



PROGRAMA ASISTENCIA
— TÉCNICA TERRITORIAL —



MINTRABAJO



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

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



Política Pública
de Empleo



Trabajo Decente



Gobernanza

Territorial
para el empleo



PROGRAMA ASISTENCIA
TÉCNICA TERRITORIAL



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

DEPARTAMENTO DE SUCRE

MINISTERIO DEL TRABAJO

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

ARIEL ENRIQUE ALVIZ PÉREZ

Noviembre de 2016

1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

1.1 Actividades desarrolladas

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

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

FECHA	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
[08/08/2016]	Levantamiento de información primaria a partir de entrevista semiestructurada	<u>Generales:</u> → Presentación → Explicación del ejercicio. → Solicitud para grabar la entrevista (No aceptada) <u>Particular:</u> → Entrevista al Dr. Marlon Fabián Delvalle – Uno de los secretarios técnicos de la Red Regional de Emprendimiento de Sucre.	→ Recaudo de Información completa, tomada de uno de los secretarios técnicos del espacio. → Fortalecimiento del componente del relacionamiento del GATT.
[09/08/2016]	Levantamiento de información primaria a partir de entrevista semiestructurada	<u>Generales:</u> → Presentación → Explicación del ejercicio. → Solicitud para grabar la entrevista (Aceptada)	→ Recaudo de Información completa, tomada del Director Ejecutivo de la Corporación Observatorio Mercado de Trabajo en Sucre – COMTS-.

		<p><u>Particular:</u></p> <p>→ Entrevista al Dr. León Arango Buelvas – Director Ejecutivo de la Corporación Observatorio Mercado de Trabajo en Sucre – COMTS- y encargado de la Red ORMET en el departamento.</p>	
[09/08/2016]	Levantamiento de información primaria a partir de entrevista semiestructurada	<p><u>Generales:</u></p> <p>→ Presentación → Explicación del ejercicio. → Solicitud para grabar la entrevista (Aceptada)</p> <p><u>Particular:</u></p> <p>→ Entrevista al Dr. Rafael Bustamante Lara – Gestor de la Comisión Regional de Competitividad de Sucre.</p>	<p>→ Recaudo de Información completa, tomada del Gestor de la CRC Sucre</p> <p>→ Fortalecimiento del componente del relacionamiento del GATT.</p> <p>→ Solicitud de retroalimentación, una vez consolidado el ejercicio final.</p>
[09/08/2016]	Levantamiento de información primaria a partir de entrevista semiestructurada	<p><u>Generales:</u></p> <p>→ Presentación → Explicación del ejercicio. → Solicitud para grabar la entrevista (Aceptada)</p> <p><u>Particular:</u></p> <p>→ Entrevista a la Dra. Katia Cury Regino – Secretaria del Comité técnico del CONSEA de Sucre.</p>	<p>→ Recaudo de Información completa, tomada de uno de la Secretaria del Comité técnico del espacio.</p> <p>→ Visibilización de las acciones del Ministerio del Trabajo en el territorio.</p> <p>→ Fortalecimiento del componente del relacionamiento del GATT.</p>
[11/08/2016]	Levantamiento de información primaria a partir de entrevista semiestructurada	<p><u>Generales:</u></p> <p>→ Presentación → Explicación del ejercicio. → Solicitud para grabar la entrevista (Aceptada)</p> <p><u>Particular:</u></p> <p>→ Entrevista al Dr. José Mier Salcedo – Delegado de la DT Sucre del Ministerio del Trabajo para temas de empleo - Ex Secretario</p>	<p>→ Recaudo de Información completa, tomada del delegado para temas de empleo de la DT Sucre y ex secretario técnico de la SDCPSL Sucre.</p>

		Técnico de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.	
[11/08/2016]	Levantamiento de información primaria a partir de entrevista semiestructurada	<p><u>Generales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Presentación → Explicación del ejercicio. → Solicitud para grabar la entrevista (Aceptada) <p><u>Particular:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Entrevista a la Dra. Grey Month Juris – Coordinadora del Comité Seccional de Seguridad y Salud en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> → Recaudo de Información completa, tomada de la coordinadora del CSSST Sucre
[18/08/2016]	Levantamiento de información primaria a partir de entrevista semiestructurada	<p><u>Generales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Presentación → Explicación del ejercicio. → Solicitud para grabar la entrevista (Aceptada) <p><u>Particular:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Entrevista a la Dra. Astryd Conde Romero - Secretaria del Consejo directivo del SENA Regional Sucre. 	<ul style="list-style-type: none"> → Recaudo de Información completa, tomada de la secretaria del espacio. → Visibilización de las acciones del Ministerio del Trabajo en el territorio. → Fortalecimiento del componente del relacionamiento del GATT.

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

1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Red Regional de Emprendimiento de Sucre (RRE Sucre)	X	Dr. Marlon Fabián Delvalle – Uno de los secretarios técnicos de la Red Regional de Emprendimiento de Sucre (Cámara de Comercio de Sincelejo)
Red ORMET Sucre	X	Dr. León Arango Buelvas – Encargado de la Red ORMET en el departamento (Universidad de Sucre)
Comisión Regional de Competitividad de Sucre (CRC Sucre)	X	Dr. Rafael Bustamante Lara – Gestor de la Comisión Regional de Competitividad de Sucre (Cámara de Comercio de Sincelejo)
CONSEA Sucre	X	Dra. Katia Cury Regino – Secretaria del Comité técnico del CONSEA de Sucre (Secretaría de Desarrollo Económico y Agroindustrial de Sucre)
Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Sucre (SCDPSL Sucre)	X	Dr. José Mier Salcedo – Delegado de la DT Sucre para temas de empleo (Ministerio del Trabajo)
Comité Seccional de Seguridad y Salud en el trabajo de Sucre (CSST Sucre)	X	Dra. Grey Month Juris – Coordinadora del Comité Seccional de Seguridad y Salud en el trabajo (Ministerio del Trabajo)
Consejo directivo del SENA Regional Sucre	X	Dra. Astryd Conde Romero - Secretaria del Consejo directivo del SENA Regional Sucre. (SENA Regional Sucre)

Es importante indicar que otros espacios, como los Consejos de Políticas Sociales –CODPOS- a nivel departamental y municipal fueron contactados en diversas formas y no se obtuvo respuesta satisfactoria.

1.3 Análisis espacio de discusión

NOMBRE DEL ESPACIO: Red Regional de Emprendimiento de Sucre –RRE Sucre-	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Es colegiada entre Cámara de Comercio de Sincelejo –CCSINCELEJO- y el SENA Regional Sucre.
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>Describir: De acuerdo al delegado de la CCSINCELEJO, la RRE no necesita reunirse, para lo cual se plantean reuniones virtuales, y para ruedas de negocio, avisa, vincula, convoca a las universidades a través de los centros de desarrollo PAMPLONA, CORPOSUCRE, UNISUCRE, CECAR y UNAD, la red les aporta, por ejemplo, la solicitud de vacantes para pasantes (hojas de vida con PROPAÍS, negocios internacionales, apoyo a las universidades).</p> <p>Si se reúnen, (2) dos o (3) tres veces al año /una vez al semestre /con posibilidad de reuniones extraordinarias.</p>
NORMATIVIDAD	Ley 1014 de 2006
OBJETIVO DEL ESPACIO	<p>En el artículo No 7 de la Ley se señala que es objeto de las redes para el emprendimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Establecer políticas y directrices orientadas al fomento de la cultura para el emprendimiento. → Formular un plan estratégico nacional para el desarrollo integral de la cultura para el emprendimiento. → Conformar las mesas de trabajo de acuerdo al artículo 10 de esta ley. → Ser articuladoras de organizaciones que apoyan acciones de emprendimientos innovadores y generadores de empleo en el país. → Desarrollar acciones conjuntas entre diversas organizaciones que permitan aprovechar sinergias y potenciar esfuerzos para impulsar emprendimientos empresariales. → Las demás que consideren necesarias para su buen funcionamiento.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	<ul style="list-style-type: none"> → Articulación de una oferta local → Orientación a cada una de las entidades de las instituciones pertenecientes a cada especialización en la cadena del emprendimiento, haciendo el sistema más competitivo, se busca especializarlas y que puedan <u>referenciar</u>, (...) → La red participa en valoración previa a los emprendedores del fondo emprender.

	→ La red avala los recursos de la fiducia cuando se entregan los recursos, e incentiva a los participantes.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<p>La entidades que participan de la Red Regional de Emprendimiento son: SENA Regional Sucre, Cámara de Comercio de Sincelejo, Universidad de Sucre, Si Emprende, CECAR, Gobernación de Sucre, CORPOSUCRE, Universidad San Martín, UNAD, Universidad de Pamplona, Coomeva, Famiempresa, Parquesoft, INCUBAR Sucre.</p> <p>Particularmente, están presente siempre, INCUBAR Sucre, Parquesoft, SENA, Cámara de Comercio de Sincelejo y el gestor de la CRC de Sucre.</p>
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<p>Principalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Articular la institucionalidad y referenciar los servicios de cada uno → Fortalecer el sistema de emprendimiento del departamento de sucre (encontrar escenarios) (socialización de oferta institucional relacionada con el emprendimiento).
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<p>En particular en Sucre:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Apoyo económico y de gestión por el estado y la co-financiación local – que no está escrito en la ley, que exija recursos para el funcionamiento de la gestión que es un sistema. → Que las entidades le den la importancia a la RRE a nivel de gestión y les den el recurso para eso. → Un mecanismo de seguimiento al sistema de emprendimiento, no hay marco legal para ello.
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	No se ha ejercido acompañamiento, la política es directriz del nivel nacional, se han hecho algunas retroalimentaciones en torno a la red.
¿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>	<p>En relación a</p> <ul style="list-style-type: none"> → Políticas del sector: No, hace 4 años las redes no se reúnen y de los encuentros hacen concertación y retroalimentan. → Acuerdos/Ordenanzas: No los hay, las autoridades locales han propuesto temas claros en materia de emprendimiento, la CRC Sucre, si busca que mediante ordenanza el tema quede contemplado. → Planes/estudios e investigaciones: No existen los recursos para ello- acercar al emprendedor. → Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente: No

-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	X	X	X

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA		
	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores internos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Articulación de las instituciones visibles en el tema de emprendimiento y referenciar los servicios de cada una. 2. Eje de concentración de información en torno a la oferta institucional relacionada con el emprendimiento. 3. Concurrencia de actores clave a los llamados o comunicados de la Red. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de capacitación a miembros y/o secretarios técnicos del espacio. 2. Dispersión en los planes estratégico y de acción. 3. Falta de canales de comunicación que exterioricen la oferta institucional y acciones de la Red, distintas al secretario técnico del espacio. 4. Nula interlocución con instituciones de microcrédito, que de acuerdo a la norma deben hacer parte de la red. 5. Falta de incentivos a la participación de otras instituciones.
Factores externos		

<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Crecimiento de actores que promueven el emprendimiento. 2. Crecimiento de la articulación nación-territorio. 3. Crecimiento de la cultura emprendedora articulada al tema de innovación. 4. Organización del Sistema Nacional de Competitividad, Ciencia, Tecnología e Innovación. 	<p style="text-align: center;">POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Potencial de articulación con otros espacios relacionados con el ecosistema de empleo en el territorio. → Mantener la oferta institucional de los miembros actualizada y visible, a partir de una estrategia interna de comunicación. → Elaborar plan estratégico y plan de acción que contengan indicadores de meta-resultado-impacto. → Identificar dentro de los planes de acción de los miembros las posibilidades de articular esfuerzos a través de la red. 	<p style="text-align: center;">DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Gestionar con entidades aliadas al espacio, capacitaciones para el fortalecimiento de los miembros. → Promover la articulación de la Red con otros actores con acciones encaminadas a la promoción del emprendimiento en el territorio (ONG's, etc.). → Generar mayor visibilidad del espacio, como incentivo a la participación de las demás entidades.
<p style="text-align: center;">AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Baja articulación con entidades de microcrédito. 2. Poco acompañamiento nacional con el espacio. 3. Desinterés de los actores que conforman la red. 4. Creciente porcentaje de informalidad laboral asociada al emprendimiento. 	<p style="text-align: center;">RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Promover actividades de fomento al emprendimiento vinculado a la cultura de formalidad laboral. → Sensibilizar a miembros para generar un mayor apoyo (económico, logístico, técnico, etc.) a la gestión de la red. → Fomentar la vinculación de micro financieras a través de su participación en los espacios gestionados por la Red. 	<p style="text-align: center;">LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Promover el empoderamiento de los gobiernos departamental y municipal para el apoyo económico y de cualquier otra índole que se requiera.

NOMBRE DEL ESPACIO: Observatorio del Mercado de Trabajo de Sucre –ORMET Sucre-	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	UNIVERSIDAD DE SUCRE
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: De acuerdo a los estatutos de la Corporación Observatorio del Mercado de Trabajo en Sucre, existen (2) dos instancias jerárquicas del observatorio está la asamblea de socios y el consejo directivo, estatutariamente, la Asamblea se reúne una vez al año y el Consejo directivo lo hace (2) dos o (3) tres veces al año.
NORMATIVIDAD	Decreto 1444 del 31 de Julio de 2014 del Ministerio del Trabajo
OBJETIVO DEL ESPACIO	De acuerdo al Artículo 5 del decreto, son objetivos de la Red ORMET: → Promover el intercambio, generación y fortalecimiento del conocimiento sobre el mercado de trabajo en el país y sus regiones, (...). → Promover el perfeccionamiento y la aplicación de nuevas herramientas de análisis del mercado de trabajo. . → Proponer y gestionar la realización de investigaciones y estudios cuantitativos y cualitativos específicos que permitan profundizar sobre el mercado de trabajo y sus condiciones en las diferentes regiones del país. → Promover debates técnicos y académicos sobre metodologías de análisis e investigación de las distintas dimensiones del mercado de trabajo. → Propender por el levantamiento de información relevante para la caracterización social, laboral y económica nacional, departamental y municipal. → Desarrollar estrategias de difusión a nivel local y nacional de la información generada por los ORMET, a través de diferentes medios que pueden ser (...) → Estimular el rigor técnico para el monitoreo, análisis y prospectiva del mercado de trabajo de cada región. (...)
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	De acuerdo a los objetivos de la Red ORMET, los temas que abordan los observatorios, en esencia, son del mercado de trabajo, dónde se abordan estudios de diagnóstico del mercado laboral, sino además perfiles laborales, ocupacionales, entre otros. En el ORMET de Sucre, las propuestas surgen de los miembros del Comité Directivo o son presentadas por la dirección ejecutiva, en todo caso estas propuestas obedecen a necesidades de información en un determinado sector que se esté presentando.

<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<p>Fundamentalmente son (5) cinco instituciones que conforman el observatorio: Universidad de Sucre, Corporación Universitaria del Caribe –CECAR-, Cámara de Comercio de Sincelejo, Caja de Compensación Familiar de Sucre –COMFASUCRE- y SENA.</p> <p>Ante los llamados a convocatoria a la Asamblea general de socios o el Consejo directivo, todas las instituciones participan a través de su representante legal o un delegado.</p>			
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>El principal logro de la Red ORMET en Sucre, es haberse consolidado como una institución seria, con capacidad de producción investigativa con contenidos altamente técnicos, y que han sido insumo para la construcción de planes locales de desarrollo.</p>			
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>De acuerdo a lo indicado desde la dirección ejecutiva, la principal limitante a la que se enfrenta el espacio, es de corte <u>presupuestal</u>, porque desde otro punto de vista siempre está la disposición, seriedad, confianza hacia el observatorio y fundamentalmente se cuenta con la fortaleza del equipo técnico y el equipo profesional que conforman el grupo de investigadores.</p>			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>El acompañamiento se da a través de la participación del observatorio en las distintas mesas de trabajo que buscan activamente incidir en materia de política pública, tal es el caso de la subcomisión de concertación de políticas salariales y laborales.</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas -Planes/estudios e investigaciones -Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente 	<p>El aporte se ve reflejado en los distintos planes de desarrollo en el territorio que han tomado como insumo importante la información generada por el 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> <ol style="list-style-type: none"> 1. Producción investigativa de alto impacto en el territorio. 2. Visión estratégica definida. 3. Miembros del observatorio son altamente representativos en el departamento. 4. Posicionamiento territorial como fuente de consulta obligatoria en temas de mercado laboral. 	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Limitada capacidad en el cumplimiento de metas de gestión y visión prospectiva. 2. Baja visibilidad de productos del ORMET 3. Producción anual limitada, asociada a la poca capacidad de agencia para la financiación de otras propuestas de trabajo. 4. Baja preparación académica del grupo académico encargado de hacer las investigaciones (Solo el director ejecutivo tiene posgrados)
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Creciente oferta institucional nacional para producción investigativa. 2. Metas de investigaciones contenidas en los planes de desarrollo departamental – local 3. Creciente interés en los espacios de discusión por temas que investiga el ORMET. 	<p style="text-align: center;">POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Promocionar el portafolio de servicios del ORMET con las entidades públicas departamentales. → Articular visión estratégica del ORMET a necesidades locales de información confiable. → Gestionar en alianza con los miembros fundadores la consecución de recursos en espacios alternos 	<p style="text-align: center;">DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Diseñar una estrategia de comunicación continua que permita la constancia del ORMET con las diferentes entidades (Bullets, Boletines periódicos, etc.) → Promover la vinculación de actores clave en el ORMET → Monitorear permanentemente las convocatorias y demás oferta institucional a nivel nacional en general y de entidades aliadas miembros del ORMET.
<p style="text-align: center;">AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Creciente número de grupos y entidades con líneas de investigación y producción similares a ORMET. 2. Bajo interés de miembros fundadores en el espacio. 3. Acompañamiento bajo para la gestión de recursos financieros. 	<p style="text-align: center;">RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Articular plan de acción y plan estratégico del ORMET a visión institucional de miembros y respectivos POA. 	<p style="text-align: center;">LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Promover a nivel central los ORMET regionales como espacios consultivos con representatividad en el territorio para la producción de información confiable. → Promover el ORMET con municipios distintos a la capital.

Fuente: Grupo Interno de Asistencia Técnica Territorial

NOMBRE DEL ESPACIO: Comisión Regional de Competitividad de Sucre –CRC Sucre-	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	<p>La dirección es colegiada, existe una presidencia pública y una privada, y existe un comité ejecutivo que es quien establece la parte estratégica de la CRC. Ese comité está integrado por un representante del gobierno departamental, municipal, la academia y de las empresas.</p> <p>La secretaría técnica la tiene Cámara de Comercio de Sincelejo</p>
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>Describir: La CRC tiene varias instancias, están: La asamblea general, que debe reunirse una vez por año: Este año no se ha reunido, debido a que el gobierno tiene en marcha un decreto que cambia la conformación de la CRC y este no ha salido aún; y está el comité ejecutivo, que se reúne cada dos meses.</p>
NORMATIVIDAD	<p>→ Decreto 1500 del año 2012, el cual modifica un decreto de 2008</p> <p>→ Decreto departamental 0639 del 24 de Octubre de 2007 (No es suministrado)</p>
OBJETIVO DEL ESPACIO	<p>De acuerdo al Artículo 9 del Título III del Decreto 1500 del año 2012, es objeto de las CRC:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Servir de escenario de diálogo, coordinación y articulación en temas de competitividad e innovación entre el sector público, productivo y la academia, en el nivel regional. → Articular las instancias regionales tales como: Consejos Departamentales de Ciencia, Tecnología e Innovación, Comités Universidad-Estado-Empresa, Comités de Biodiversidad, Redes Regionales de Emprendimiento, (...) → Coordinar la actualización del Plan Regional de Competitividad donde se definan responsabilidades y roles para cada uno de los actores de la Comisión Regional de Competitividad, articulados con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo y los Planes de Desarrollo Territoriales. → Apoyar la implementación de políticas de carácter nacional en materia de competitividad e innovación en el nivel (...) → Apoyar el diseño e implementación de estrategias para el desarrollo de las apuestas productivas definidas por los departamentos y las regiones, así como las promovidas por el nivel nacional de aplicación territorial. → Apoyar el seguimiento a la ejecución de las políticas de desarrollo productivo en su región y de los recursos destinados al cumplimiento de los objetivos del Plan Regional de Competitividad.

	<ul style="list-style-type: none"> → Hacer propuestas de planes, proyectos y lineamientos de política a las entidades correspondientes del orden nacional o territorial en lo relacionado con los procesos competitivos, regionales o nacionales. → Comunicar periódicamente a la Coordinación Nacional de las Comisiones Regionales de Competitividad, acerca de los avances en el desarrollo de las actividades determinadas en el presente artículo.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Se trabaja específicamente en los parámetros que se considera que tienen más peso en la competitividad, específicamente hay varios aspectos, se tiene un plan regional de competitividad que es la base de este accionar, pero a partir del 2014 se hizo un estudio llamado la hoja de ruta del departamento, donde se priorizaron cuáles serían los segmentos de negocios más adecuados para intervenir para mejorar la competitividad departamental.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	En la asamblea de conformación entraron 30 entidades entre públicas y privadas. De manera recurrente, acuden la Cámara de Comercio de Sincelejo, Gobernación de Sucre, Alcaldía de Sincelejo, la universidad CECAR.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<p>Puntualmente se señalan (3) tres en Sucre:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Inclusión en planes de desarrollo departamental y municipal aspectos de la competitividad que se han detectado desde la comisión. → Trabajo actual en torno a la ruta competitiva del turismo, se tiene el plan estratégico del turismo que finalmente fue adoptado por el viceministerio de turismo para gestionar el turismo regional, del cual ya hay un proyecto. → Se está trabajando en la integración de las agendas pública, privada y académica en una sola agenda, cuya proyección es terminarla a octubre del presente año.
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	En Sucre, se necesita cumplimiento de las políticas y el ordenamiento legal, se pasa por alto, el art. 136 del plan de desarrollo que indica que todo lo que es política departamental para llegar al gobierno nacional tiene que pasar por la comisión y esto, en palabras del gestor regional, no se cumple.
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	<p>Fundamentalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Participación activa en formulación de planes de desarrollo. → Participación activa en formulación Plan Regional de Ciencia, Tecnología e Innovación.
¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:	<p>Principalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> → <u>Investigaciones</u>: Surge la hoja de ruta del departamento y el plan estratégico del turismo. → <u>Proyecto</u>: con la universidad privada CECAR hemos participado en el proyecto de Formación de Alto Nivel.

-Políticas del sector -Acuerdos/Ordenanzas -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)
Factores internos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incidencia en planes de desarrollo en temas relativos a la competitividad regional. 2. Desarrollo de planes y rutas competitivas, estratégicas para el desarrollo. 3. Participación de entidades representativas (con influencia y poder de decisión) de la región. 4. Acompañamiento en estudios y proyectos investigativos de competitividad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poco interés de entidades miembros que integran el espacio. 2. Actores con bajo/nulo poder de decisión dentro de las organizaciones. 3. Baja operatividad asociada a la no definición de metas. 4. Falta de recursos propios para generar más productos con incidencia en el territorio.
Factores externos		

Fuente: Grupo Interno de Asistencia Técnica Territorial

<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Creciente interés del gobierno nacional en desarrollo de nueva política industrial y competitiva. 2. Creciente número de convocatorias nacionales para el desarrollo de apuestas productivas sectoriales clave en los territorios. 3. Temas de competitividad y desarrollo productivo incluidos en el plan nacional de desarrollo. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Promover la capitalización de propuestas de desarrollo sectorial en convocatorias de instancias nacionales. → Promover el diálogo con las entidades que integran la CRC, enfatizando la administración pública. → Garantizar la participación de distintos sectores en la CRC. → Generar productos acordes a los nuevos lineamientos de política pública impulsados por el gobierno actual. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Definir plan de acción con rutas de articulación claras entre los actores que conforman la CRC. → Diseñar planes estratégicos sectoriales acordes a las apuestas productivas nacionales. → Promover la referenciación y canalización de programas nacionales a través de la CRC. → Generar acciones de acompañamiento a autoridades y entidades locales distintas al departamento y capital
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desconocimiento de los roles de la CRC. 2. Flexibilidad en la normativa que estructura y da operatividad las CRC. 3. Creciente número de organizaciones que generan propuestas similares a la CRC. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Mantener activamente informados a los miembros de la CRC acerca de las actividades y apuestas en el territorio. → Promover una ordenanza que ratifique la importancia y roles que debe tener la CRC en el territorio. → Generar alianzas con diversos sectores para el impulso de proyectos con impacto regional en competitividad. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Fomentar la articulación de la CRC con otros espacios de discusión relacionados. → Promover la capacitación constante de los gestores y miembros de las CRC en los territorios. → Promover la articulación de las apuestas productivas de la CRC con los intereses internacionales.

NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo departamental de desarrollo rural de Sucre –CONSEA Sucre-	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	La cabeza del CONSEA es el Gobernador de Sucre; por su parte la Secretaría Técnica, era manejada por INCODER (Por el proceso de reestructuración de la entidad, la secretaría técnica está vacante, y la gobernación de Sucre temporalmente asume algunas funciones de la misma)
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	<p>Sí _____ No X _____</p> <p>Describir: En el año 2011 se re activó, pero el año pasado no se sesionó por la situación que atraviesa el INCODER, este año sesionó a solicitud para el Plan de Desarrollo, pero el comité técnico del CONSEA no la asamblea. (...) Se sesiona de acuerdo a la necesidad, entonces hay años en donde ha habido mayor convocatoria (...), mínimo dos CONSEAS por año (Semestral)</p>
NORMATIVIDAD	(...) este CONSEA cuando se re activó en el 2011 fue a través de un Decreto 0572 de 2011, ese decreto tuvo que ser modificado por el Decreto 0743 de 2011 porque en el anterior, metían como miembro al Procurador ambiental y Agrario y el procurador hace las veces de invitado, siempre está presente en los CONSEA pero como invitado (...) si, a nivel nacional existe, las departamentales las acabo de citar, este decreto se deriva, inicialmente se deriva del numeral 7 del artículo 305 de la constitución de 1991, la ley 909 de 2004 y los decretos 0785 y 1227 de 2005 (...)
OBJETIVO DEL ESPACIO	Este Consejo es el Segundo en sesionar (podría ser simultáneo) y su función será recoger e integrar los documentos de los Consejos Municipales –CMDR-, y elaborar lo propio en el orden departamental para compilar propuestas en un solo documento denominado “Visión Departamental y prioridades del Agro y del Desarrollo Rural”.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	(...) las temáticas que se tratan van de acuerdo a lo que esté sucediendo en el entorno, las políticas, se discuten también las políticas que se van a implementar acá (...)
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<p>De acuerdo a la reglamentación:</p> <ul style="list-style-type: none"> → El Gobernador (quien preside el CONSEA) → Secretario de Desarrollo Económico → Secretario de Planeación → El Coordinador de INCODER → El director del ICA → El Gerente Seccional de Banco Agrario → El director regional de CORPOICA → El gerente de Acción Social de Sucre (pues que es ahora PS)

	<ul style="list-style-type: none"> → El director del SENA → Representante de FINAGRO (periódicamente, porque el funcionario tiene que estar en todo el departamento) → Representante de ALMAGRARIO (No lo hace) → Rector de Universidad de Sucre o su delegado (NUNCA acompaña) → Secretarios técnicos de las cadenas productivas legalmente constituidas (hay 2, que hacen parte de la gobernación, siempre nos acompañan la cadena piscícola y la apícola) → Director de CARSUCRE → Director de CORPOMOJANA → Director de Cámara de Comercio o su delegado (No viene quien lo preside, siempre delegan a alguien) → Representante de las UMATAS o quien haga sus veces → Representante de los Consejos municipales de desarrollo rural → Representante de centros de abastos del departamento → Representante de Gremios con Proyección departamental (Mandioca y FENALCE) → Representante de Organizaciones Campesinas → Representante de Mujeres de organizaciones campesinas → Representante de los presidentes o quien haga las veces de asociaciones de profesionales del sector conformadas en el departamento. <p>Solo (2) dos son delegables, el rector de la Universidad de Sucre y la Cámara de Comercio únicamente, el resto es indelegable.</p>
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>Principalmente se pueden nombrar (2) dos:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Participación en convocatorias, se le ha dado el espacio al departamento para poder enviar esas propuestas para ser evaluadas, muchas se ejecutaron, otras están en ejecuciones algunas. → Articulación interinstitucional, lograr la sintonía tantas entidades es un logro, porque son entidades con presupuestos independientes, políticas independientes, políticas, visiones distintas, pero se logra que se articulen acá en ese espacio.
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>El principal inconveniente es de corte presupuestal (no se solicita un presupuesto grande) donde estén contemplados asuntos de corte logístico, atendiendo al hecho de que son directivos los que asisten y se mantienen en sesiones por jornadas largas.</p>
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Participación en las mesas de participación para la construcción del plan de desarrollo departamental; posteriormente, en sesiones de la asamblea departamental para la discusión del plan de desarrollo, fueron convocados algunos miembros del CONSEA.</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>Respuesta dispersa</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		X	

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

<p>Factores internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gobernanza a nivel territorial en materia sectorial agropecuaria. 2. Actores representativos de todos los sectores que intervienen en el sector. 3. Articulación en espacios de política pública como estamento consultivo en el tema Agropecuario departamental. 4. Reconocimiento institucional de la importancia del espacio como generador de información para la toma de decisiones. 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de visión estratégica territorial en el mediano y largo plazo. 2. Secretaría técnica del espacio encuentra vacante, haciendo inoperante el espacio. 3. Falta de recursos logísticos para desarrollar las sesiones del CONSEA. 4. Falta de capacitación a los miembros del comité técnico. 5. Restricción para el acompañamiento y evaluación de proyectos apoyados por el CONSEA
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Voluntad de la autoridad gubernamental actual de trabajo articulado con miembros del espacio. 2. El espacio tiene reconocimiento nacional en el manejo del tema Agropecuario. 3. Apuesta nacional en torno a la generación de oportunidades en el sector Agropecuario. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Generar un plan estratégico y prospectivo sectorial a mediano y largo plazo. → Definir plan de acción anual con posibilidad de evaluación de metas. → Fomentar el acompañamiento técnico a los miembros. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Promover la destinación de recursos por parte de los miembros, para el funcionamiento del CONSEA. → Fomentar la presentación de proyectos en el CONSEA que tengan un componente de sustentabilidad.
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Poco acompañamiento del gobierno nacional. 2. Creciente pérdida de credibilidad en el espacio, atribuible a la baja asistencia de delegados del Ministerio con poder de decisión. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Solicitar mayor acompañamiento del orden nacional al espacio. → Organizar técnicamente el espacio para la definición de roles de cada institución miembro. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Promover e Incentivar la llegada al territorio de empresas agroindustriales.

Fuente: Grupo Interno de Asistencia Técnica Territorial

NOMBRE DEL ESPACIO: Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Sucre -SCDPSL Sucre-	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	El Ministerio del Trabajo ejerce la dirección y secretaría técnica (La Oficina de Derechos Fundamentales del Trabajo)
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>Describir: El espacio durante el último año ha estado activo (...) se hace un plan de reuniones, que son ordinarias de manera mensual, el cual se pone a consideración de la subcomisión las fechas de las reuniones y pues, si en caso de que existan unas reuniones o necesidad de reuniones extraordinarias, se estaría convocando a la subcomisión para temas muy puntuales.</p>
NORMATIVIDAD	La Subcomisión tiene una creación constitucional, a partir del artículo 56 de la constitución, que ordena o crea una Comisión Permanente integrada de manera tripartita, integrada por el gobierno, los gremios (representando a los empleadores) y los trabajadores, y obviamente es reglamentada ese artículo por la Ley 278 de 1996 que establece ya de manera más precisa algunas funciones de las subcomisiones en los departamentos.
OBJETIVO DEL ESPACIO	<ul style="list-style-type: none"> → Fomentar buenas relaciones laborales dentro de su departamento. → Contribuir a la solución de conflictos colectivos de trabajo que se presenten en el departamento. → Fijar concertada las políticas laborales mediante planes estratégicos en su departamento → Definir estrategias de desarrollo para trabajadores independientes y de la economía solidaria
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	(...) desde el territorio, obviamente las necesidades son diversas, en el departamento de Sucre puntualmente, existen muchas necesidades, por ejemplo, pasando desde la formalización o la formalidad en el empleo, que son temas que preocupan a la subcomisión, pero también igualmente el tema del trabajo decente en el departamento de Sucre o la dignidad en el trabajo de personas que laboran acá en el departamento de Sucre, así mismo.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ul style="list-style-type: none"> → Gobernación → Alcaldía de Sincelejo (SI EMPRENDE, Secretaría de Asuntos Sociales) → FENALCO → Ministerio del Trabajo (PAT, RNFL, ORMET) → La Caja de Compensación Familiar de Sucre –COMFASUCRE- → Las Organizaciones Solidarias

	<p>→ Cámara de Comercio de Sincelejo → UNEB → SINTRAELECOL</p> <p>Lo hacen permanentemente: La Secretaría de Asuntos Sociales, las organizaciones de trabajadores, el Ministerio del Trabajo y el Observatorio del Mercado de Trabajo en Sucre y SENA.</p>			
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<p>Se ha logrado mantener con algunas empresas que han tenido conflictos colectivos de trabajo una paz laboral, para ser muy puntuales, en la Universidad de Sucre se intervino en dos oportunidades, tanto con los trabajadores (administrativos) como con los docentes, en la solución de un conflicto colectivo de trabajo que ellos tenían en una negociación; con la universidad privada CECAR, también se ha logrado un acercamiento y en la medida en que se han ido generando conflictos, por ejemplo, con el tema de San Pedro, con el tema de las empresas exploradoras de hidrocarburos, se ha de alguna manera con la comunidad, concertado, o que la empresa logre concertar con ellos unos acuerdos muy puntuales que han mantenido la paz laboral.</p>			
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>→ Mayor compromiso por parte de la institucionalidad que la conforma. → Claridad en los roles que debe asumir cada uno en el marco del espacio.</p>			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Se trabajó en vigencias pasadas se trabajó con la asamblea departamental el tema de una Ordenanza, pero este no prosperó, pero en la actual vigencia el tema va avanzado.</p>			
<p>¿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></p>	<p>Si se han hecho aportes al tema de la construcción de una ordenanza, a nivel de planes/estudios e investigaciones, a través del Observatorio del mercado de trabajo un sin número de investigaciones sobre la empleabilidad en el departamento de Sucre, perfiles ocupacionales, así mismo, como subcomisión se participó en la construcción de un plan departamental de empleo</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	A	B	C	D
	X			

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

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

NOMBRE DEL ESPACIO: Comité seccional de seguridad y salud en el trabajo de Sucre –CSSST Sucre-	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Ministerio del Trabajo
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Todos los meses se coordina la reunión con los miembros del comité.
NORMATIVIDAD	Decreto 1072, Decreto 1530 de 1996 y Resolución 1401 de 2007
OBJETIVO DEL ESPACIO	El objeto de este comité en el departamento, es estudiar los diferentes accidentes mortales que se presentan y que son radicados en la dirección territorial de Sucre.
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Se evalúan los diferentes accidentes mortales que se presentan ya sea por parte de los empleadores o por parte de las ARL aquí en la dirección territorial de Sucre.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<u>Participan:</u> FENALCO Los Trabajadores CORPOSUCRE Asociación de Pensionados Secretaría Administrativa del departamento SENA POSITIVA <u>Permanentemente:</u> POSITIVA Secretaría de Salud departamental FENALCO Secretaría Administrativa de la Gobernación (reciente, pero ahora activa)
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	Principalmente tiene que ver con la participación de los actores entorno a generar conceptos respecto a los accidentes laborales, particularmente, sobre las medidas preventivas que el comité reporta a la Dirección de Riesgos Generales del Ministerio del Trabajo.
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	Más capacitaciones para los empleadores, sobre el tema de seguridad y salud en el trabajo, sobre los diferentes factores de riesgo.

<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>No se ha participado.</p>			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>No sabe/ No responde.</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

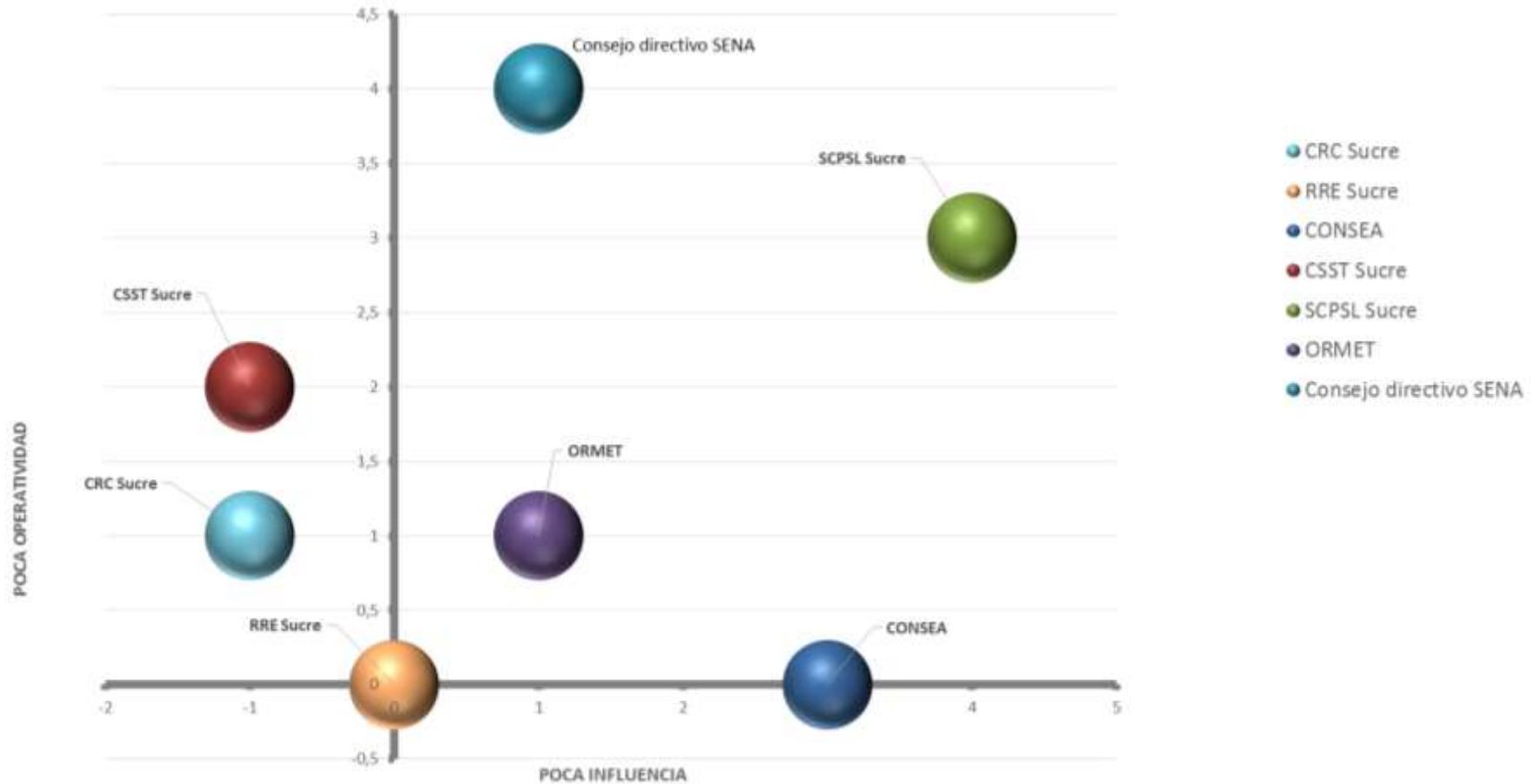
<p style="text-align: center;">Factores internos</p> <p style="text-align: center;">Factores externos</p>	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <p>1. Participación de actores por cada sector que debe conformar el espacio. 2. Generación de conceptos técnicos y recomendaciones para la prevención de accidentes mortales en el trabajo. 3. Apoyo en la generación anual del día de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <p>1. Poca visibilidad de las acciones derivadas de la participación en el comité. 2. Falta de asistencia técnica para el espacio. 3. Poca capacitación a empleadores en Seguridad y Salud en el trabajo. 4. Falta de vinculación de actores claves, tanto empleadores como empleados.</p>
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <p>1. Creciente interés en seguridad y salud en el trabajo. 2. Aumento de estadísticas asociadas a accidentes laborales. 3. Tema de seguridad y salud en el trabajo incluido dentro del plan de desarrollo municipal “Ciudad Con Visión”.</p>	<p style="text-align: center;">POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <p>→ Fomentar la visibilización de los conceptos técnicos y recomendaciones derivados del análisis de casos dentro del comité. → Promover la capacitación constante de los miembros de la mesa y de los empleadores. → Generar espacios de articulación con los empresarios para instruir a sus empleados en el correcto uso de la dotación. → Articular con el ente territorial para el cumplimiento de metas en el plan de desarrollo</p>	<p style="text-align: center;">DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <p>→ Fomentar investigaciones en seguridad y salud en el trabajo en sectores claves en el territorio. → Aumentar la promoción en los municipios para la creación de los comités locales. → Mantener actualizado a los actores en los últimos desarrollos normativos en el tema.</p>
<p style="text-align: center;">AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <p>1. Bajo acompañamiento del nivel nacional al comité seccional. 2. Poca interés de la autoridad municipal para participar del comité 3. Creciente número de charlas y seminarios en Seguridad y Salud en el trabajo.</p>	<p style="text-align: center;">RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <p>→ Promover la vinculación de sectores empresariales representativos dentro del comité. → Generar acciones conjuntas con el municipio para aumentar las acciones de promoción de Seguridad y Salud en el trabajo.</p>	<p style="text-align: center;">LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <p>→ Solicitar mayor acompañamiento del nivel central para la consolidación del espacio en el territorio. → Generar información periódica a las autoridades locales cerca de los temas tratados en los comités. → Fomentar el papel de acompañamiento al sector empresarial en la prevención de accidentes laborales.</p>

NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo directivo del SENA Regional Sucre –CR SENA-	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	La dirección del comité Regional es asumida por el mismo SENA Regional Sucre
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: El comité se reúne de manera mensual como espacio para apoyar la gestión del director regional.
NORMATIVIDAD	Decreto 249 del 2004 por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
OBJETIVO DEL ESPACIO	Proponer planes y programas, alianzas estratégicas con cadenas productivas, promoviendo la modernización tecnológica; Asesorar estudios sobre recursos humanos y necesidades de formación profesional del Departamento o Distrito Capital; Promover la formulación de proyectos de ciencia y tecnología; Recomendar la financiación de los proyectos de qué trata el artículo 16 de la Ley 344 de 1996; Promover los servicios del SENA ante los sectores económicos, laborales y sociales
<i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i>	
Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión	Análisis del funcionamiento de la regional, aprobación de suscripción de convenios y/o alianzas, análisis de las ofertas de formación académica, seguimiento de planes y programas.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	Designado por el Gobernador, Delegado del Ministerio de la Protección Social, representante de FENALCO, ANDI, ACOPI, representante de la CUT, de la ANUC Los dos instituciones que carecen de representación son SAC y CGT
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	Aprobación de suscripción de convenios de ampliación de cobertura que han permitido que muchos sucreños puedan adicional a los cupos ofrecidos directamente por la entidad formarse.
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	Un espacio más amplio y mayores actores.
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	No, realmente no han sido convocados como Consejo.

<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>Como consejo directivo no, como SENA son muchos los espacios en los que se ha participado a solicitud de los entes territoriales.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p>	A	B	C	D
<p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	X			

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

ESPACIOS DE DISCUSIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE SUCRE



Fuente: Grupo Interno de Asistencia Técnica Territorial –GIATT–

2. MAPA DE ACTORES

2.1 Actividades desarrolladas para la implementación del mapeo

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

Fuente: Grupo Interno de Asistencia Técnica Territorial –GIATT-

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

2.2 Resultados MAC

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

Tipo de actor	Número total	% de Participación
Gobierno	09	50.0%
Entidad Privada	02	11.1%
Gremio	01	5.6%
Academia	03	16.7%
Cooperación Internacional	00	0.0%
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	03	16.7%
Total actores	18	100%

Fuente: Grupo Interno de Asistencia Técnica Territorial –GIATT–

- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión?
 - Empresas representativas en el departamento y con alta influencia en el ámbito de empleabilidad local, como empresas de hidrocarburos (HOCOL, Ecopetrol, etc.).
 - Gremios con representatividad nacional como la ANDI, que es clave para canalizar a futuro las apuestas del sector industrial en el territorio.
 - Representantes del sector agropecuario, gremios de ganaderos, agricultores, como FENALCE, COGASUCRE, FINAGRO, etc.

- ¿Qué estrategias de mantenimiento de actores, propondría para que los actores desarrollen mejor su actividad?
 - Promocionar desde el nivel central la participación de las instancias públicas dentro de los espacios relevantes en el ecosistema del empleo local.
 - Definir una estructura funcional al interior de los espacios, por ejemplo, organizar comités de acuerdo a cada objetivo estratégico del plan de acción construido articuladamente.
 - Liderar un plan de acción articulado a las metas de empleo en los planes de desarrollo departamental y municipal.
 - Fomentar el diálogo entre los distintos espacios de discusión para fomentar el trabajo conjunto de los actores.

ANÁLISIS MAPEO DE ACTORES CLAVE



Fuente: Grupo Interno de Asistencia Técnica Territorial –GIATT-

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

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

- El 50.0% de los actores identificados pertenece al sector público, de allí el bajo nivel de interlocución en los distintos espacios y de articulación con demás actores.
- La participación del tercer sector, en especial de Organizaciones No Gubernamentales –ONG's- es nula en los espacios de discusión identificados. (pérdida de oportunidad en articulación de esfuerzos)
- El 5.6% de los actores corresponden a Gremios productivos, lo cual evidencia la baja asociatividad empresarial en Sucre.
- Cerca del 66.6% de los actores dentro de su competencia promueven *las oportunidades de empleo e ingresos*.
- Los objetivos de trabajo decente relativos a los *derechos fundamentales de los trabajadores y la protección social* son los que menos acciones estratégicas tienen dentro de los planes de acción de los actores, a pesar de la alta informalidad laboral en Sucre.

Potencial aliado (Alta Influencia / Alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

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

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

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

- Diseñar un plan de acción maestro que reúna las principales acciones de los actores referentes a cada uno de los objetivos estratégicos del trabajo decente.
- Fomentar la participación de los actores desde el inicio de las vigencias con llamado del nivel central, encabezado por la señora Ministra del Trabajo.

→ Promover la corresponsabilidad territorial de cada uno de los miembros integrantes de cada espacio como estrategia de desarrollo local, definiendo roles en los espacios.

Movilizador (alta influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

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

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

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

Colaborador (baja influencia / alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

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

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

→ El rol de acompañamiento y participación debe mantenerse constante, así como la constante retroalimentación que hacen en los espacios.

→ Se deben vincular constantemente en las actividades que se hagan en torno a la promoción del trabajo decente en el territorio.

→ Solicitar informe de las acciones que realizan de conformidad a la promoción del trabajo decente y cómo este se ha articulado en el territorio.

Actor autónomo (baja influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

En este cuadrante se encuentra la Federación Nacional de Comerciantes capítulo Sucre, quien a pesar de tener reconocimiento a nivel local como gremio productivo, su capacidad de influencia es de alguna manera baja y su nivel de interés en promover acciones encaminadas a la promoción del trabajo decente es relativamente bajo, en ese sentido no manifiesta interés en participar en las actividades que se realizan en el marco de los espacios en los que tiene participación, aun cuando participa en algunos espacios de discusión.

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

→ Sensibilizar acerca de la importancia de su vinculación en los espacios y actividades desarrolladas que se enmarquen en la promoción del trabajo decente en el departamento de Sucre.

OBSERVACIONES ADICIONALES

Revisar estrategias de:

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