO. → El Procurador Agrario. → Un representante de los (as) presidentes (as) o quien haga sus veces de las Asociaciones de Profesionales del Sector.
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>Principalmente se pueden nombrar:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Formulación de proyectos de Pacto Agrario (Articulación y Capacitación) soportados con insumos de todos los municipios del departamento → Creación de Asociaciones para trabajar el tema de los BioCombustibles
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>Se necesita un mayor ejercicio de articulación entre las instituciones para desarrollar mejor su gestión</p>

<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>La actual administración hizo socialización de la parte agrícola del plan de desarrollo 2016-2019 de Córdoba a través del CONSEA.</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i> <i>-Acuerdos/Ordenanzas</i> <i>-Planes/estudios e investigaciones</i> <i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>En relación a</p> <p>→ Políticas del sector: No</p> <p>→ Acuerdos/Ordenanzas: No</p> <p>→ Planes/estudios e investigaciones: No</p> <p>→ Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: No</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p>	A	B	C	D
<p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>				

2. CONSEJO DEPARTAMENTAL DE DESARROLLO RURAL DE CÓRDOBA –CONSEA Córdoba-

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Posicionamiento a nivel de municipios del espacio 2. Actores representativos de todos los sectores que intervienen en el sector. 3. Articulación en espacios de política pública como estamento consultivo en el tema Agropecuario departamental. 4. Reconocimiento institucional de la importancia del espacio como generador de información para la toma de decisiones. 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de liderazgo del despacho del gobernador, asociado al cambio de administración. 2. Falta de capacitación a los miembros del comité técnico. 3. Ausencia de planes estratégicos y operativos para definición de metas en el sector. 4. Poca claridad acerca de la política sectorial agropecuaria departamental 5. Nula visión prospectiva del crecimiento del sector alineada al desarrollo territorial
	<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Voluntad de la autoridad gubernamental actual de trabajo articulado con miembros del espacio (representada por la Secretaría de Desarrollo). 2. El espacio tiene reconocimiento nacional en el manejo del tema Agropecuario. 3. Apuesta nacional en torno a la generación de oportunidades en el sector Agropecuario. 4. Creciente voluntad de trabajo de los actores locales. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Generar un plan estratégico y prospectivo sectorial a mediano y largo plazo. → Fomentar el acompañamiento técnico a los miembros. → Promover la capacitación a los miembros del Comité técnico del espacio → Avanzar en la generación y consolidación de información técnica del sector.
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Poco acompañamiento del gobierno nacional. 2. Baja credibilidad en el espacio, asociada a la eficiencia y eficacia del mismo. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Solicitar mayor acompañamiento del orden nacional al espacio. → Organizar funcionalmente el espacio, para la definición de roles y compromisos de cada miembro. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Avanzar en las metas consignadas en el plan de desarrollo departamental, que buscan impulsar el desarrollo agroindustrial en el departamento. → Facilitar la priorización de esfuerzos en el desarrollo del sector. → Promover la definición de perfiles productivos de las regiones del departamento.

Fuente: Grupo Interno de Asistencia Técnica Territorial

NOMBRE DEL ESPACIO: Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Córdoba -SCDPSL Córdoba-	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	El Ministerio del Trabajo ejerce la dirección y secretaría técnica (La Oficina de Derechos Fundamentales del Trabajo)
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>Describir: El espacio durante el último año ha estado activo (...) en particular en la actual vigencia se ha trabajado de la mano del grupo de asistencia técnica territorial, en el primer semestre se hizo incidencia en los planes de desarrollo local en el caso de Montería y departamental.</p>
NORMATIVIDAD	La Subcomisión tiene una creación constitucional, a partir del artículo 56 de la constitución, que ordena o crea una Comisión Permanente integrada de manera tripartita, integrada por el gobierno, los gremios (representando a los empleadores) y los trabajadores, y es reglamentada ese artículo por la Ley 278 de 1996
OBJETIVO DEL ESPACIO	<ul style="list-style-type: none"> → Fomentar buenas relaciones laborales dentro de su departamento. → Contribuir a la solución de conflictos colectivos de trabajo que se presenten en el departamento. → Fijar concertada las políticas laborales mediante planes estratégicos en su departamento → Definir estrategias de desarrollo para trabajadores independientes y de la economía solidaria
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	(...) Toda la problemática laboral que está manejando el departamento de Córdoba, con mayor incidencia de la temática del mototaxismo que es la que más ha afectado por el alto nivel de informalidad, también la temática de trabajadores informales en el mercado público del municipio de Montería y tratar analógicamente tratar de aplicar esas soluciones a los demás municipios del departamento (...)
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ul style="list-style-type: none"> → Gobernación (Secretaría de Juventud, Mujer y Desarrollo Económico) → Alcaldía de Montería (Secretaría de Gobierno. → FENALCO Córdoba → Ministerio del Trabajo (PAT, RNFL, ORMET) → La Caja de Compensación Familiar de Córdoba –COMFACOR- → Cámara de Comercio de Montería → CGT → CTC

	<ul style="list-style-type: none"> → CUT → SENA → ASDEMIN → ASOCOMIN → AJUCOR 			
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	Se ha logrado directamente tener influencia en la formalización laboral de los trabajadores informales del mercado del sur de Montería, que lograron ser reubicados.			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<ul style="list-style-type: none"> → Mayor compromiso por parte de la institucionalidad que la conforma. → Recursos económicos para la gestión logística de las sesiones ordinarias u extraordinarias → Abarcar todo los espacios y distintos municipios del departamento. 			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	La SCDPSL ha tenido incidencia, se han programado reuniones, convocatorias, en la que los distintos programas de gobierno incluyeran dentro de los mismos los lineamientos de trabajo decente.			
¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa: <i>-Políticas del sector</i> <i>-Acuerdos/Ordenanzas</i> <i>-Planes/estudios e investigaciones</i> <i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i>	En relación a → Políticas del sector: No → Acuerdos/Ordenanzas: Si, Acuerdo No. 017 de Montería <i>“Por medio del cual, se establecen políticas públicas para generar empleo, y para garantizar el derecho a un trabajo digno en el municipio de Montería”</i> → Planes/estudios e investigaciones: No → Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: No			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:	A	B	C	D
CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)				

3. SUBCOMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES DE CÓRDOBA -SCDPSL Córdoba-

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

<p style="text-align: center;">Factores internos</p> <p style="text-align: center;">Factores externos</p>	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad técnica de acompañamiento para la solución de conflictos socio laborales. 2. Espacio de intercambio de experiencias entre las entidades que la conforman. 3. Mayor articulación con las autoridades públicas locales. 4. Capacidad de gestión para la incidencia en espacios de política pública. 5. Interés en trabajar de manera articulada. 	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Baja representatividad de los actores que representan a la institución miembro. 2. Falta de recursos para realizar las sesiones de trabajo (por lo general extensas) 3. Falta de estructura jerárquica que posibilite mayor operatividad del espacio. 4. Plan de acción con metas poco ambiciosas, en especial si se analizan el alcance de las acciones del espacio. 5. Asimetría entre las acciones del espacio y los planes de trabajo de las organizaciones miembro.
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Creciente interés local en temas que abarca la Subcomisión (Formalización, Empleabilidad, diálogo social, etc.) 2. Creciente visibilidad de entidades que lideran el proceso dentro de la subcomisión. 3. Mayor desarrollo normativo para el fomento de empleabilidad y emprendimiento en los territorios. 4. Inclusión de lineamientos de trabajo decente dentro de los planes de desarrollo local. 	<p style="text-align: center;">POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Apoyar la construcción y seguimiento local de la política pública de trabajo decente. → Diseñar estrategias de seguimiento al componente de empleo en el marco del trabajo decente. → Fomentar el debate público referente al tema de trabajo decente haciendo énfasis en sus distintos componentes. → Promover la articulación de planes de acción a través de la subcomisión. → Promover la participación de los cuerpos colegiados en la construcción de la política local de trabajo decente. 	<p style="text-align: center;">DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Diseñar una estrategia de comunicación continua interna y externa que permita la apropiación del espacio por parte de los miembros. → Definir una estructura al interior de la subcomisión, debidamente reglamentada que permita mayor operatividad del espacio (comités, etc.) → Promover inclusión de metas claras y medibles respecto a cada uno de los objetivos del trabajo decente. → Definir el alcance de acciones por fuera del municipio de Montería.
<p style="text-align: center;">AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asistencia intermitente de algunas organizaciones importantes. 2. Baja asociatividad empresarial en el territorio y con representatividad en el espacio. 3. Baja participación del sector empresarial. 4. Alta rotación de Secretario técnico del espacio. 5. Alta proclividad por el reconocimiento institucional individualizado. 	<p style="text-align: center;">RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Generar procesos de articulación de la oferta nacional del sector trabajo con los lineamientos de empleo incluidos en los planes de desarrollo. → Promover la vinculación de los empresarios más representativos al espacio. → Fomentar la participación del Ministerio del Trabajo en diferentes espacios de discusión distintos a la SCDPSL, en cabeza de las DT 	<p style="text-align: center;">LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Nombrar un Secretario técnico de la subcomisión con permanencia durante cada vigencia. → Canalizar la oferta institucional de ambos vice ministerios a través de la sub comisión. → Fomentar desde el nivel central el aprovechamiento local del espacio con otras instituciones. → Promover el diálogo social como herramienta para superar el trabajo individualizado.

NOMBRE DEL ESPACIO: Comité seccional de seguridad y salud en el trabajo de Córdoba –CSSST Córdoba-	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Ministerio del Trabajo, la presidencia la ejerce el director territorial.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Todos los meses se coordina la reunión con los miembros del comité o dos veces dependiendo de la necesidad
NORMATIVIDAD	Decreto 1072, Decreto 1530 de 1996 y Resolución 1401 de 2007
OBJETIVO DEL ESPACIO	El objeto de este comité en el departamento, es estudiar los diferentes accidentes mortales que se presentan y que son radicados en la dirección territorial de Córdoba.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Se evalúan los diferentes accidentes mortales que se presentan ya sea por parte de los empleadores o por parte de las ARL aquí en la dirección territorial de Córdoba.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<u>Participan:</u> Ministerio del Trabajo Universidad de Córdoba Asociación de Pensionados Secretaria de salud del departamento SENA POSITIVA
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	Principalmente tiene que ver con la participación activa de los miembros del Comité.
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	Los mayores obstáculos se presentan en: → Disponibilidad de recursos, las acciones del comité se circunscriben a pequeños esfuerzos que no implican gran recursos, sin embargo esto no tiene alcance para lograr las metas establecidas en el plan nacional de seguridad en el trabajo. → Capacitación de los miembros integrantes del comité, para que todos cuenten con las capacidades necesarias para el desarrollo de sus actividades. → Mayor interés de la administración pública y demás instituciones miembros del comité.

<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>No se ha participado.</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>En relación a:</p> <p>→ Políticas del sector: No</p> <p>→ Acuerdos/Ordenanzas: No</p> <p>→ Planes/estudios e investigaciones: No</p> <p>→ Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: No</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p> <p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	<p>A</p>	<p>B</p>	<p>C</p>	<p>D</p>

4. COMITÉ SECCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE CÓRDOBA –CSSST Córdoba-

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participación de actores por cada sector que debe conformar el espacio. 2. Generación de conceptos técnicos y recomendaciones para la prevención de accidentes mortales en el trabajo. 3. Continuidad en la participación de las instituciones desde su conformación. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poca visibilidad de las acciones derivadas de la participación en el comité. 2. Falta de asistencia técnica para el espacio. 3. Poca capacitación a empleadores en Seguridad y Salud en el trabajo. 4. Falta de vinculación de actores claves, tanto empleadores como empleados.
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Creciente interés en seguridad y salud en el trabajo. 2. Aumento de estadísticas asociadas a accidentes laborales. 3. Creciente interés de articulación de la secretaría de salud municipal en el tema. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Fomentar la visibilización de los conceptos técnicos y recomendaciones derivados del análisis de casos dentro del comité. → Promover la capacitación constante de los miembros de la mesa y de los empleadores. → Generar espacios de articulación con los empresarios para instruir a sus empleados en el correcto uso de la dotación. → Articular con el ente territorial para el cumplimiento de metas en el plan de desarrollo 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Fomentar investigaciones en seguridad y salud en el trabajo en sectores claves en el territorio. → Aumentar la promoción en los municipios para la creación de los comités locales. → Mantener actualizado a los actores en los últimos desarrollos normativos en el tema. → Promover la articulación del comité al desarrollo de los seminarios que se den en el territorio
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bajo acompañamiento del nivel nacional al comité seccional. 2. Poca interés de la autoridad municipal para participar del comité 3. Creciente número de charlas y seminarios en Seguridad y Salud en el trabajo. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Promover la vinculación de sectores empresariales representativos dentro del comité. → Gestionar el registro de eventos relacionados con seguridad y salud en el trabajo. → Fomentar charlas sobre la temática en otros municipios. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Solicitar mayor acompañamiento del nivel central para la consolidación del espacio en el territorio. → Generar información periódica a las autoridades locales cerca de los temas tratados en los comités. → Solicitar mayor recurso a nivel central para el desarrollo de las sesiones de trabajo.

NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo directivo del SENA Regional Córdoba –CR SENA-	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	La dirección del comité Regional es asumida por el mismo SENA Regional Córdoba
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: El consejo se reúne de manera mensual como espacio para apoyar la gestión del director regional, el último miércoles de cada mes.
NORMATIVIDAD	Decreto 249 del 2004 por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
OBJETIVO DEL ESPACIO	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 que trata el artículo 16 de la Ley 344 de 1996; Promover los servicios del SENA ante los sectores económicos, laborales y sociales
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Análisis del funcionamiento de la regional, aprobación de suscripción de convenios y/o alianzas, análisis de las ofertas de formación académica, seguimiento de planes y programas.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Designado por el Gobernador, Delegado del Ministerio de la Protección Social, representante de FENALCO, ANDI, ACOPI, representante de la CUT, de la ANUC, representante de la conferencia episcopal, CGT.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	Articular los sectores productivos representados en los consejeros, de manera que las acciones misionales del SENA, así mismo, la Aprobación de suscripción de convenios de ampliación de cobertura que han permitido que muchos sucreños puedan adicional a los cupos ofrecidos directamente por la entidad formarse, como por ejemplo la aprobación de la construcción del SENA en Montelíbano.
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	Un espacio más amplio y mayores actores.

<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>No, realmente no han sido convocados como Consejo.</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas -Planes/estudios e investigaciones -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente 	<p>Como consejo directivo no, como SENA son muchos los espacios en los que se ha participado a solicitud de los entes territoriales.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p> <p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	A	B	C	D

El Consejo como órgano consultivo de la dirección del Regional SENA se encuentra definido dentro del decreto 240 de 2004, en donde además se incluye el alcance del espacio, en esa medida el análisis matricial FODA no es aplicable, toda vez que su funcionalidad está circunscrita exclusivamente a la composición del SENA.

NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Universidad – Empresa – Estado –CUEE-	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	La secretaría técnica la tiene la Universidad Pontificia Bolivariana de Montería, la dirección del espacio la tiene URRÁ S.A. E.S.P.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: En la actualidad en Montería existen (2) dos comités de la misma naturaleza, y se está realizando un esfuerzo por integrar ambos espacios, se están desarrollando unas reuniones para la unificación de los mismos, alrededor de la identificación de las fortalezas de cada institución para ofertarla al territorio
NORMATIVIDAD	No hay normatividad en el territorio al respecto, surgen por unas necesidades particulares del territorio.
OBJETIVO DEL ESPACIO	Articular las necesidades de formación empresarial y la oferta de las universidades, al igual que el sector público.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	En estos momentos se está articulando las instituciones para tratar de trazar un plan estratégico con visión de largo plazo en la que desde la universidad no solo se fortalezca al empresariado a partir de los egresados que genera, sino que además se puedan producir unas dinámicas de capacitación que respondan a demandas inmediatas del sector productivo de Montería.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Universidad de Córdoba, Universidad Cooperativa de Colombia, Fundación Universitaria Luis Amigó, Universidad del Sinú y UPB Montería, Cerromatoso, Urrá S.A. y FENALCO Del otro CUEE, Cámara de Comercio, Gobernación y Alcaldía, Almagrario, GANACOR, hotel florida Sinú, GHL
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	Poder estructurar el espacio como tal, parte fundamental del apoyo del CUEE caribe que dirige la Universidad Tecnológica de Bolívar, quien indicó que parte importante del proceso es ganar la confianza del sector productivo.
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	Principalmente: → Tener claridad sobre las metas de largo plazo → Tener claridad sobre los roles de las instituciones en los territorios → Tener confianza en los procesos que como espacio se adelanten → Lograr “victorias tempranas” para afianzar la credibilidad del espacio.
¿Se ha participado en el	No, realmente no, se está en proceso de estructuración del espacio, en esa medida se han adelantado reuniones en ese sentido;

acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	así la incidencia que podría hacerse es algo que por ahora se concibe como una meta de mediano y largo plazo.			
¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa: <i>-Políticas del sector</i> <i>-Acuerdos/Ordenanzas</i> <i>-Planes/estudios e investigaciones</i> <i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i>	En relación a: → Políticas del sector: No → Acuerdos/Ordenanzas: No → Planes/estudios e investigaciones: No → Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: No			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:	A	B	C	D
CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)				

6. COMITÉ UNIVERSIDAD – EMPRESA – ESTADO –CUEE-

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Participación de actores por cada sector que debe conformar el espacio. 2. Generación de intercambios de experiencias entre empresas y universidades. 3. Unificación de comités para evitar la duplicidad de esfuerzos. 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Poca articulación entre los actores participantes 2. Baja participación del sector empresarial 3. Falta de visión estratégica de corto, mediano y largo plazo. 4. Falta de claridad en los roles institucionales 5. Baja definición de los alcances del espacio frente a sus objetivos.
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Creciente aceptación del rol académico dentro de los procesos de crecimiento e innovación empresarial. 2. Crecimiento productivo del departamento. 3. Creciente interés de la administración pública en el desarrollo del sector productivo del territorio. 4. Visión prospectiva del sector productivo a nivel departamental. 5. Tema de competitividad dentro de planes de desarrollo local. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Fomentar la visibilización de los logros tempranos que alcance el CUEE → Promover la articulación constante de los miembros a partir de ejercicios de intercambio. → Alinear los planes estratégicos del espacio de acorde a la Visión del territorio 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Fomentar la capacitación de las empresas a través de los servicios de las universidades. → Establecer un plan de acción y un plan estratégico con los respectivos métodos de evaluación y seguimiento a metas. → Definir la participación de las instituciones dentro del espacio. → Promover la estructuración funcional del CUEE
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Poca Confianza del sector empresarial en las universidades locales. 2. Creciente proliferación de ITDH e IFT 3. Desgaste institucional por la cantidad de espacios de discusión en los que son participantes. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Promover la vinculación de sectores empresariales representativos dentro del comité. → Fomentar la articulación del plan de acción del comité con el de otros espacios con competencia en la temática. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Fomentar la articulación de las nuevas Instituciones educativas y de formación para el trabajo dentro del CUEE. → Articular las oficinas de bienestar o gestión universitarias para acercarlas sector empresarial, de acuerdo a lineamientos del CUEE.

NOMBRE DEL ESPACIO: Comité de Cooperación Internacional –CCI Córdoba-	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	La secretaría técnica la ejerce Fundación Trópico
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Aproximadamente desde 2010 la fundación ejerce dicha secretaría, entre otras cosas, por la falta de interés de las entidades territoriales.
NORMATIVIDAD	No hay normatividad en el territorio al respecto, surgen por unas necesidades particulares del territorio; sin embargo, con la creación de la Secretaría de Competitividad y Cooperación Internacional se espera se reglamente el tema.
OBJETIVO DEL ESPACIO	→ Promocionar divulgar y acercar la cooperación al territorio. Fortalecer la formulación y gestión de proyecto → Fortalecimiento de capacidades técnica en los territorios (por ejemplo, a través del apoyo en formulación de proyectos bajo la metodología de Marco Lógico).
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Básicamente se trata la forma en cómo se puede mejorar el acercamiento con los territorios para que comprendan que la Cooperación Internacional puede ser un aliado para el cumplimiento de las metas en el territorio.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	→ Fundación Surtigas → Taller PRODESAL → Fundación Cerromatoso → Demás entidades pertenecientes a la ONU y otras ONG
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	Básicamente: → Organización y realización del primer encuentro departamental de cooperación internacional en 2011 en dónde se hizo divulgación de experiencias de nivel internacional en el centro de convenciones. → Reconocimiento en la APC Colombia /5 departamentos pilotos en la construcción de la agenda de cooperación internacional--priorización con el PNUD y la federación de municipios.
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	Principalmente: → Dotar el Comité con criterio de institucionalidad

	<ul style="list-style-type: none"> → Tener claridad sobre los roles de las instituciones en los territorios → Establecer una reglamentación Interna → Elaboración de plan de acción con metas claras → Imagen corporativa del espacio. 			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	No, realmente no; por parte de algunos miembros del comité como Fundación Surtigas y Taller PRODESAL han avanzado en posicionar el tema de la juventud en la agenda pública local.			
<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>En relación a:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Políticas del sector: No → Acuerdos/Ordenanzas: No → Planes/estudios e investigaciones: No → Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: No 			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:	A	B	C	D
CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)				

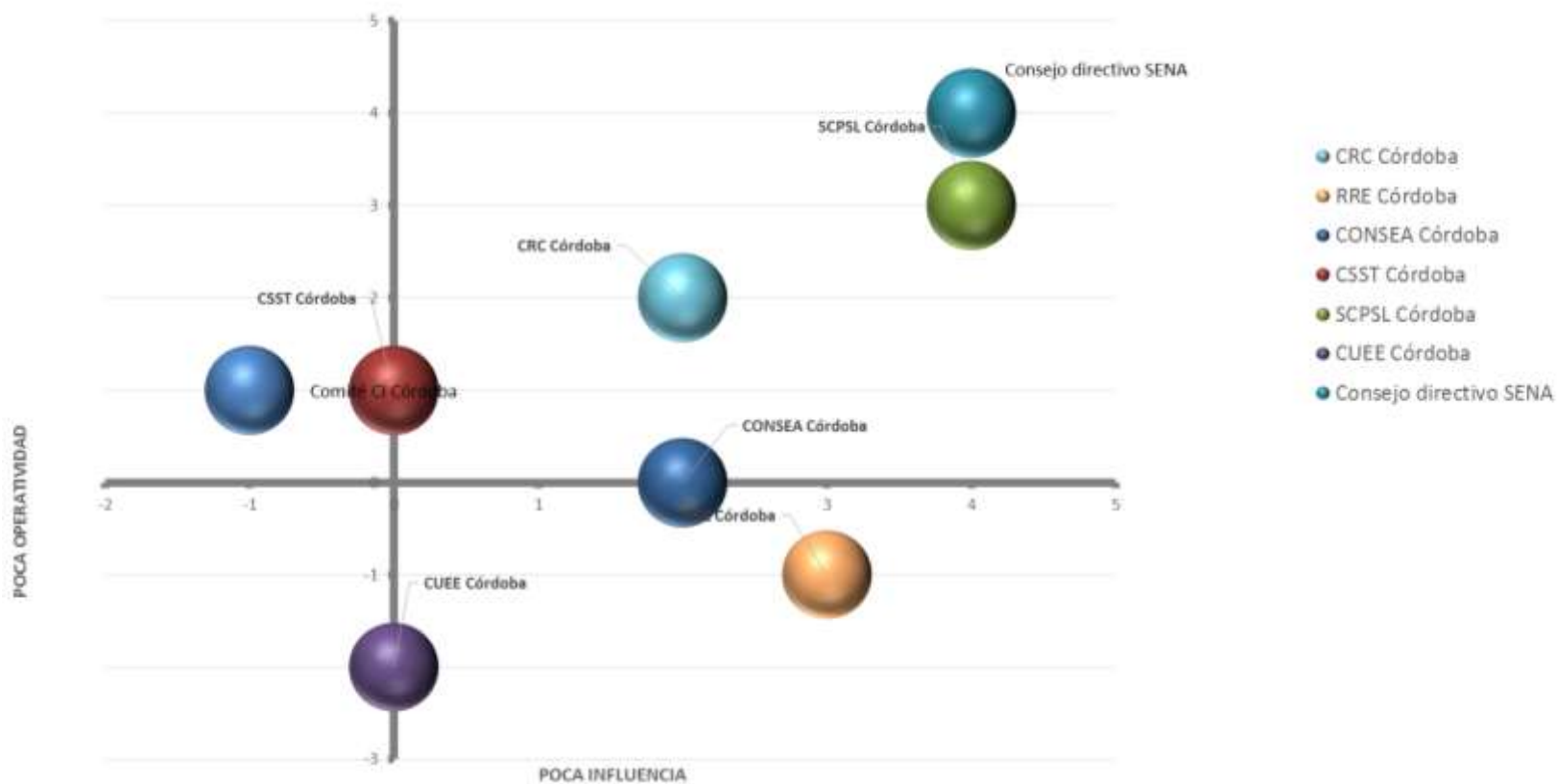
De este espacio, es importante destacar que de acuerdo al director de Fundación Trópico en el país solo existen cinco (5) comités de esta naturaleza, y el de Córdoba es el único donde el espacio es precedido por la sociedad civil.

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <p>1. Participación de la mayoría de entidades cooperantes o que manejan cooperación internacional 2. Tiene reconocimiento ante APC Colombia y organizaciones cooperantes con presencia en el territorio 3. Capacidad operativa para direccionar los temas de cooperación.</p>	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <p>1. Poco interés entre los actores locales de la administración pública. 2. Falta de visión estratégica de corto, mediano y largo plazo. 3. Falta de claridad en los roles institucionales</p>
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>1. Creación de la secretaría departamental de competitividad y cooperación internacional. 2. Visión prospectiva del sector productivo a nivel departamental, posibilitando así los esfuerzos de canalización de recursos de Cooperación Internacional. 3. Creciente interés de la administración pública departamental en el tema de cooperación.</p>	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>→ Promover la articulación del espacio a la nueva secretaría de competitividad y CI. → Perfilar lineamientos estratégicos de la cooperación, apoyados en el reconocimiento institucional existente. → Promover el debate público local entorno a los beneficios de la CI.</p>	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <p>→ Finalizar la agenda local de cooperación internacional → Definir los roles institucionales para el aprovechamiento del espacio → Promover la elaboración de una estrategia de sistematización de experiencias.</p>
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <p>1. Poca representatividad debido a la falta de apropiación de los gobiernos locales. 2. Migración de la cooperación a territorios con mayores grados de cooperación. 3. Dispersión de esfuerzos asociado a la pérdida paulatina del interés en el espacio</p>	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <p>→ Fomentar la visibilización de las acciones de los cooperantes y demás ONG's en los territorios. → Realizar un ejercicio de priorización de necesidades para la cooperación → Fortalecer el vínculo interinstitucional de las entidades miembros del CCI a través de ejercicios de construcción conjunta.</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <p>→ Promover la reglamentación interna del espacio</p>

7. COMITÉ DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE CÓRDOBA –CCI Córdoba-

ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA



Fuente: Grupo Interno de Asistencia Técnica Territorial –GIATT-

2. MAPA DE ACTORES

2.1 Actividades desarrolladas para la implementación del mapeo

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
Noviembre	Levantamiento de información primaria a partir de entrevista semiestructurada	<u>Generales:</u> → Solicitud previa, vía mail, celular y demás. → Presentación → Explicación del ejercicio. → Solicitud para grabar la entrevista. → Entrevista con cada uno de los actores. → Procesamiento de data,	→ Recaudo de Información completa, tomada de secretarios técnicos y delegados para cada espacio. → Levantamiento de información de nuevos espacios en el territorio. → Visibilización de las acciones del Ministerio del Trabajo en el territorio. → Fortalecimiento del componente del relacionamiento del GATT.

Fuente: Grupo Interno de Asistencia Técnica Territorial –GIATT-

Tal como se indicó en el apartado anterior, algunos espacios no fueron entrevistados por falta de interés de los involucrados, sin embargo, es importante destacar que se hicieron las llamadas, acercamiento en sitio, y el envío de correos electrónicos.

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?

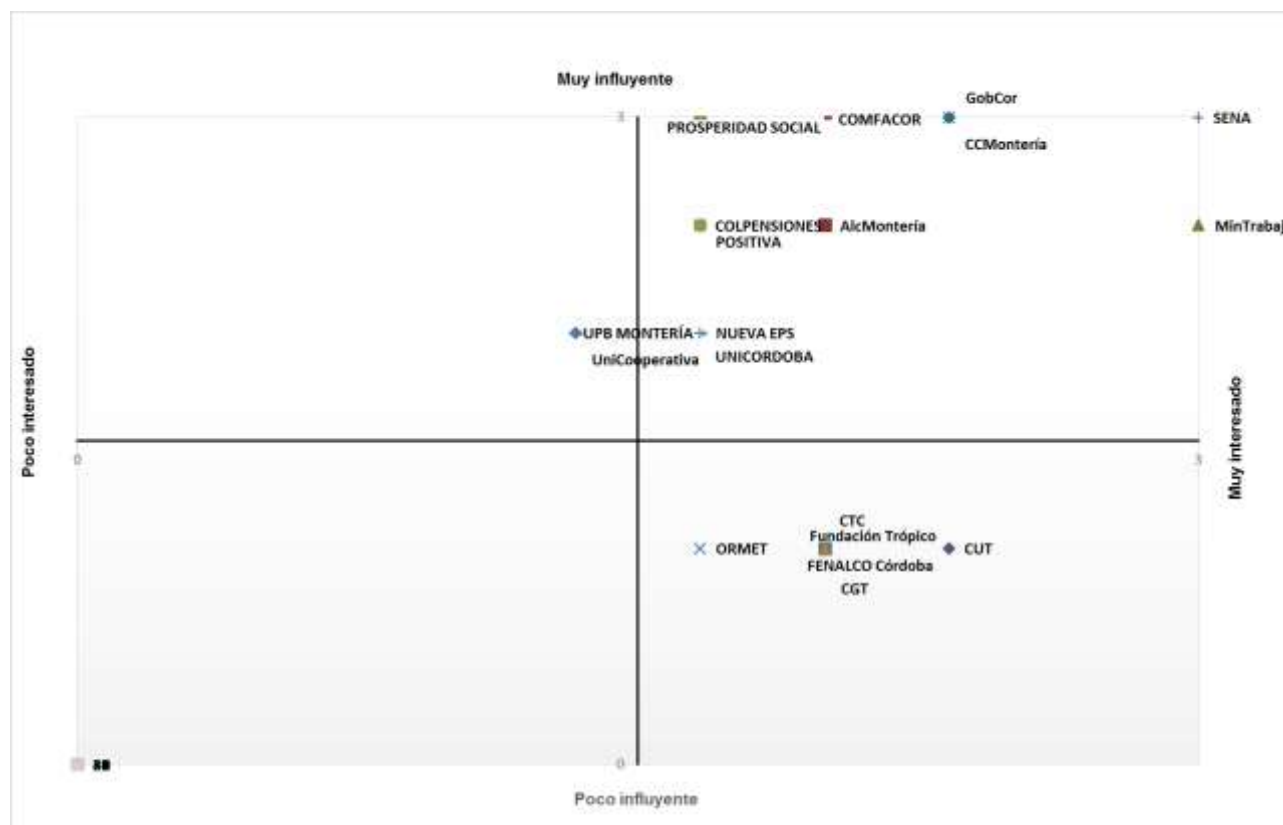
Tipo de actor	Número total	% de Participación
Gobierno	08	42.11%
Entidad Privada	02	10.53%
Gremio	01	5.26%
Academia	04	21.05%
Cooperación Internacional	00	0.0%
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	04	21.05%
Total actores	19	100%

Fuente: Grupo Interno de Asistencia Técnica Territorial –GIATT-

- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión?
 - Empresas representativas en el departamento y con alta influencia en el ámbito de empleabilidad local, como empresas de hidrocarburos (URRÁ S.A. E.S.P, Fundación CERROMATOSO, etc.)
 - Gremios con representatividad nacional como la ANDI y ACOPI, que son clave para canalizar a futuro las apuestas del sector industrial en el territorio.
 - Representantes del sector agropecuario, gremios de ganaderos, agricultores, como FENALCE, GANACOR, Almagrario.
- ¿Qué estrategias de mantenimiento de actores, propondría para que los actores desarrollen mejor su actividad?
 - Promocionar desde el nivel central la participación de las instancias públicas dentro de los espacios relevantes en el ecosistema del empleo local.
 - Definir una estructura funcional al interior de los espacios, por ejemplo, organizar comités de acuerdo a cada objetivo estratégico del plan de acción construido articuladamente.

- Liderar un plan de acción articulado a las metas de empleo en los planes de desarrollo departamental y municipal.
- Fomentar el diálogo entre los distintos espacios de discusión para fomentar el trabajo conjunto de los actores.

ANÁLISIS MAPEO DE ACTORES CLAVE



Fuente: Grupo Interno de Asistencia Técnica Territorial –GIATT–

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

A partir de los resultados obtenidos, se pueden conocer varios hechos generales que pueden ayudar en la comprensión de las dinámicas locales de empleo, para ello, se presentan los siguientes hechos estilizados:

- El 42.1% de los actores identificados pertenece al sector público, de allí el bajo nivel de interlocución en los distintos espacios y de articulación con demás actores.
- La participación del tercer sector, en especial de Organizaciones No Gubernamentales –ONG’s- es del 21.05% en los espacios de discusión identificados. (pérdida de oportunidad en articulación de esfuerzos)
- El 5.26% de los actores corresponden a Gremios productivos, lo cual evidencia la baja asociatividad empresarial en Córdoba.
- Cerca del 68.4% de los actores dentro de su competencia promueven *las oportunidades de empleo e ingresos*.
- Los objetivos de trabajo decente relativos a los *derechos fundamentales de los trabajadores* y *la protección social* son los que menos acciones estratégicas tienen dentro de los planes de acción de los actores, a pesar de la alta informalidad laboral en Córdoba.
- El último de los objetivos del trabajo decente, alusivo al diálogo social es promovido por casi el 60% de los actores, lo que implica que hay un reconocimiento de los beneficios derivados de esta metodología para la resolución de conflictos y creación de ámbitos favorables para el desarrollo empresarial.

Potencial aliado (Alta Influencia / Alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

En este grupo se concentra la mayoría de actores identificados, en dónde varían los niveles de interés y de influencia de los mismos, se encuentran aquellos con alta influencia e interés en la promoción de los objetivos del trabajo decente, por otra parte se encuentran aquellos cuya influencia es alta pero su nivel de interés es moderado y alto-bajo.

Se puede decir además, que tienen capacidad operativa para formular y ejecutar proyectos de distintas envergaduras para la dinamización del empleo a nivel local, adicionalmente, puede decirse que la mayoría de los actores en este cuadrante cuenta con una forma de seguimiento a metas o planes de acción, para garantizar el cumplimiento de las mismas y cuentan con el recurso financiero para ejecutar los programas y proyectos que plantean.

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.

- Diseñar un plan de acción maestro que reúna las principales acciones de los actores referentes a cada uno de los objetivos estratégicos del trabajo decente.
- Fomentar la participación de los actores desde el inicio de las vigencias con llamado del nivel central, encabezado por la señora Ministra del Trabajo.
- Promover la corresponsabilidad territorial de cada uno de los miembros integrantes de cada espacio como estrategia de desarrollo local, definiendo roles en los espacios.
- Alinear los intereses institucionales a las perspectivas de desarrollo productivo del territorio.

Movilizador (alta influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

En este cuadrante solo encontramos un actor, cuya influencia es relativamente importante, sin embargo, su nivel de interés es bajo, la importancia del actor ubicado en este cuadrante radica en que ejecuta proyectos de gran impacto en el departamento, relacionados con Ciencia, Tecnología e Innovación; esta entidad posee los recursos necesarios (físicos, económicos, humanos) para el cumplimiento de las metas consignadas en su plan de acción, pero su participación en espacios de discusión es altamente limitada a aquellos en los que encuentra utilidad directa para aprovechar y desarrollar su gestión.

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

→ Promover actividades de ejecución conjunta con el Ministerio del Trabajo, de manera que se pueda orientar al potencial aliado en la importancia de las estrategias que adelanta el ministerio en el territorio y de la importancia de articularse en el marco del cumplimiento de los propios objetivos de la misma institución.

Colaborador (baja influencia / alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

En este grupo encontramos principalmente aquellas organizaciones civiles y sindicatos de trabajadores, cuya influencia es limitada, sin embargo, expresan coherencia entre los objetivos particulares que abarcan cada una de las dimensiones de trabajo decente y los objetivos consignados en el desarrollo de sus actividades, y pese a que su participación en algunos espacios de discusión es constante, su capacidad de incidir en la construcción de la política pública es bajo.

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

- Fomentar el liderazgo participativo de los actores orientados a resultados que involucren la gestión desempeñada
- El rol de acompañamiento y participación debe mantenerse constante, así como la constante retroalimentación que hacen en los espacios.
- Se deben vincular constantemente en las actividades que se hagan en torno a la promoción del trabajo decente en el territorio.
- Solicitar informe de las acciones que realizan de conformidad a la promoción del trabajo decente y cómo este se ha articulado en el territorio.
- Definir una estrategia de comunicación constante dirigida a mantener

Actor autónomo (baja influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

En este cuadrante se encuentran las centrales obreras CUT, CGT, CTC, la red ORMET, la fundación trópico y la Federación Nacional de Comerciantes capítulo Córdoba –FENALCO Córdoba- su influencia es de alguna manera baja y su nivel de interés en promover acciones encaminadas a la promoción del trabajo decente es alto, sin embargo el nivel de cooperación para desarrollar actividades en ese propósito, es muy baja.

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

- Sensibilizar acerca de la importancia de su vinculación en los espacios y actividades desarrolladas que se enmarquen en la promoción del trabajo decente en el departamento de Córdoba.
- Promover dentro de sus miembros organizacionales la importancia de la promoción y logro del trabajo en el marco del trabajo decente

OBSERVACIONES ADICIONALES

Revisar estrategias de:

- Permanencia de actores en espacios.
- Promoción de espacios desde el nivel central con las autoridades locales y otros ministerios.
- Desarrollo de una estrategia de comunicación a nivel de espacios como forma de fortalecimiento de los mismos.
- Estructuración funcional de espacios y alternativas de fomento a la participación constante de los actores que hacen parte de los mismos.