



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



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

DEPARTAMENTO CAUCA

MINISTERIO DEL TRABAJO

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

JOSÉ FERNANDO MEJÍA VALENCIA

JULIO DE 2016

1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
Junio 30 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Universidad del Cauca para el Observatorio de Regional de Mercado de Trabajo	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Junio 30 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Gobernación del Cauca para el Consejo Departamental de Política Social del Cauca	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Junio 30 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Cámara de Comercio para la Red Regional de Emprendimiento del departamento del Cauca	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Julio 1 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al Ministerio de Trabajo para la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Julio 1 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al Ministerio de Trabajo para el Comité Seccional y Local de Seguridad y Salud en el Trabajo	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Julio 1 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al Ministerio de Trabajo para el Comité Departamental de prevención y Erradicación del Trabajo Infantil – CIETI	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Julio 1 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al SENA para Consejo Regional del SENA	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Julio 1 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Cámara de Comercio para Comisión Regional de Competitividad	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
Junio 11 de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista la Secretaria de Desarrollo Agropecuario y Fomento Económico de la Gobernación para el Consejo Departamental de Desarrollo Rural – CONSEA	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Junio 11 de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Secretaria de Gobierno, Derechos Humanos, Convivencia y Participación Comunitaria de la Gobernación para el Consejo Departamental de Política Social	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Junio 11 de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo para el Comité Departamental de Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil en sus peores formas	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Junio 11 de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo para la Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Junio 12 de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Universidad del Cauca para el Observatorio de Regional de Mercado de Trabajo	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Julio 11 de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Cámara de Comercio para la Comisión Regional de Competitividad	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.

1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – ORMET del Cauca	X	Claudia Fajardo – Universidad del Cauca y ORMET
Consejo Departamental de Política Social del Cauca	X	Luceli Gutiérrez Tao – Oficina de Gestión Social de la Gobernación del Cauca
Red Regional de Emprendimiento del departamento del Cauca	X	Mónica Valverde – Cámara de Comercio
Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales	X	Laura López – Ministerio del Trabajo
Comité Seccional y Local de Seguridad y Salud en el Trabajo	X	Fausto Collazos – Ministerio del Trabajo
Comité Departamental de prevención y Erradicación del Trabajo Infantil – CIETI	X	Fausto Collazos – Ministerio del Trabajo
Consejo Regional del SENA	X	Nadia Karina Sánchez – SENA
Comisión Regional de Competitividad	X	María Mercedes Palacio –Cámara de Comercio
Consejo Departamental de Desarrollo Rural – CONSEA		
Consejo Regional Mipyme		

1.3 Análisis espacio de discusión

NOMBRE DEL ESPACIO: Observatorio Regional de Mercado de Trabajo – ORMET del Cauca	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	La secretaría técnica del ORMET del Cauca se encuentra distribuida en 2: por un lado, se encuentra la secretaría académica que la ejerce la Universidad del Cauca; y por otro lado, está la secretaría técnica o administrativa que la ejerce la Cámara de Comercio del Cauca
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <u>X</u> No _____ El ORMET se encuentra activo desde el año 2012; a partir de su conformación ha venido adelantando un trabajo muy dinámico. Durante el año 2015 el trabajo estuvo concentrado en dos frentes: 1) el primero se enfocó en desarrollar los lineamientos brindados por el Ministerio del Trabajo (investigación, monitoreo de conflictos socio-laborales y generación de indicadores); el segundo aspecto es naturaleza local, que consistió en la realización de una investigación solicitada por la Alcaldía de Popayán y la comunidad del Barrio Bolívar (plaza de mercado), sus resultados alimentaron la formulación de políticas públicas y fueron un insumo para la construcción del nuevo plan de desarrollo (dicha investigación tuvo un presupuesto de 100 millones).
NORMATIVIDAD	La normatividad que soporta la creación de la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo - Red ORMET es el Decreto 1444 de 2014. En el departamento del Cauca, la conformación formal del ORMET fue en el año 2014 a través de un acuerdo de voluntades ratificado por 5 instituciones. Sin embargo, el ORMET venía funcionando desde el año 2012 con el apoyo del PNUD a partir de un informe diagnóstico que permitió presentar resultados del mercado de trabajo a nivel departamental.
OBJETIVO DEL ESPACIO	El principal objetivo del ORMET es realizar el monitoreo del mercado del trabajo en el Departamento del Cauca así como generar datos e información para la toma de decisiones de política pública como insumo para las administraciones locales. Las funciones del Observatorio son: realizar propuestas técnicas para investigaciones o estudios por parte de la Universidad del Cauca, generar informes financieros a cargo de la Cámara de Comercio y las demás instituciones brindan apoyo de acuerdo con sus competencias y misionalidad. Adicionalmente, es relevante mencionar que la articulación y participación en la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales ha permitido ampliar las líneas de acción del ORMET.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Las principales temáticas tratadas en el ORMET son: <ul style="list-style-type: none"> • El monitoreo del mercado laboral en el departamento • Posicionar el enfoque diferencial de Género en las investigaciones y las políticas públicas

	<ul style="list-style-type: none"> • Las relaciones entre el desplazamiento forzado y su incidencia en el mercado del trabajo • Realizar el levantamiento de perfiles ocupacionales, especialmente de población vulnerable • Construir indicadores locales de dinámicas laborales
<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<p>Del gobierno nacional participan el DANE, el SENA y el Ministerio del Trabajo.</p> <p>Del nivel regional participan la Alcaldía de Popayán, la Gobernación del Cauca (que está en proceso de vinculación formal), Comfacauca, la Universidad Cooperativa, la Universidad del Cauca y Cámara de Comercio del Cauca. Por lo general, por los Centros de Empleo y sus entidades a las cuales están inscritas (Comfacauca, la Alcaldía de Popayán y el SENA) participa un solo representante por entidad, por tanto, en promedio son 8 instituciones que participan de manera permanente. Del mismo modo, el ORMET cuenta con el apoyo y seguimiento del PNUD.</p>
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>Los principales logros del ORMET en el Cauca han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lograr el posicionamiento y reconocimiento del observatorio • Haber gestionado recursos adicionales para su funcionamiento • A nivel académico, se ha logrado desarrollar investigaciones en diversos temas • Preparar, construir y elaborar insumos para la formulación de políticas públicas • Contar con una unidad técnica fortalecida a nivel territorial • Haber generado capacidades técnicas en información del mercado laboral
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>El ORMET requiere que la institucionalidad a nivel local entienda el valor de la información y en general, que se comprenda que para producir información se debe contar con recursos.</p> <p>Del mismo modo, se requiere que exista mayor acompañamiento en la generación de capacidades técnicas por parte del Ministerio del Trabajo a las regiones, es decir, que el Ministerio permita mayor flujo de información a través de capacitaciones, cualificaciones y transferencias metodológicas de manera permanente. Si bien se reconoce que en la actualidad se realizan, es importante que éstas puedan realizarse con mayor fluidez.</p> <p>Por otro lado, también se requiere contar con mayores herramientas para procesar información, por ejemplo, tener disponibilidad de más bases de datos y en general, mayor apoyo metodológico.</p>
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Sí. Por ejemplo el ORMET participó en el proyecto de ‘Ciudades amables y auto sostenibles’ para el manejo de las galerías o las plazas de mercado en la ciudad de Popayán, en donde el Observatorio realizó las investigaciones que dieron insumos para gestionar recursos e intervenir la plaza de mercado del Barrio Bolívar.</p> <p>Adicionalmente, durante el año 2016 se brindaron aportes para la construcción de los Planes de Desarrollo de la ciudad de Popayán y del Departamento del Cauca.</p> <p>Respecto a la investigación relacionada con el tema de los desplazamientos forzados y su incidencia en el mercado de trabajo, se participó con la socialización de resultados a los secretarios para identificar líneas de trabajo.</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>El ORMET realizó aportes brindando insumos de información que permitieran gestionar recursos para realizar la intervención en áreas críticas como la plaza de mercado en el Barrio Bolívar de la ciudad de Popayán.</p> <p>También como se mencionó anteriormente, se hicieron aportes para: la construcción de los Planes de Desarrollo de la ciudad de Popayán y del Departamento del Cauca; la Ordenanza No. 169 de 2014 de Trabajo Decente en el departamento; el teletrabajo para las mujeres evidenciando las brechas; y se trabajó con la Secretaria de la Mujer de la Gobernación en la construcción de una ruta diferencial con enfoque de género.</p> <p>En la actualidad se está trabajando en coordinación con el Ministerio del Trabajo y la Gobernación del Cauca porque dentro del Plan de Desarrollo quedó el programa “Cauca en alianza por el trabajo decente” y quedó una línea de publicaciones relacionadas con el mercado de trabajo</p> <p>Del mismo modo, en el Plan de Desarrollo de la Alcaldía de Popayán quedó el tema del fortalecimiento del ORMET.</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>	X			

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

<p style="text-align: center;">Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dentro de sus fortalezas se encuentran los logros académicos dentro de los cuales es importante destacar el desarrollo de investigaciones en temas de interés del mercado laboral para el departamento. • El Ormet ha preparado insumos para la construcción de políticas públicas en Popayán y el departamento. • Se cuenta con una unidad técnica fortalecida en el territorio, que puede aportar conocimiento e información pertinente. • Se ha fortalecido las capacidades técnicas de los entes territoriales. 	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Ormet cuenta con una baja disponibilidad de herramientas (softwares, licencias) para procesar información estadística. • Del mismo modo, es una falencia que se cuenta con una baja disponibilidad de bases de datos.
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Ormet del Cauca cuenta con un reconocimiento por parte de la comunidad académica en el departamento; además, tiene el respaldo institucional del Ministerio del Trabajo, el PNUD, la Universidad del Cauca, la Cámara de Comercio, entre otras. • Se ha venido consolidando como un ente de consulta y referencia en lo relacionado al mercado laboral, por ejemplo con la Alcaldía de Popayán y la 	<p style="text-align: center;">POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participar en foros, seminarios, eventos, diplomados, entre otros espacios en los cuales se pueda continuar visualizando el trabajo realizado con las investigaciones y posicionando su reconocimiento en el departamento. • Involucrarse en los equipos técnicos o las instancias de política pública para incidir en los diagnósticos, diseño, formulación y seguimiento a las políticas públicas. 	<p style="text-align: center;">DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proponer proyectos para gestionar recursos a través de cooperación internacional u otros, para adquirir herramientas técnicas tales como licencias de software o actualizar los programas actuales que les permitan procesar mejor la información estadística. • Solicitar apoyo financiero o de cofinanciación para el levantamiento primario de información de acuerdo a las necesidades evidenciadas en territorio que permitan ampliar las bases de datos y contar con estudios pertinentes y

<p>Gobernación del Cauca.</p> <ul style="list-style-type: none"> Tiene la posibilidad de gestionar recursos financieros adicionales para llevar a cabo investigaciones o estudios. 		<p>relevantes.</p>
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> Ausencia de una cultura que reconozca la utilidad de la información en temas de mercado trabajo y que comprenda que la producción de información requiere de recursos económicos para financiar las investigaciones, análisis, etc. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> Diseñar e implementar una estrategia de comunicaciones para promover una cultura que reconozca la utilidad de la información relacionada con el mercado de trabajo en el departamento y a nivel local, aprovechando la experiencia y trayectoria del Ormet en el departamento. Dicha estrategia debe estar dirigida tanto a la comunidad en general como a nivel institucional. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> Promover la divulgación de la calidad de las investigaciones, estudios, análisis académicos, boletines y demás producción de información en temas de trabajo que adelanta el Ormet para posicionarse cada vez más en la opinión pública del departamento.

NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Departamental de Política Social del Cauca	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	La entidad que ejerce la Secretaría técnica del espacio de discusión es la Gobernación del Cauca: anteriormente, con el liderazgo de la Secretaria de Gobierno pero por reestructuración del Acuerdo, ésta pasó a la Oficina de Gestión Social y Asuntos Poblacionales, que depende de manera directa del Gobernador.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
NORMATIVIDAD	El Consejo Departamental de Política Social del Cauca durante el año 2015 se enfocó en la implementación de la política de primera infancia en el departamento y adicionalmente, se priorizó el tema de la rendición pública de cuentas en el departamento a favor de los Niños, Niñas y Adolescentes (por ejemplo, con el establecimiento del comité técnico)
OBJETIVO DEL ESPACIO	<p>La normatividad que soporta la creación de los Consejos Departamentales de Política Social es la Ley 1098 de 2006. Asimismo, a nivel del Departamento del Cauca se cuenta con el Decreto Departamental 026 de 2014. Dicha normatividad establece su conformación y describe sus participantes. En el departamento opera desde el 2008</p> <p>El objetivo del espacio es articular la oferta institucional del sector social en el departamento del Cauca, ser un órgano asesor en los planes y programas así como una instancia consultiva en los temas de primera infancia, de manera primordial y otros temas, como son violencia contra las mujeres, población en condición de discapacidad, juventud, adulto mayor, pobreza extrema, LGBTI. Además, elaborar los planes de acción para cada uno de los Consejos temáticos poblacionales (actualmente, esos planes de acción están en construcción).</p> <p>Las funciones del Consejo Departamental de Política Social del Cauca son: la elaboración de un plan de trabajo anual; articular las políticas públicas departamentales del sector social; realizar el seguimiento a las metas y compromisos contenidos en el plan de desarrollo así como otras políticas públicas de la Gobernación en temas de su competencia; concertar planes y proyectos sociales para el departamento; definir un plan de trabajo por cada consejo temático poblacional; y encargarse de algunos temas del Sistema de Responsabilidad para Adolescentes.</p>
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<p>Las principales temáticas abordadas en el espacio de discusión son:</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar la implementación y el seguimiento de políticas públicas poblacionales como son: la política de primera infancia, infancia y adolescencia; la política del adulto mayor; la política pública por la dignidad de las mujeres; y la política pública para la población con discapacidad. En la actualidad se encuentra en la construcción de la política pública de juventud.

<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<p>Resulta necesario mencionar que el Consejo Departamental de Política Social del Cauca es un órgano colegiado en el que participan instituciones y sociedad civil. Iniciaron 37 miembros en el actual decreto, pero en el borrador del nuevo decreto se propone la participación de 48 miembros (Gobernador, Secretarías, oficina de gestión social y asuntos poblacionales, secretaria de salud, secretaria de educación, secretaria de cultura, oficina asesora de planeación, oficina jurídica de departamento, Secretaria general, secretaria de agricultura y desarrollo rural, secretaria de desarrollo económico u competitividad, el instituto del deporte, coordinación de cultura, ICBF, Departamento Prosperidad social, Unidad de víctimas, Policía Nacional, Policía Metropolitana y representantes de la sociedad civil como son NNA, comunidades indígenas, afro, mujer, adultos mayores, LGBTI, discapacidad)</p> <p>Los actores que participan de manera permanente son: la Gobernación del Cauca (con las Secretarías de Educación, Salud y la Oficina de Gestión Social), el ICBF y la sociedad civil.</p>
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>Los principales logros obtenidos desde el espacio de discusión son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lograr el reconocimiento por parte de las instituciones que de los niños y niñas como sujetos de derechos. • Construcción plan de desarrollo: Consultar a los niños y niñas sobre lo que querían incluir. • Concientizar a las autoridades sobre la validez de esos temas.
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>Para desarrollar mejor su gestión, el Consejo Departamental de Política Social del Cauca requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posicionar el espacio de discusión como un escenario de toma de decisiones • Lograr una mayor asistencia de las instituciones, en primer lugar para garantizar el quorum y en segundo lugar, para proponer acciones que se puedan desarrollar de manera conjunta. • Generar una mayor articulación institucional para no permitir la duplicidad en la destinación de recursos por parte de las entidades a un mismo propósito sino coordinar dichas inversiones. • Contar con recursos para apoyar la logística de las reuniones, por ejemplo con refrigerios y el transporte de la comunidad. <p>Desde la secretaria técnica del espacio se han adoptado medidas para solucionar el tema de la asistencia recordándole a las instituciones que su asistencia, de acuerdo a la ley, es una obligación.</p>
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Sí. De hecho el Consejo Departamental de Política Social se ha convertido y posicionado en el escenario consultivo de las políticas públicas del sector social. De acuerdo con los últimos ejercicios que se han realizado, el Consejo es la primera instancia de socialización de las políticas públicas relacionadas con las temáticas. Además, es importante resaltar que el proceso se hace de manera continua o a través de un seguimiento en su implementación.</p>
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes</p>	<p>Sí, el Consejo Departamental de Política Social, dentro de las mesas de trabajo, ha fomentado el levantamiento, construcción y validación del diagnóstico de las situaciones. En este sentido, el Consejo garantiza que la política pública sea construida desde diagnósticos y realidades del departamento.</p>

<p>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>El Consejo ha participado en la formulación de diferentes ordenanzas como las de primera infancia, infancia y adolescencia, la de discapacidad, entre otras.</p> <p>En la actualidad, el Consejo de Política Social está enfocado en la construcción de la política pública de juventud y como se había mencionado anteriormente, la primera instancia de socialización es en el Consejo.</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>				X

ATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los representantes de la sociedad civil participan de manera activa. Por ejemplo, para la construcción del Plan de Desarrollo se contó con la participación de los niños y niñas sobre lo que querían incluir. • Existe un trabajo interinstitucional liderado desde el Consejo de Política Social para trabajar por mesas según los grupos poblacionales. 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • La participación de los actores se realiza de forma inconstante y en ciertas ocasiones es difícil garantizar el quorum y lograr una mejor asistencia. • El trabajo del Consejo de Política Social y sus acciones, en ciertas ocasiones se realiza de forma sectorial y no integral.
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con el reconocimiento por parte de las instituciones que de los niños y niñas son sujetos de derechos, esto puede posibilitar la movilización de recursos interinstitucionales. • Gracias al posicionamiento de los temas, ahora puede resultar más factible poder concientizar a las autoridades sobre la validez y la importancia de los temas abordados en el Consejo. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evidenciar permanentemente ante las autoridades territoriales el trabajo interinstitucional liderado desde el Consejo de Política Social para facilitar la gestión de recursos para las acciones desarrolladas en el marco del espacio de discusión. • Mostrar gestiones realizadas y resultados para aprovechar y potencializar la participación de la sociedad civil. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar a las instituciones y mostrar testimonios o dar ejemplos de la participación de los niños y niñas para motivar el compromiso de los demás miembros del Consejo. • Diseñar e implementar una estrategia que permita trabajar de manera integral los temas del Consejo de Política Social y al mismo tiempo comprender las particularidades de cada grupo poblacional, para que tomando como caso exitoso a los niños y niñas las autoridades comprendan la importancia de los temas.

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ul style="list-style-type: none">• Existe una alta rotación de los funcionarios delegados a las reuniones, lo que obstaculiza la continuidad de los procesos.• Ha sido difícil posicionar el espacio como un escenario de toma de decisiones en el departamento.	<ul style="list-style-type: none">• Diseñar un reglamento interno en el cual cada institución nombre de manera formal un delegado idóneo y que asista de manera constante a las reuniones.• Aprovechar el trabajo interinstitucional liderado desde el Consejo de Política Social para trabajar por mesas según los grupos poblacionales, evitando la duplicidad en la destinación de recursos por parte de las entidades y así poder consolidar el espacio como un escenario de toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none">• Es necesario llevar un control de la asistencia por medio de las siguientes estrategias: establecer que dentro del reglamento interno se envíe una carta de excusas en los casos en que el delegado no pueda asistir; recordar la obligatoriedad de la asistencia.• Potencializar el trabajo coordinado e integral entre los diferentes actores, ya que en esa medida se pueden consolidar mejor los resultados y posicionar el espacio de discusión.

NOMBRE DEL ESPACIO: Red Regional de Emprendimiento del departamento del Cauca	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	La Red Regional de Emprendimiento del departamento del Cauca tiene un doble liderazgo: la Secretaría Técnica de la Red es ejercida por la Cámara de Comercio; y la Presidencia de la Red la realiza la Gobernación del departamento
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <u>X</u> No _____ Durante el año 2015 la Red Regional de Emprendimiento del departamento del Cauca estuvo enfocada en la articulación y realización de actividades o acciones puntuales como fueron el festival de emprendimiento, talleres de sensibilización de cultura emprendedora y la celebración semana global del emprendimiento en el Cauca
NORMATIVIDAD	La normatividad que soporta la creación de la Red Regional de Emprendimiento es la Ley 1014 de 2006. En el departamento del Cauca la Red se formalizó en el año 2010 y actualmente, se está trabajando en el desarrollo de la política pública de emprendimiento. Desde el momento de su conformación en el año 2010, la Gobernación ha liderado junto con la Cámara de Comercio las convocatorias, a través de las cuales se han venido involucrando a instituciones como el SENA y a los sectores más representativos del tema de emprendimiento en el departamento que debían participar. Al inicio, en el departamento firmaron aproximadamente 20 instituciones y se construyó un plan estratégico pero que respondía más al cumplimiento de temas con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. De esa experiencia se aprendió y por eso actualmente se trabaja con planes de acción anuales.
OBJETIVO DEL ESPACIO	El objetivo de la Red Regional de Emprendimiento del Cauca es lograr articular a los diferentes sectores, instituciones y actores para beneficiar el emprendimiento y los emprendedores en el departamento. Las principales funciones de la Red son: incentivar la participación de los sectores por parte de la secretaría técnica y a nivel interno, nombrar o delegar líderes para la realización de actividades específicas-puntuales.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Las principales temáticas que son abordadas en la Red Regional de Emprendimiento del Cauca son: <ul style="list-style-type: none"> • La política pública de emprendimiento a nivel departamental y en la ciudad de Popayán • La sensibilización en temas que fomenten la cultura del emprendimiento • El fortalecimiento y la aceleración empresarial • Así como uno de los temas más neurálgicos como es el de financiación, es decir, cómo obtener fondos de capitales de riesgo

<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<p>En la Red participan 12 instituciones dentro de las cuales cabe destacar: las Universidades, el sector público (Alcaldía de Popayán y Gobernación del Cauca), el SENA, las incubadoras de empresa (como CreaTIC o Agroinnova), Fenalco y la Cámara de comercio.</p> <p>Los que participan de manera permanente son: la Alcaldía de Popayán, la Gobernación del Cauca, el SENA, CreaTIC, Agroinnova, la Universidad del Cauca, la Fundación Universitaria de Popayán, la Institución Colegio Mayor del Cauca, Unicomfacauca, los representantes de los emprendedores y la Cámara de Comercio.</p>
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>Los principales logros obtenidos en el marco de la Red son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El trabajo continuo durante los últimos 3 años que ha permitido generar confianza para que la red opere como debe ser. • Propiciar el intercambio de conocimiento entre los diferentes sectores interesados en el emprendimiento. • Generación confianza y voluntad por parte de las instituciones que trabajan el tema de emprendimiento.
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>La Red Regional de Emprendimiento en el Cauca requiere una mayor participación y compromiso de los actores, ya que algunos presentan intermitencia en su asistencia. Otra de las necesidades de la Red es gestionar recursos para la realización de proyectos puntuales que los fortalezcan. Para esto, se ha venido ajustando la estrategia de la Red para trabajar más en el corto plazo, no tanto proyectarse al largo plazo.</p> <p>Dentro de las soluciones que se han propuesto han sido priorizar acciones y pensar realizar proyectos en conjunto, trabajar con las personas que quieran y muestren la voluntad.</p>
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Se ha apoyado la gestión de la Alcaldía respecto a la formulación de la política pública de emprendimiento, por ejemplo, a través de reuniones con concejales o alcalde.</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>No se han realizado aportes como tal desde la Red de Emprendimiento a los espacios de discusión, lo que se ha realizado son actividades para discutir ciertos temas en relación a las políticas del sector en el departamento, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La política pública de emprendimiento a nivel departamental y en la ciudad de Popayán. • La participación en talleres con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo para la formulación de la política Nacional de emprendimiento.

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

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
Factores externos / Factores internos	FORTALEZAS (INTERNAS) <ul style="list-style-type: none"> La Red de Emprendimiento se ha consolidado como un espacio de intercambio de conocimiento entre los diferentes sectores involucrados en el emprendimiento. 	DEBILIDADES (INTERNAS) <ul style="list-style-type: none"> La experiencia de la Red en el departamento ha dado como aprendizaje que es mejor la proyección de sus acciones en el corto plazo, ya que cuando se realizaban procesos de planeación a largo plazo, la Red no funcionó. Escases de recursos financieros para llevar a cabo las gestiones de la Red.
OPORTUNIDADES (EXTERNAS) <ul style="list-style-type: none"> Se visualizan grandes potencialidades y oportunidades en la generación confianza y voluntad de las personas que trabaja en las instituciones y que les interesa el tema del emprendimiento. 	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max) <ul style="list-style-type: none"> Realizar eventos, actividades, foros, conversatorios, entre otras actividades para visualizar el trabajo que se ha venido desarrollando en la Red, materializar la voluntad de las personas para continuar ofreciendo un espacio para el intercambio de experiencias (casos exitosos, lecciones aprendidas, etc.) en el tema de emprendimiento, no solo a nivel local o departamental, sino a nivel nacional e internacional. 	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max) <ul style="list-style-type: none"> Realizar un proceso de planeación estratégica de manera participativa en el cual se tengan acciones de corto plazo concretas y objetivos flexibles en el largo plazo para no desaprovechar la motivación de los actores y brindar razones para continuar participando activamente. Buscar alternativas de financiación para el emprendimiento como ángeles donantes, préstamos, convocatorias para capital semillas,

		<p>entre otras alternativas por medio de la gestión de alianzas que brinden tanto la financiación como el acompañamiento.</p>
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se presenta intermitencia en la participación tanto de los participantes como de sus delegados a las reuniones, lo que es una amenaza para la continuidad de los procesos. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar encuestas de retroalimentación a través de las cuales los mismos participantes aporten en la consolidación de la Red, pues si bien lo perciben como un espacio de intercambio de experiencias, hay intermitencias en la participación. Estas entrevistas ayudarían a mejorar el espacio. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivar la participación de los diferentes actores a través de la conciliación de intereses y motivaciones por medio de la planeación estratégica enfocada en el corto plazo pero planteando un horizonte en el largo plazo. • Apoyar a los emprendedores por medio de la gestión y relacionamiento con actores o entidades que financien el emprendimiento, ya que éste es uno de los temas más álgidos en el proceso de emprender.

NOMBRE DEL ESPACIO: Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	La secretaría técnica de la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales del departamento del Cauca es ejercida por el Ministerio del trabajo
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <u>X</u> No _____
NORMATIVIDAD	<p>La normatividad que en la cual se fundamenta la creación de las Subcomisiones Departamentales de Políticas Salariales y Laborales es el artículo 56 de la Constitución Política de Colombia de 1991 y que fue reglamentado por la Ley 278 de 1996, la cual conforma la Comisión Nacional y rige las Subcomisiones Departamentales.</p> <p>La Subcomisión en el departamento del Cauca opera desde el año 1997. En el año 2014 el Ministerio del Trabajo realizó una alianza con la Organización Internacional del Trabajo – OIT para fortalecer la Subcomisión, a través de una secretaria técnica, el trabajo con los actores que participan en la subcomisión. Entre otras acciones, se realizaron visitas a las instituciones, construcción de redes, identificación de actores prioritarios, convocar reuniones, hacer seguimiento a compromisos.</p>
OBJETIVO DEL ESPACIO	<p>El objetivo de la Subcomisión es ser un espacio tripartito de diálogo y concertación entre 3 actores básicamente: los empleados a través de los sindicatos, los empleadores representados por los gremios productivos y el sector público tanto nacional como local. Adicionalmente, se convocan a otras instituciones de apoyo para propiciar el dialogo social y promover políticas de empleo.</p> <p>Dentro de las funciones de la Subcomisión se encuentran: la generación de espacios de diálogo de las diferentes problemáticas laborales existentes; trabajar en coordinación con las entidades de apoyo para generar políticas y apoyar e impulsar las políticas de trabajo; esto implica a su vez convocar, promover actividades y construir el plan de dialogo social anual.</p>
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<p>Las principales temáticas que son abordadas en el marco de la Subcomisión en el Cauca son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El tema de conflictos laborales, que es tratado en la mesa de trabajo con los sindicatos, la Dirección Territorial, y la Secretaría Técnica de la Subcomisión. • Los Centros de Empleo, que tienen una mesa entre los 3 centros (Alcaldía de Popayán, SENA y Comfacauca) para promover su articulación. • Los asuntos laborales y pensionales, dentro de lo cual se han venido trabajando propuestas y acuerdos en temas específicos como por ejemplo, pensiones con Colpensiones o responsabilidades familiares. <p>Además, se abordan otras temáticas como trabajo infantil (explotación laboral de Niños, Niñas y Adolescentes), todo se realiza basado en el plan de diálogo social que para el año 2016 se fundamentó en los 5 pactos por el trabajo decente (erradicación trabajo infantil, empleo como servicio público, calidad del trabajo y empresas productivas, formalización y protección de la vejez)</p>

<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<p>En la Subcomisión participan de 15 a 17 actores pertenecientes a 11 entidades: Sindicatos (la CGT y la CUT), Gremios económicos (Fenalco, Acopi y Andi), el sector público (la Alcaldía de Popayán, la Gobernación del Cauca, el SENA y el Ministerio del Trabajo) y dentro de las entidades de apoyo se invitan a Comfacauca, Universidad cooperativa, Universidad del Cauca y Cámara de Comercio.</p> <p>De manera permanente, participan los Sindicatos, la Alcaldía, la Gobernación y Universidad del Cauca. Ocasionalmente se invita al Consejo Gremial, a los jóvenes y representante mujeres, entre otras.</p>
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>Los principales logros de la Subcomisión en el Cauca han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La conformación de 3 mesas de trabajo especializadas por temáticas (conflictos laborales, centros de empleo, asuntos laborales y pensionales), en las cuales los actores trabajan sobre ese interés común y basados en el diálogo. • Generar diálogo de los temas identificados por los mismos actores, es decir, no como algo que es impuesto sino que se trabaja en lo que los actores quieren. • El reconocimiento de la utilidad del espacio por parte de los actores que participan en el espacio de discusión. • Haber incidido en política pública a través de la ordenanza departamental No. 169 de 2014 de trabajo decente y en la construcción de los planes de desarrollo. • Tener continuidad con la secretaria técnica de la Subcomisión que le ha permitido tener mayor organización. • Contar con el compromiso de las instituciones y lograr que se deleguen personas con perfiles con toma decisión.
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>La Subcomisión requiere para desarrollo mejor su gestión lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contar con recurso humano, debido a que en años anteriores se ha tenido la experiencia de la baja constancia de un líder que asuma la secretaría técnica y se ha demostrado que se requiere de una persona que asuma la responsabilidad, es decir, disponer de una Secretaría técnica permanente. • Apoyo económico para que la secretaría técnica pueda sacar material en la Subcomisión, recursos para refrigerios, apoyo en material de comunicaciones para difundir información de la Subcomisión con piezas de apoyo. • Contar con mayor coordinación y comunicación con las demás Subcomisiones del país para conocer su funcionamiento o compartir experiencias.
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Sí. Se participó en el trabajo de formulación de los planes de desarrollo con el acompañamiento a los equipos de técnicos de Gobernación y Alcaldía de Popayán, con el Consejo Territorial de Planeación así como con Asamblea y Consejo. Además, se ha tenido acompañamiento a la política pública de la erradicación del trabajo infantil y actualmente se está participando en la formulación de la política de emprendimiento.</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>Sí. La Subcomisión realizó aportes para la Ordenanza de trabajo decente que fue aprobada en el año 2014 por la Asamblea departamental. Como se comentó anteriormente, se participó en la formulación de los planes de desarrollo de Gobernación y Alcaldía de Popayán y se ha apoyado la política pública de la erradicación del trabajo infantil y la política de emprendimiento.</p> <p>Respecto a los estudios, es importante mencionar que la Subcomisión no realiza los estudios, éstos los hace el ORMET; lo que hace la Subcomisión es generar el espacio de diálogo tripartito para articular acciones, por ejemplo: en los planes de desarrollo quedó un tema de realizar estudios de mercado de trabajo con la Gobernación o también se pueden generar estudios, a través del ORMET, acerca de la colocación que realizan los centros de empleo en el departamento.</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>	X			

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alto interés de las instituciones por participar en la Subcomisión, esto se ha generado a partir de un proceso de planeación participativo en el cual se trabaja el plan de acción con los temas identificados por ellos mismos. • La Subcomisión ha tenido gran incidencia en política pública en el departamento, por ejemplo con la ordenanza y los planes de desarrollo. • Ha existido continuidad en una persona que lidere el espacio, para organizarlo y dinamizar sus acciones. 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Subcomisión cuenta con limitados recursos humanos, por ejemplo para labores asistenciales y de apoyo. • No se cuenta con recurso económico para sacar material de las reuniones, para refrigerios, apoyo de comunicaciones y difundir la Subcomisión con piezas comunicativas.
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe gran compromiso por parte de las instituciones por participar en la Subcomisión, prueba de ello es que los asistentes tienen perfiles de tomadores de decisión, incluso en muchos casos van los directores. • Los actores reconocen la utilidad del espacio como un diálogo tripartito entre el sector público, los trabajadores y los empleadores para plantear soluciones. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuar realizando procesos de planeación estratégica de manera participativa en los cuales los delegados de cada institución puedan realizar aportes para enriquecer los planes de trabajo anuales. • Socializar los alcances de la Subcomisión para que éste sea un espacio en el cual los diferentes actores puedan promover acciones institucionales y potencializarlas con el acompañamiento de otros actores, tal es el caso de la incidencia en política pública u otras actividades que se puedan generar. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buscar el apoyo asistencial en otras instituciones, a manera de pasantía, en la medida en que el espacio se consolide y ofrezca resultados; por ejemplo, con el acta, sistematizando algunas experiencias, entre otros aspectos bajo la orientación de la secretaría técnica. • Gestionar recursos para imprimir material de apoyo y divulgación de la Subcomisión con entidades aliadas.

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ul style="list-style-type: none">• Se depende de la voluntad de las instituciones para contar con la infraestructura inadecuada.• Se corre el riesgo de tener una baja constancia de un líder que asuma la secretaría técnica, tal como ocurrió en años anteriores.	<ul style="list-style-type: none">• Dar continuidad a la propuesta de rotar la sede de las reuniones con el fin de fortalecer el compromiso de las instituciones y abrir espacios en dicha reunión para que los actores puedan socializar oferta institucional u otras presentaciones que deseen hacer.• Es importante que el Ministerio del Trabajo comprenda la necesidad y valor agregado de dar continuidad a una persona con capacidades técnicas y de gestión para liderar la Subcomisión.	<ul style="list-style-type: none">• Proponer una estrategia para que exista una mayor interacción y coordinación con las demás Subcomisiones del país con el propósito de compartir experiencias de cómo funcionan, casos exitosos, lecciones aprendidas y que la comunicación sea más fluida.• Se requieren mayores lineamientos del nivel central para orientar el funcionamiento de las Subcomisiones en territorio.

NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Seccional y Local de Seguridad y Salud en el Trabajo	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	La secretaria técnica del Comité Seccional y Local de Seguridad y Salud en el Trabajo es ejercida por la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	<p>Sí <u>X</u> No _____</p> <p>La red de Comités Seccional y Local de Seguridad y Salud en el Trabajo en el departamento del Cauca ha tenido actividad desde hace 10 años. Durante el año 2015 estuvieron enfocadas en actividades de prevención como capacitación a empleadores y trabajadores en los temas de seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente, se realizaron algunas actividades para divulgar la normatividad para implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>
NORMATIVIDAD	<p>La normatividad que soporta la conformación de los Comités Seccional y Local de Seguridad y Salud en el Trabajo inicia con la Ley 100 de 1993 a partir de la cual se desprenden los Decretos 1295 de 1994 y el Decreto 16 de 1997, donde se estipula que los departamentos de Colombia deben constituir un Comité Seccional de Seguridad y Salud en el trabajo; con dicha normatividad, se empezaron a convocar las diferentes instituciones involucradas en las temáticas.</p> <p>Posteriormente, los Comités Seccional y Local de Seguridad y Salud en el Trabajo se legalizaron por medio de un acto administrativo que es una resolución interna en el año 2006. Legalmente, cada 2 años se debe nombrar nuevamente los comités: las instituciones gubernamentales tienen asiento propio y las no gubernamentales se solicita terna para elegir un representante. Actualmente, el Decreto 1072 de 2015 complementa su funcionamiento.</p>
OBJETIVO DEL ESPACIO	<p>El objetivo de los Comités es promover y fortalecer un sistema integral, en el cual se preserve la salud y seguridad de los trabajadores en los lugares de trabajo.</p> <p>Dentro de sus funciones se encuentra: ser un organismo técnico, asesor y consultivo de los Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo y de los Secretarios departamentales y locales de de salud; además, brindar asistencia técnica a los entes gubernamentales en políticas públicas para los temas de seguridad y salud del trabajo.</p>
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<p>Direccionado por el plan nacional de seguridad y salud del trabajo, el comité nacional orientó el trabajo en las regiones, en este periodo 2013-2021 contiene cuatro aspectos: fomento de la transversalidad de la seguridad y salud en el trabajo en el conjunto de las políticas públicas, fortalecimiento institucional de la seguridad y la salud en el trabajo, fortalecimiento de la promoción de la salud de los trabajadores y prevención de los riesgos laborales, garantía del reconocimiento de las prestaciones al trabajador en el sistema de riesgos laborales.</p>

<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<p>En la red de Comités Seccional y Local de Seguridad y Salud en el Trabajo en el departamento del Cauca participan 12 entidades.</p> <p>Aquellos actores que participan activamente en el Seccional son: Gobernación del Cauca a través de la secretaria de salud e Indeportes Cauca, la CUT, la CGT, el SENA, la Universidad de Cauca, la Universidad del Tolima – sede Popayán y la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo.</p> <p>Los actores que participan activamente en el Local son: la Alcaldía de Popayán a través de las secretaria de Salud y deportes, el SENA, la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, el Colegio Mayor del Cauca, la CUT, CGT y los empleadores (ANDI, ACOPI y Fenalco).</p>
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>Los principales logros del Comité están:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la convocatoria de los actores y permitir el sostenimiento de la participación de las instituciones en el tiempo. • El comité ha gestionado diversas capacitaciones a los empleadores y trabajadores en las temáticas de seguridad y salud en el trabajo. • Brindar asistencia técnica a las secretarías departamental y municipal de salud en los temas. • Apoyar a los inspectores de trabajo dentro de su rol en el sistema de riesgos laborales.
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>Para desarrollar mejor su gestión, la Red de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contar con recursos para poder implementar los planes recomendados por el Comité Nacional, por ejemplo, en cuanto al desplazamiento a otros municipios. Esto limita la operación del Comité a nivel del municipio capital del departamento. • Se solicita la presencia de asesores externos que se puedan dedicar de manera exclusiva al cumplimiento de las funciones ya que los inspectores de trabajo tienen asignadas múltiples funciones que no les permite tener mayor disponibilidad de tiempo para obtener mejores resultados.
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>La red de Comités en el departamento no ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública a nivel departamental o municipal.</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>La red de Comités en el Cauca no ha realizado aportes a las políticas del sector de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Respecto a los estudios o investigaciones, el trabajo de la red de Comités se ha focalizado en facilitar la información a las universidades para que ellos sean los encargados de desarrollar algunas investigaciones relacionadas.</p>

<p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></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
	X			

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Comité logra convocar y reunir a actores clave en los temas de seguridad y salud en el trabajo del departamento. • Ha permanecido activo en el tiempo desde su conformación y ha posibilitado la capacitación a los empleadores y trabajadores en los temas de su competencia. 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Comité no cuenta con recursos económicos para su funcionamiento y/o desplazamientos a otros municipios, razón por la cual su operación se ve restringida en términos de su gestión, metas y resultados a la jurisdicción de Popayán. Situación que le impide limita la implementación de los planes recomendados por el Comité Nacional.
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiene un gran potencial para brindar apoyo y asistencia técnica a las entidades territoriales en el tema de seguridad y salud en el trabajo, tal es el caso de las secretarías. • El Ministerio a nivel central cuenta con la capacidad técnica de brindar capacitaciones a los inspectores de trabajo dentro de su rol en el sistema de riesgos laborales. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar un proceso de comunicación estratégica en el cual se estén informando de manera periódica los beneficios de asistir al comité y se puedan brindar insumos técnicos a las secretarías de salud. • Solicitar y programar capacitaciones con asesores del nivel central para que ofrezcan charlas o conferencias en profundización de ciertos temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, que reconozcan la trayectoria del Comité en el departamento y que sean útiles para los actores que asisten. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestionar proyectos, utilizando la pertinencia de las universidades para llevar a cabo capacitaciones en otros municipios aparte de Popayán, tanto para el fortalecimiento de otras secretarías municipales como de otros actores en territorio. • Proponer y construir una matriz de necesidades a nivel territorial para programar capacitaciones con el nivel central del Ministerio del Trabajo de manera periódica, tanto a nivel interno del Ministerio como a nivel externo a otras instituciones en el departamento.

AMENAZAS (EXTERNAS)

- La disponibilidad de tiempo de los delegados o representantes de las demás entidades es una limitante para poder tener mejores los resultados.

RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)

- Elaborar un protocolo de visitas a las instituciones pertenecientes al Comité que lo requieran de manera personalizada para motivar la participación de los actores y comprometerlos a tener mayor disponibilidad de tiempo para las acciones del Comité. Al respecto se deben socializar los beneficios de su participación para que comprendan, desde la dirección, la importancia del espacio de discusión y también que les puede aportar en el cumplimiento de sus metas institucionales.

LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)

- Proponer estrategias para la financiación del desplazamiento de actores del Comité a otros municipios, por ejemplo, aprovechando los momentos en que se soliciten otras comisiones u otros eventos a los demás municipios, con el propósito de llevar a cabo Comités periódicos aparte de la capital departamental.

NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Departamental de prevención y Erradicación del Trabajo Infantil – CIETI	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	El Comité Departamental de prevención y Erradicación del Trabajo Infantil – CIETI del Cauca es liderado por la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo. A su vez, la secretaría técnica del CIETI es ejercida de forma conjunta entre la Gobernación del departamento, el ICBF y el Ministerio del Trabajo.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>Durante el año 2015 el CIETI se focalizó en la actualización de la base de datos del Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas –SIRITI–. Para esa labor se convocó a los 42 alcaldes municipales del Cauca para socializarles el instrumento, sin embargo, solo asistieron 10 representantes de las Alcaldías. Con ese trabajo se pudo establecer una línea de base.</p>
NORMATIVIDAD	<p>La normatividad que soporta la creación de los CIETIs es el Decreto 859 de 1995 y Ley 1098 de 2006. Adicionalmente, se cuenta con los convenios internacionales de la OIT que han sido ratificados por Colombia así como las normatividades de Procuraduría o el Plan Nacional de Desarrollo.</p> <p>En el departamento del Cauca la conformación del CIETI se remonta al año de 1997, cuando se constituyó por acto administrativo, a través de un Decreto departamental, según el cual los alcaldes municipales también debían constituir los comités municipales de trabajo infantil por un acto administrativo.</p>
OBJETIVO DEL ESPACIO	<p>El CIETI tiene 2 objetivos grandes que son: en primer lugar, difundir políticas para prevenir y erradicar el trabajo infantil; y en segundo lugar, promover la protección del joven trabajador.</p> <p>Dentro de sus funciones se encuentra: ser un órgano técnico y asesor de las entidades gubernamentales, principalmente la Gobernación del Cauca, para que las políticas de trabajo infantil se implementen y se les realice seguimiento; también está dentro de su competencia brindar asesoría y prestar asistencia técnica a las alcaldías municipales para la aplicación de los instrumentos en el seguimiento a las cifras de trabajo infantil. En este sentido, la propuesta de trabajo consiste en levantar línea base y promover la firma de un pacto con los alcaldes por la erradicación del trabajo infantil que consiste en el fortalecimiento de los CIETI municipales y el seguimiento a línea base de trabajo infantil.</p>
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<p>Las temáticas tratadas en el CIETI son los lineamientos ordenados por el CIETI Nacional, el Ministerio del Trabajo y el ICBF, los cuales consisten en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La sensibilización de toda la población frente a la problemática de trabajo infantil. • Focalizar el trabajo en los municipios con mayor incidencia de trabajo infantil. • Promover el levantamiento de una línea base.

	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con un espacio interinstitucional que asuma dichas responsabilidades y velar por el restablecimiento de los derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes con un seguimiento permanente.
<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<p>Los actores que participan en el CIETI son: el SENA, Comfacaucá, la CUT, la CGT, la Andi, Acopi, Fenalco, la Universidad del Cauca, la Universidad Cooperativa, la Fundación Universitaria de Popayán, la Gobernación del Cauca a través de Indeportes, la gestora social y la Secretaría departamental de salud, la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, Red UNIDOS y el ICBF. Las entidades que participan de manera permanente son: el ICBF, la Gobernación del Cauca, la Alcaldía de Popayán, la Red Unidos y el Ministerio del Trabajo.</p>
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>Los principales logros obtenidos por el CIETI son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A nivel departamental en Colombia, el Cauca se encuentra en la actualidad dentro de los 3 primeros departamentos con menos Niños y Niñas trabajadores.
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>Para desarrollar mejor su gestión, el CIETI requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poder tener una delegación constante y permanente de funcionarios idóneos por parte de las Alcaldías municipales y la Gobernación del Cauca, debido a que los funcionarios rotan constantemente y cada reunión pueden llegar personas diferentes. • Disponer de recursos económicos mínimos para movilizar algunos actores a los municipios para brindar asistencia técnica presencial y/o capacitaciones.
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>El CIETI ha participado en el acompañamiento en políticas públicas que ha adoptado la Gobernación del Cauca, por ejemplo, en la política pública de infancia y adolescencia que tiene un componente de erradicación de trabajo infantil, lo que se ha constituido en la mayor incidencia del espacio de discusión.</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>Los aportes del CIETI a las políticas públicas del sector se ha realizado de manera indirecta pero con alta incidencia: como ya se mencionó, en la política pública de infancia y adolescencia que tiene un componente de erradicación de trabajo infantil; además, la Alcaldía de Popayán toma decisiones de acuerdo a las recomendaciones del CIETI.</p> <p>Recientemente se realizaron aportes en la construcción de los planes de desarrollo departamental y municipal, dentro de los cuales se tienen componentes de erradicación del trabajo infantil.</p> <p>En cuanto a investigaciones, el aporte se ha realizado de manera indirecta por medio de la asesoría a los estudios que adelantan Universidades del departamento.</p>

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

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
<p style="text-align: center;">Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> El CIETI se ha posicionado en su labor de adelantar acciones para la erradicación del Trabajo Infantil en el departamento. El Comité ha permanecido activo desde su conformación y la convocatoria es concurrida en cuanto a la participación por parte de las instituciones del CIETI. 	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> Las entidades municipales carecen de compromiso para destinar recursos para la erradicación del trabajo infantil (debería ser el 4%) y no cuentan con la capacidad técnica para su identificación, caracterización y abordaje de la problemática.
	<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> A nivel nacional se cuenta con el reconocimiento que el departamento del Cauca se encuentra entre los tres primeros departamentos con menos niños y niñas trabajadores. 	<p style="text-align: center;">POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> Aprovechar el reconocimiento que se tiene a nivel nacional para llevar a cabo foros o eventos para destacar experiencias exitosas de erradicación infantil en el departamento, invitando a Alcaldías y a la Gobernación.

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ul style="list-style-type: none">Alcaldes municipales y en la gobernación del Cauca los funcionarios rotan constantemente, cada tres meses llegan personas diferentes.	<ul style="list-style-type: none">Diseñar un reglamento interno en el que cada institución debe asignar un delegado permanente con el fin de tener continuidad en los procesos. Del mismo modo, en las citaciones a las reuniones se debe citar la obligatoriedad de la asistencia a las reuniones.	<ul style="list-style-type: none">Se puede motivar el compromiso de los alcaldes propiciando espacios de encuentro e interacción entre los alcaldes municipales para el intercambio de experiencias, seguimiento y consolidación de mejores experiencias.

NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Regional del SENA	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	La entidad que lidera el Consejo Regional del SENA es la ANDI, quienes ejercen la presidencia del espacio de discusión. Por su parte, el SENA es la institución encargada de realizar la Secretaría técnica del Consejo
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>Durante el año 2015 la actividad del Consejo Regional del SENA estuvo enfocada en las siguientes acciones: construir el plan de trabajo anual; realizar el seguimiento a las actividades de formación para el trabajo del SENA; realizar estudios de la oferta de trabajo en la región; hacer seguimiento a la contratación de instructores; realizar la evaluación y seguimiento de los convenios; hacer seguimiento a la gestión de la agencia pública de empleo; revisar la gestión de los comités técnicos de los centros de aprendizaje; seguimiento a la calidad de los programas; aprobar prepuesto de vigencias y concertación con nuevas instancias municipales.</p>
NORMATIVIDAD	<p>La normatividad que soporta la creación del Consejo Regional del SENA es el Decreto 249 del 2004, que define la reestructuración del SENA y dentro del capítulo 3, artículo 21, se dictan los lineamientos para el funcionamiento del Consejo Regional.</p> <p>En el departamento del Cauca, el Consejo Regional del SENA se conformó en el año de 1994, a partir de la Ley 119 de 1994, pero en la actualidad su operación es reglamentada por el Decreto 249 del 2004.</p>
OBJETIVO DEL ESPACIO	<p>El objetivo del Consejo Regional del SENA es apoyar la gestión que realiza el SENA en el departamento y así contar con un espacio de discusión para articular a los diferentes actores e instancias que puedan aportar a la formación para el trabajo en la región.</p> <p>Dentro de las funciones del Consejo se destacan: aprobar planes, programas y convenios; promover y posicionar los servicios de formación para el trabajo del SENA en el departamento; proponer estrategias para cumplir la misionalidad del SENA y mejorar su oferta educativa; proponer alianzas estrategias para el desarrollo empresarial.</p>
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<p>Las principales temáticas tratadas en el Consejo Regional del SENA se definen anualmente en el plan de trabajo. Para el año 2016, dicho plan de trabajo se enfoca en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisión y aprobación de alianzas estratégicas a través de convenios para la ampliación de cobertura de programas ofertados en el departamento. • Estudiar las necesidades de formación técnica y/o profesional en el departamento y promover la articulación interinstitucional en las acciones adelantadas en el departamento encaminadas en ese sentido. • Revisión y aprobación de los convenios, ya que deben contar con la autorización de los consejeros para que se puedan

	ejecutar. Además, se le realiza seguimiento a la ejecución del presupuesto de los mismos.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Actualmente en el Consejo Regional del SENA participan 10 instituciones. De los actores que participan, aquellos que lo hacen de forma permanente son: la Andi, Fenalco, la CUT, la CGT, la SAG, la Conferencia Episcopal, el Ministerio del Trabajo y el SENA, que tiene voz pero no voto.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	Los principales logros obtenidos en el Consejo Regional del SENA del Cauca son: <ul style="list-style-type: none"> • A nivel nacional, han sido reconocidos como el Consejo que más se reúne. • En el último periodo es importante destacar las gestiones para la construcción del nuevo centro de formación en Santander de Quilichao; en septiembre comenzará la construcción de ese nuevo centro. • Firmar convenios con la Gobernación para realizar proyectos de articulación en el tema de tecnologías de información. • Promover la articulación en el departamento, como en el caso del trabajo de manera conjunta con los alcaldes.
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	Para desarrollar mejor su gestión, el Consejo Regional del SENA requiere: <ul style="list-style-type: none"> • Contar con mayor apoyo y directrices desde el nivel central del Gobierno Nacional para llevar a cabo sus acciones. • Mayor compromiso de las administraciones locales ya que en ciertas ocasiones hay poco eco de las iniciativas y la participación del delegado de la Gobernación no es constante. • Que el Consejo Regional pueda tener mayor participación en las decisiones que se toman a nivel central.
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	Sí. Recientemente es posible destacar la participación en la construcción del Plan de Desarrollo Departamental.
¿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>	Los aportes del Consejo Regional del SENA se pueden concretar en las siguientes líneas de acción: para resaltar las políticas del tema de formación para el trabajo están en la construcción del Plan de Desarrollo Departamental; lo que tiene que ver con estudios e investigaciones se ha venido trabajando con SENOVA, que es el grupo de innovación del SENA; los proyectos que se han gestionado a través del Consejo Regional del SENA son los convenios con Alcaldías o Gobernación; y se han realizado algunas propuestas de educación a través de SENA, para pasar del nivel técnico al tecnológico.

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 style="text-align: center;">Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> Han sido reconocidos a nivel nacional como el Consejo Regional del SENA que tiene mayor operatividad, ya que es uno de los más activos y que se reúnen más veces en el año. Haber propuesto y aprobado la creación de varias sedes con oferta pertinente en el departamento; el ejemplo más reciente es la construcción del nuevo centro en Santander de Quilichao. 	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> La participación de algunos actores, como el delegado de la Gobernación, no es constante. El Consejo Regional tiene poca injerencia en las decisiones que se toman a nivel central.
	<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> Tienen gran potencial de realizar alianzas a nivel territorial, prueba de ello son los convenios con la Gobernación con proyectos de articulación en el tema de tecnologías de la información. Del mismo modo, hay posibilidades de articulación con los alcaldes. 	<p style="text-align: center;">POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> Preparar una estrategia de comunicaciones que haga eco extensivo a nivel local (Gobernación, Alcaldías y demás miembros del Consejo) de los reconocimientos a nivel nacional que ha logrado el Consejo para motivar la participación y el compromiso de los actores. La estrategia de comunicaciones también debe saber comunicar y visibilizar al nivel nacional los resultados obtenidos a nivel local, por ejemplo la apertura del nuevo centro de formación.

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ul style="list-style-type: none">• En ciertas ocasiones, hay poco eco de las iniciativas propuestas en el Consejo debido a la falta de compromiso de las administraciones locales.	<ul style="list-style-type: none">• Traducir la alta operatividad en resultados concretos y útiles para los actores, de esta manera se podrá aumentar el compromiso de las administraciones locales y garantizar su respaldo a las iniciativas.	<ul style="list-style-type: none">• Ampliar el alcance del Consejo Regional del SENA en el Cauca para formular propuestas concretas y escalarlas a nivel nacional, así no las estén solicitando, que queden como aportes del espacio de discusión. De esta manera se podrá considerar como un actor al cual se le pueda consultar ciertas decisiones del nivel nacional.• Realizar una socialización que el compromiso de la formación de trabajadores no es exclusivamente del SENA, sino que también involucra la participación de otras instituciones.

NOMBRE DEL ESPACIO: Comisión Regional de Competitividad	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	La Comisión Regional de Competitividad en el departamento del Cauca cuenta con un liderazgo compartido entre varias instituciones: la Gobernación del Cauca, tiene la presidencia colegiada: Gobernador del Cauca; la Cámara de comercio del Cauca, ejerce la presidencia privada. Además, la secretaría ejecutiva la ejerce la Cámara de Comercio a través de la gerente o gestora regional de competitividad; y el comité técnico, lo ejercen delegados según las convocatorias.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí _ No _X_ Durante el año 2015 la Comisión presentó intermitencias en su funcionamiento y actividad se reactivó hace tres meses (marzo de 2016); dentro de las acciones que se alcanzaron a realizar en el 2015 están algunos trabajos de consolidación del plan regional de competitividad.
NORMATIVIDAD	La normatividad que fundamenta la creación de la Comisión Regional de Competitividad es el Decreto 1500 de 2012, cuya directriz se enfoca en tratar de consolidar un país más competitivo. A nivel departamental, el Cauca cuenta con el Decreto 1234 del 2013 con el cual se crea formalmente la Comisión Regional de Competitividad con el propósito de gestionar proyectos. La Comisión en el departamento desde su creación la ha liderado la Cámara de Comercio en convenio con la Gobernación del Cauca por iniciativa del Gobierno Nacional.
OBJETIVO DEL ESPACIO	El objetivo de la Comisión Regional de Competitividad es promover y propiciar la articulación entre la academia, el sector público, la sociedad civil y sector el privado para llegar a puntos de encuentro comunes o acuerdos frente a proyectos y prioridades en el tema de competitividad de la región. Dentro de las funciones de la Comisión Regional de Competitividad están: adelantar las acciones y el trabajo propuesto en la agenda integral de competitividad; realizar la convocatoria de actores para estructurar y trabajar de manera conjunta programas e iniciativas que puedan ser vinculadas a la agenda integrada del departamento; hacer seguimiento a la hoja de ruta del plan regional de competitividad; proponer acciones para trabajar con los sectores priorizados; y formular proyectos con diferentes sectores con el propósito de tener un departamento más competitivo.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Las principales temáticas abordadas en la Comisión Regional de Competitividad son: <ul style="list-style-type: none"> • Realizar la planeación estratégica de manera participativa, por medio de la gestión y articulación de los diferentes sectores para llegar a acuerdos sobre lo que se quiere trabajar en términos de competitividad. • Establecer con cada sector priorizado (agroindustria -leche, cacao, quinua, fique. Panela, café, hortofrutícola-, turismo, industria del conocimiento y generación de energía) un objetivo y programas estratégicos, así como revisar el estado actual del sector, las acciones prioritarias a realizar, la meta de producto y los indicadores de seguimiento.

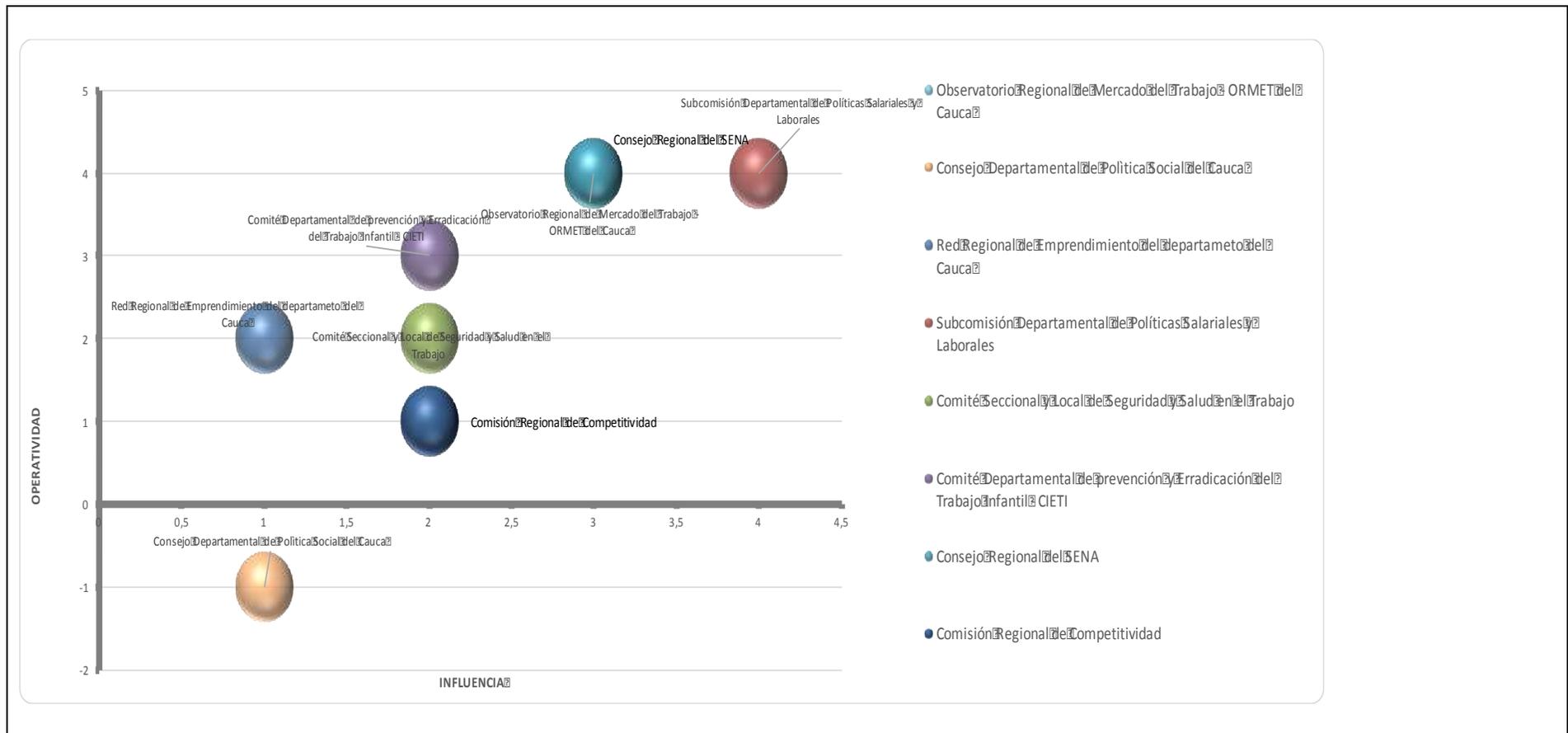
<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<p>Los actores que participan en la mesa técnica de la Comisión Regional de Competitividad son: la Gobernación del Cauca (a través de la secretaria de desarrollo económico y competitividad), la Alcaldía de Popayán (con la Oficina Asesora de Planeación), la Universidad del Cauca, un representante del Consejo gremial, un empresario reconocido, la Cámara de Comercio, Unicomfauca y el SENA.</p> <p>Hay otros actores que participan en la Comisión Regional ampliada tales como: el Centro regional de productividad del Cauca, representantes centrales obreras, Andi, Fenalco, Acopi, CODECTI, Cámara colombiana de infraestructura, entre otros.</p> <p>De manera permanente participan todos los miembros de la mesa técnica además de la Andi, Fenalco y el CODECTI.</p>
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>Los principales logros obtenidos en la Comisión Regional de Competitividad del Cauca han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecerse como una mesa de discusión que promueve en el departamento la articulación así como la búsqueda de alternativas de solución a las necesidades en diferentes sectores. • Lograr el fortalecimiento de cada uno de los sectores priorizados en la agenda integrada. • Haber gestionado recursos y celebrado convenios de articulación interinstitucional para estructurar, presentar e implementar proyectos que le apuesten a la competitividad del departamento.
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>Para desarrollar mejor su gestión, la Comisión Regional de Competitividad del Cauca requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disponer de mayor recurso humano, ya que la responsabilidad recae en una sola persona, que es el gerente o gestor de la Comisión, pero no se cuenta con recursos para solicitar personal de apoyo. • Tener una planeación estratégica a mediano y largo plazo, debido a que en ocasiones las iniciativas son inmediatas para el corto plazo. • Contar con una estrategia de comunicaciones que divulgue las acciones, actividades, logros y demás, a través de medios de comunicación como Facebook, Twitter, etc.
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Sí. Durante el primer semestre del año 2016 han acompañado los ejercicios de formulación de los Planes de Desarrollo Departamental y el Municipal en Popayán.</p> <p>Adicionalmente, participan en diferentes mesas de trabajo como el Órganos Colegiados de Administración y Decisión – OCAD del Pacífico, son invitados a la Corporación Autónoma Regional – CRC del Cauca y a las mesas de turismo en el departamento.</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>Los aportes de la Comisión Regional de Competitividad del Cauca han estado enfocados en brindar apoyo para la creación de la Red de Emprendimiento del Cauca y brindando insumos, aportes en la construcción de la política del desarrollo de turismo.</p>

-Planes/estudios e investigaciones -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente				
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		
	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<ul style="list-style-type: none"> La Comisión se ha consolidado en el departamento como un espacio de discusión y articulación, en el cual hay una búsqueda de alternativas de solución a las necesidades en diferentes sectores; es reconocido como una mesa que puede avalar las iniciativas. 	<ul style="list-style-type: none"> Hay ausencia de recurso humano, ya que la responsabilidad recae en una sola persona y por lo tanto, no se cuenta con recursos económicos para solicitar personal de apoyo de ciertas actividades.

<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> Existen amplias posibilidades para solicitar el fortalecimiento de cada uno de los sectores priorizados dentro de las agendas de competitividad del departamento. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> Diseñar una estrategia de comunicaciones para comunicar agendas, actividades, avances, resultados y gestiones de la articulación para el fortalecimiento de sectores priorizados por medio de la utilización de medios de comunicación como Facebook, Twitter, entre otros. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> Celebrar convenios interadministrativos de articulación o acuerdo de voluntad de colaboración para poder hacer gestiones y evitar duplicación de esfuerzos o doble destinación de recursos
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> La gran mayoría de iniciativas que surgen al interior de la Comisión son inmediatas y a corto plazo, lo que ha impedido trabajar articuladamente a mediano y largo plazo. Se presenta una alta rotación de los delegados por parte de las instituciones, situación que perjudica la continuidad de los procesos y acciones adelantadas en el marco de la Comisión. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> Diseñar un proceso de planeación estratégica en el cual se involucre activamente a la mesa técnica pero también se amplíe la participación de otros actores. Hacer revisión permanentemente al plan regional de competitividad para tener presentes el horizonte de mediano y largo plazo. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestionar proyectos para garantizar la sostenibilidad financiera de las acciones que se implementen en el marco de la Comisión, esto permitiría proyectarse a mediano y largo plazo.

- 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
Junio 30 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Universidad del Cauca para el Observatorio de Regional de Mercado de Trabajo	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Junio 30 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Gobernación del Cauca para el Consejo Departamental de Política Social del Cauca	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Junio 30 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Cámara de Comercio para la Red Regional de Emprendimiento del departamento del Cauca	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Julio 1 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al Ministerio de Trabajo para la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Julio 1 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al Ministerio de Trabajo para el Comité Seccional y Local de Seguridad y Salud en el Trabajo	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Julio 1 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al Ministerio de Trabajo para el Comité Departamental de prevención y Erradicación del Trabajo Infantil – CIETI	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Julio 1 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al SENA para Consejo Regional del SENA	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Julio 1 de	Sesión de trabajo	Entrevista a la Cámara de Comercio para Comisión Regional de	Conocer el espacio de discusión y los actores más

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
2016	– entrevista	Competitividad	relevantes.
Junio 11 de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista la Secretaria de Desarrollo Agropecuario y Fomento Económico de la Gobernación para el Consejo Departamental de Desarrollo Rural – CONSEA	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Junio 11 de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Secretaria de Gobierno, Derechos Humanos, Convivencia y Participación Comunitaria de la Gobernación para el Consejo Departamental de Política Social	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Junio 11 de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo para el Comité Departamental de Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil en sus peores formas	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Junio 11 de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo para la Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Junio 12 de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Universidad del Cauca para el Observatorio de Regional de Mercado de Trabajo	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Julio 11 de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Cámara de Comercio para la Comisión Regional de Competitividad	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Años 2015 y 2016	Revisión documental	Realizar consultas por internet	Investigar y profundizar acerca de los actores más relevantes en temas de empleo, trabajo decente y competitividad.

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?

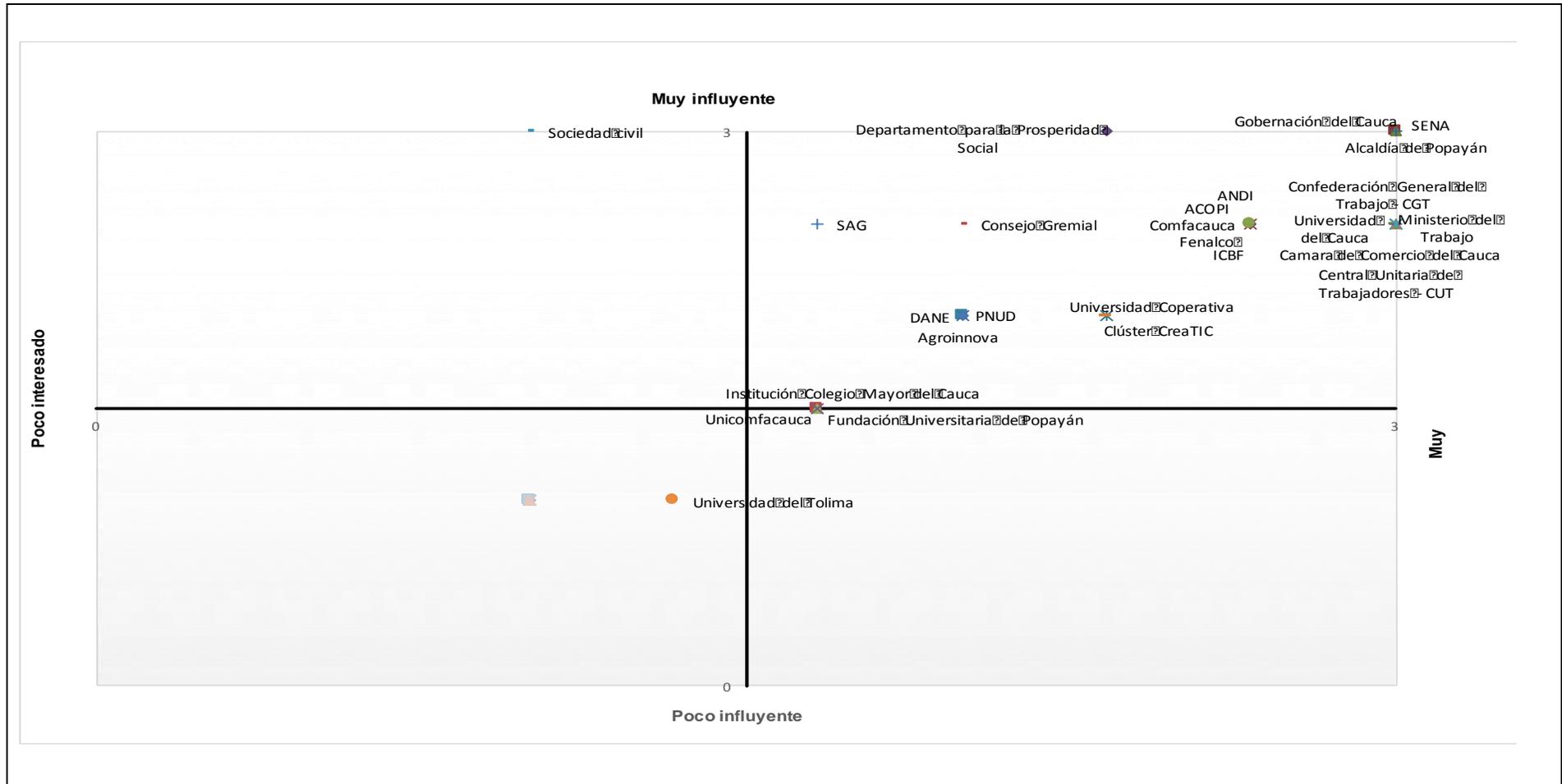
Tipo de actor	Número total	Porcentaje (%)
Gobierno	6	23,1%
Entidad Privada	1	3,8%
Gremio	6	23,1%
Academia	7	26,9%
Cooperación Internacional	1	3,8%
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	5	19,2%
Total actores	26	100%

- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión?
 1. Representantes de la Asamblea Departamental y del Concejo Municipal: dentro del análisis de los espacios mapeados, no asisten los diputados ni los concejales a los espacios de discusión y se consideran clave por su competencia, experiencia-conocimientos y misionalidad en los temas abordados, tal es el caso de la Comisión Regional de Competitividad o el Consejo de Política Social.

2. Líderes de la Sociedad Civil: dentro del análisis realizado, los representantes de las organizaciones civiles solo participan de manera activa en el Consejo de Política Social, sin embargo, se considera que la participación de los representantes de la sociedad civil organizada es fundamental, por ejemplo, las juventudes en la Red Regional de Emprendimiento.
 3. Gremios económicos: si bien en los espacios de discusión analizados se evidenció la participación de diferentes gremios económicos, resulta necesario mencionar que éstos lo hacen de manera intermitente en espacios de discusión como la Red de Emprendimiento o a las reuniones no asisten sus directores ejecutivos.
 4. Otros actores: dentro de las entrevistas, se referenció la importancia de la participación de otras instituciones como Colpensiones, que anteriormente no estaba asistiendo pero se vinculó en una mesa de trabajo de la Subcomisión. Adicionalmente, es necesario mencionar que el departamento del Cauca hay mucha presencia de la cooperación internacional, pero este tipo de actores es el gran ausente en los espacios de discusión revisados.
- ¿Qué estrategias de mantenimiento de actores, propondría para que los actores desarrollen mejor su actividad?
 1. Una alternativa que se mencionó en las entrevistas es que las instituciones deberían asignar un delegado idóneo y permanente de manera formal, a través de una carta, como representante para el espacio de discusión con el fin de tener continuidad. Adicionalmente, cada vez que se ausente, el delegado debería presentar una excusa para soportar su inasistencia para tener mayor compromiso de los actores.
 2. De las experiencias que se han tenido en el departamento del Cauca, se ha evidenciado que para desarrollar mejor las actividades es recomendable contar con la presencia de un secretario ejecutivo o una persona que esté asignada exclusivamente a esa labor, para poder dinamizar más las acciones del espacio de discusión, obtener mejores resultados de las actividades y fortalecer la comunicación con los actores.
 3. Con el fin de garantizar el mantenimiento de los actores y que puedan desarrollar mejor su actividad, se considera relevante que los procesos de planificación del espacio de discusión (plan de trabajo anual) se realice de manera participativa, no imponiendo unas agendas previas o compromisos de una sola institución. Al respecto se pueden proponer actividades concretas con responsabilidades claras y que contemplen los intereses, la misionalidad, entre otros aspectos de cada actor.
 4. Una estrategia sencilla para incentivar la participación de los actores es garantizar la disponibilidad de recursos para ofrecer refrigerios, materiales para las reuniones, un espacio físico, entre otras acciones que podrían dinamizar o motivar la asistencia y/o permanencia de los actores.

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)

Potencial aliado (Alta Influencia / Alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Este grupo de actores se caracteriza por participar activamente en la gran mayoría de los espacios de discusión evaluados en el departamento y también dinamizan la participación de los demás actores aprovechando las convocatorias de las reuniones para asumir que no están asistiendo a una simple reunión sino que también están atentos a generar alianzas, hacer propuestas puntuales, articular intereses, impulsar acciones, entre otros.

Adicionalmente, se caracterizan por ser las instituciones que lideran los espacios de discusión, ya sea porque ejercen la secretaría técnica o porque tienen gran capacidad de convocatoria para citar otros actores. Del mismo modo, buscan propiciar la articulación interinstitucional y promueven la participación de los demás actores

Finalmente, es importante mencionar que el grupo de potenciales aliados tiene una alta influencia y alto interés porque gozan de gran credibilidad entre los demás actores y aportan información pertinente desde su misionalidad.

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.

Si bien ya participan activamente en los espacios de discusión analizados, algunas estrategias para lograr mantener vinculados de manera efectiva a este grupo de actores son: rotar el lugar de la reunión y fortalecer el compromiso de los actores; abrir espacios dentro de la agenda de las reuniones para que ellos sean anfitriones y puedan mostrar su gestión, la oferta institucional, proponer alternativas de articulación; involucrarlos en el proceso de planeación estratégica anual y ser flexibles para que se puedan vincular agendas en un mismo espacio de discusión, no tomarlo solamente para cumplir los compromisos de una sola institución.

Movilizador (alta influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Dentro del análisis realizado, la sociedad civil es el único actor que clasificó dentro de este grupo. Los representantes de la sociedad civil tienen un gran potencial por su capacidad de convocar, liderar e influenciar, pero tal como se mencionó anteriormente ese potencial no se materializa puesto que las organizaciones civiles solo participan de manera activa y permanente en el Consejo de Política Social; en los demás espacios de discusión revisados no asisten

o lo hacen de manera muy esporádica. Al respecto, es importante mencionar que ciertos espacios de discusión son restringidos en la participación y la norma no lo permite, sin embargo, en los otros casos se podrían aprovechar los espacios para hacer aportes que por su liderazgo resulta ser fundamental. Son visibles. Es así como este actor resulta ser movilizador por su alta influencia pero bajo interés por participar en pocos de los espacios de discusión analizados.

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

El mejor mecanismo de comunicación es una estrategia de comunicaciones que permita informarles a la sociedad civil, las diferentes actividades realizadas en el marco de los espacios de discusión así como y los avances o resultados de las mismas. Si bien los canales de comunicación masivos (Facebook, Twitter, etc) pueden ser relevantes, el acercamiento más efectivo es la visita personal a las organizaciones y realizar reuniones en las cuales se les pueda motivar su participación a través de transmitirles los beneficios, potencialidades y la utilidad de su vinculación.

Colaborador (baja influencia / alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Dentro del análisis realizado, no hubo ningún actor que se agrupara dentro de este grupo.

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

N/A.

Actor autónomo (baja influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Dentro del análisis realizado, la Universidad del Tolima es el único actor que clasificó dentro de este grupo. Este es un caso de un actor que participa de manera puntual en el Comité Seccional y Local de Seguridad y Salud en el Trabajo debido a un programa que ofrecen en la ciudad de Popayán, sin embargo, no participan en los demás espacios de discusión. Por esta razón, tienen una doble relación de baja influencia y bajo interés, porque además son en modalidad a distancia ya que su sede principal es en Ibagué.

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

Para lograr que tengan una activa participación, es preciso proponer acciones que estén dentro de su misionalidad que es la investigación y la docencia, para que realicen investigaciones, capacitaciones, seminarios o diplomados en los temas de su competencia e interés.

Además, se puede considerar la posibilidad de socializar las demás líneas del trabajo decente para que se vinculen efectivamente en otros espacios de discusión.

OBSERVACIONES ADICIONALES