



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 TOLIMA

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

MAILYN LORENA CHAVEZ BONILLA

Noviembre de 2016

1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
22/06/2016	Entrevista Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Tolima.	Se concertó un espacio de dos horas, en las cuales fue posible adelantar un dialogo, a través de una entrevista estructurada, con los presentantes de las instituciones que ejercen las secretarías técnicas o coordinan espacios e instancias, que desarrollan acciones, políticas o programas enmarcados en la generación de empleo e ingresos para el departamento del Tolima y su Capital Ibagué.	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a los documentos legales (Acuerdos, Ordenanzas, Pactos) que reglamentan estos espacios y delimitan sus funciones y competencias. • Identificación de las instituciones que participan en estos espacios. • Reconocimiento de líneas de trabajo conjuntas, de acuerdo a las acciones que adelanta el Programa de Asistencia Técnica Territorial –PAT- del Ministerio del Trabajo en el territorio. • Oportunidad para el Programa de Asistencia Técnica Territorial del Ministerio del Trabajo, de participar en otros espacios para promover la generación de empleo, emprendimiento e ingresos para el territorio.
01/07/2016	Entrevista Red Ormet Tolima		
05/07/2016	Entrevista Consejo de Política Social Departamental.		
8/07/2016	Entrevista Comisión Regional de Competitividad del Tolima.		
11/07/2016	Entrevista Red de Emprendimiento de Ibagué		
11/10/2016	Consejo Directivo del SENA Regional Tolima		
11/10/2016	Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil		
11/10/2016	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo		

1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Tolima	X	Gustavo Hernández Secretario Técnico
Entrevista Comisión Regional de Competitividad del Tolima	X	Gabriel Espinosa Gerente de la Comisión Regional de Competitividad
Entrevista Consejo de Política Social Tolima	X	Adriana Matiz Secretaría de Inclusión Social Gobernación del Tolima
Entrevista Red Ormet Tolima	X	Jorge Humberto Renza Coordinador Red Ormet Tolima
Entrevista Red de Emprendimiento de Ibagué	X	Adriana Cifuentes Directora Programa Laboratorios Microempresariales Alcaldía de Ibagué
Entrevista Consejo Directivo del SENA Regional Tolima	X	Elio Fabio Rodríguez Director Dirección Territorial Tolima Ministerio del Trabajo

Entrevista Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil	X	Gladys Puentes Inspector Dirección Territorial Tolima Ministerio del Trabajo
Entrevista Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	X	Edgar Lozada Inspector Dirección Territorial Tolima Ministerio del Trabajo

1.3 Análisis espacio de discusión

NOMBRE DEL ESPACIO: Subcomisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales del Tolima	
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: la Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Tolima se encuentra activa de forma ininterrumpida desde el año 2013 hasta la fecha.
NORMATIVIDAD	La –SPLS- nace en el Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia. La Ley 278 de 1996 crea la Secretaría Técnica Nacional y las departamentales.
OBJETIVO DEL ESPACIO	Fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales.
<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"> • Dialogo Social. • Erradicación del Trabajo Infantil • Trabajo Digno
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio del Trabajo • Gobernación del Tolima • Alcaldía de Ibagué • Red de Observatorios del Mercado del Trabajo - Red Ormet Tolima • Federación Nacional de Comerciantes Fenalco • Asociación Nacional de Industriales –ANDI- • Asociación de Empleados Públicos de la Alcaldía de Ibagué Asoempuplic • Sindicato de Trabajadores del Acueducto de Ibagupe Sintraibal
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento en la Formulación de la Ordenanza 003 de 2014 que crea la Política Pública de Empleo de Tolima • La Articulación con el Programa de Asistencia Técnica Territorial de Ministerio del Trabajo, para promover la inclusión de programas y metas relacionadas con el Empleo Digno, Formal y decente en los Planes de Desarrollo del Tolima e Ibagué 2016-2019.

<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<p>Recursos económicos para desarrollar algunas acciones de su Plan de Acción, para generar mayores resultados e impactos en la promoción del Empleo Digno, formal y Decente en el territorio.</p>			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>Durante el transcurso del año 2013 y parte del 2014 se hizo un acompañamiento a la Secretaría de Desarrollo Económico departamental en el proceso de formulación de la ordenanza 003 de 2014 que de vida la Política Pública de Empleo del Tolima.</p> <p>De igual forma, durante el transcurso del año 2014 la Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Tolima, participó como espacio de discusión y aportes para la construcción del acuerdo 024 de 2014 que crea la Política Pública de Empleo de Ibagué.</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>-Acuerdos/Ordenanzas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ordenanza 003 de 2014 que de vida la Política Pública de Empleo del Tolima • Acuerdo 024 de 2014 que crea la Política Pública de Empleo de Ibagué <p>-Planes/estudios e investigaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Tolima, fue el espacio donde se validó la construcción del Plan de Empleo del Departamento del Tolima en el año 2013. <p>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durante la vigencia 2016, se participó de forma activa en la formulación del Plan de Desarrollo del Tolima “Soluciones que Transforman 2016-2019” y de su Capital “Con Todo el Corazón por Ibagué” 2016-2019 con el fin de promover la inclusión de temáticas relacionadas con la promoción del empleo Digno, formal y Decente a nivel local. 			
<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 SUBCOMISIÓN DEL POLÍTICAS LABORALES Y SALARIALES DEL TOLIMA SPLS		
Factores Internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores externos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuenta con un plan de acción enmarcado en temas relacionados con la promoción del Empleo Digno Formal y Decente en el Tolima. 2. Los actores que participan en la SPLS son claves en el tema de empleo local (Gobernación, Alcaldía, Trabajadores y Empresarios) 3. Su frecuencia de reuniones es mensual y siempre está el quórum reglamentario para la toma de decisiones 4. Cuenta con un profesional contratado por el Ministerio del Trabajo para ejercer la secretaría técnica. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No realiza seguimientos periódicos con sus miembros al cumplimiento de las metas de su Plan de Acción. 2. No cuenta recursos económicos, para el cumplimiento de las metas de su Plan de Acción. 3. No se han adelantado articulaciones interinstitucionales, para procurar el cumplimiento de las metas del Plan de Acción
OPORTUNIDADES (EXTERNAS)	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Es un espacio reconocido a nivel local para tratar temas relacionados con la política de empleo en la región. 2. Inclusión de temas de empleo Digno, formal y decente en los planes de Desarrollo de Ibagué y del Tolima 2016-2019. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lograr la articular su Plan de Acción a los programas y metas de los planes de Desarrollo locales, con fin de generar mayores impactos y facilitar la ejecución del Plan de la Subcomisión. • Promover el desarrollo de acuerdos y convenios tripartitos, para la ejecución de las actividades del Plan de Acción de la SPLS 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover que este sea espacio reconocido legalmente, para realizar el seguimiento y evaluación al cumplimiento de la Políticas Públicas de Empleo Locales. • Impulsar la gestión de recursos de orden Nacional, a través del Gobierno local y los gremios con asiento en la –SPLS- para avanzar en el cumplimiento de actividades del espacio.

<p>3. La existencia de Políticas Públicas de Empleo a nivel local, que pueden fortalecer su rango de acción</p>		
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p>	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p>
<p>1. Delegación de representantes de instituciones que no tiene el poder de decisión suficiente para la toma de decisiones. 2. Algunos actores considera que solo es un espacio para el tratar conflictos laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar jornadas de capacitación para los miembros de la Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Tolima, con el fin fortalecer sus competencias en marco de las funciones en esta instancia. 	<ul style="list-style-type: none"> Aprovechar la participación de los actores (Gobernación, Alcaldía, Trabajadores y Empresarios) para adelantar activas conjuntas enmarcadas en la promoción del Empleo, digno, formal y Decente aprovechando las competencias y recursos de cada institución.

<p>NOMBRE DEL ESPACIO: Red de Observatorios del Mercado del Trabajo – Red Ormet Tolima-</p>	
<p>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</p>	<p>Universidad del Tolima – Observatorio de Empleo</p>
<p>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</p>	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: la Red de Observatorios del Mercado del Trabajo – Red Ormet Tolima se constituyó formalmente en el año 2013</p>
<p>NORMATIVIDAD</p>	<p>Acuerdo de voluntades firmado por sus aliados.</p>
<p>OBJETIVO DEL ESPACIO</p>	<p>La Ormet Tolima es una red de instituciones públicas y privadas que adelantan análisis y conocimiento técnico del mercado de trabajo, para brindar información que permita incidir en la construcción de líneas de política y en la toma de decisiones de los gobiernos locales.</p>
<p><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></p>	

<p>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis y prospectiva de las variables que caracterizan el mercado de trabajo local. 			
<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio del Trabajo • Gobernación del Tolima • Universidad del Tolima • Caja de Compensación Familiar Comfatolima • Corporación Cormoda 			
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento local, como espacio avalado por el Ministerio del Trabajo, para adelantar estudios y análisis del mercado laboral local. • Elaboración de estudios apoyados con recursos económicos del Ministerio del Trabajo y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD. 			
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cofinanciación para los boletines, investigaciones y estudios que requiere el territorio del mercado de trabajo local. • Mayor articulación y participación activa de sus aliados. • Ampliar la base de aliados 			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</p>	<p>La coordinación del Red Ormet Tolima participa activamente en la Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Tolima, espacio en el cual se discutió durante el transcurso del año 2013 y parte del 2014 el proceso de Política Pública de Empleo del Tolima e Ibagué.</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><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ordenanza 003 de 2014 que de vida la Política Pública de Empleo del Tolima • Acuerdo 024 de 2014 que crea la Política Pública de Empleo de Ibagué 			
	A	B	C	D

<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p> <p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>		<p>X</p>		
---	--	----------	--	--

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA RED ORMET TOLIMA		
Factores Internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
<p>Factores externos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiene con un plan de acción formulado de manera anual. 2. Cuenta con el respaldo de Ministerio del Trabajo para el desarrollo de sus actividades 3. A nivel local tiene reconocimiento sus investigaciones y es un referente al momento de proporcionar información sobre el comportamiento del mercado laboral local. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cuenta con un presupuesto propio, para el desarrollo de sus investigaciones en materia laboral. 2. Bajo nivel de articulación de los aliados del Ormet Tolima dentro de la red, generando que los procesos que adelanta el espacio solo estén en cabeza de la Universidad del Tolima. 3. No hace seguimiento a la implementación de su plan de acción 4. Bajo nivel de gestión de recursos para el apalancamiento de sus investigaciones. 5. Los conflictos internos de la entidad operante (Universidad del Tolima) dificultan los procesos del Ormet Tolima

<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inclusión de temas relacionados, a las acciones que adelanta la Red Ormet Tolima, en los planes de desarrollo de la Gobernación de la Tolima y la alcaldía de Ibagué 2016-2019. 2. Facilitar la inclusión de otros actores como (Cámaras de Comercio y Universidades locales) que han manifestado su interés de hacer parte de la Red Ormet Tolima. 3. Participa activamente a través de su coordinación en espacios de discusión de temas laborales (Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Tolima y Res de Emprendimiento de Ibagué) 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la articulación del Plan de Acción del Ormet, a los temas que planes de desarrollo de la Gobernación de la Tolima y la alcaldía de Ibagué 2016-2019. • Visibilizar en los espacios que participa las acciones que adelanta, 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestionar ante la Gobernación del Tolima y la Alcaldía de Ibagué, convenios de cooperación interinstitucional, que le permitan al Ormet Tolima contar con recursos para desarrollo de sus investigaciones. • Involucrar a sus aliados en los procesos que adelanta la entidad operante, para que estos se sientan más comprometidos y parte de las decisiones que adelanta el Ormet Tolima
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p>	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. La Crisis económica, financiera y administrativa de la entidad operadora (universidad del Tolima) afecta su operatividad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovechar el reconocimiento con que cuenta el espacio, para involucrar nuevos aliados, que faciliten su operatividad y sostenimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Construir un portafolio de servicios que se le pueda ofrecer a sus propios aliados u a otras instituciones, que permitan el flujo de recursos hacia el Ormet Tolima. • Articular el Plan de Acción del Ormet Tolima al de sus aliados, para facilitar su implementación.

NOMBRE DEL ESPACIO: Comisión Regional de Competitividad del Tolima	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Cámara de Comercio de Ibagué
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: La Comisión Regional de Competitividad se reúne ves por mes.
NORMATIVIDAD	El Decreto 0703 del 5 de Julio de 2012 crea la Comisión Regional de Competitividad el cual deroga el decreto 0458 del 13 de julio de 2007
OBJETIVO DEL ESPACIO	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar los ejercicios de planeación estratégica para la competitividad. • Articular y hacer seguimiento a la implementación de proyectos. • Proveer cofinanciación para su operación • Rendir cuentas sobre su gestión y resultados (a la Coordinación Nacional y a la Asamblea Regional de Competitividad.
<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"> • Sectores de alto valor agregado • Educación • Infraestructura • Gestión institucional • Finanzas e inversiones • Sostenibilidad ambiental, • Seguridad • Mercadeo de la región
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ul style="list-style-type: none"> • Gobernación del Tolima • Alcaldía de Ibagué • Asociación Nacional de Industriales ANDI, • Sociedad de Ingenieros del Tolima • La Cámara Colombiana de la Construcción Camacol, • Asociación para el Desarrollo del Tolima ADT

	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad de Ibagué • Universidad del Tolima • Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, • Cortolima • Central Unificada de Trabajadores CUT • Federación Nacional de Comerciantes Fenalco • Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria CORPOICA, • Fondo Ganadero del Tolima • Cooperativa de Arroceros Serviarroz, • Fondo Regional de Garantías • Comité Departamental de Cafetero 			
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> • Formulación y seguimiento del Plan Regional de Competitividad. • Aportes en la construcción del Plan logístico del Tolima, con el fin de brindar lineamientos sobre a que debe apostarle el departamento en cuanto a transporte multimodal, y zonas 			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor apalancamiento de recursos, para el desarrollo de los proyectos priorizados por la CRC 			
¿Se ha participado en el acompañamiento ico en la a instancias de política pública? Describa.	La Comisión Regional del Competitividad fue un actor estratégico el proceso de formulación de la Visión Tolima 2025 la cual en el año 2015 se convirtió en política Pública.			
¿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>	<ul style="list-style-type: none"> -Acuerdos/Ordenanzas <ul style="list-style-type: none"> • Ordenanza 010 de 2015 por la cual se adopta la Visión Tolima 2025: Agua, Vida y Desarrollo - Planes/estudios e investigaciones <ul style="list-style-type: none"> • Plan Regional de Competitividad 			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	A	B	C	D
	X			

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA COMISIÓN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD

<p>Factores Internos</p> <p>Factores externos</p>	<p>FORTALEZAS (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Espacio reconocido a nivel local, con un alto poder de convocatoria. 2. Los representantes de las instituciones que participan en el espacio, tienen poder de decisión. 3. La gerencia se encuentra a cargo de la Cámara de Comercio de Ibagué, institución que pone al servicio de la instancia toda su capacidad operativa. 4. Es un espacio reconocido para la toma de decisiones en materia económica para el departamento. 	<p>DEBILIDADES (INTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No cuenta con los recursos suficientes para desarrollar sus proyectos. 2. Los líderes del espacio consideran que el número de instituciones participantes es pertinente para sus funciones y colocan barreras al ingreso de nuevos actores 3. No se actualizó la agenda regional competitividad
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reestructuración de las Comisiones Regionales de Competitividad, con enfoque de innovación, e investigación. 2. Articulación con más entidades e instituciones de nivel nacional. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la definición participativa de proyectos estratégicos, que faciliten la búsqueda de cofinanciación conjunta entre diferentes entidades locales. • Desarrollar procesos de investigación relacionados con las apuestas productivas de la región. (agroindustria, logística y Minería) 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se requiere avanzar en la actualización de la agenda regional, para articularla con los retos actuales del departamento y sus apuestas productivas. • Promover la vinculación de otras instituciones locales, relacionadas a temas de emprendimiento local como las universidades con asiento en el territorio.

AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ol style="list-style-type: none"> Las fechas de reunión dependen de la agenda del gobernador. El Ministerio de Industria y Comercio, y el Departamento Nacional de Planeación debe brindar mayor asistencia técnica 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor asistencia técnica y coordinación entre MCIT, DNP, Ministerio de Hacienda en torno del proceso de fortalecimiento del espacio. 	<ul style="list-style-type: none"> Construir sistemas de seguimiento y control (indicadores) a la agenda de competitividad.

NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo de Política Social del Tolima	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Secretaría de Inclusión Social del Tolima
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Consejo de Política Social del Tolima se reúne trimestralmente.
NORMATIVIDAD	DECRETO No.2359 del 14 de noviembre de 2014
OBJETIVO DEL ESPACIO	El Consejo Departamental de Política Social es la máxima instancia para la planificación, decisión, orientación y evaluación en materia de Políticas Públicas de infancia y en general de las Políticas Públicas Sociales del Departamento, bajo un modelo de gestión social integral orientado a la garantía de los derechos humanos y la superación de inequidades existentes en el Departamento.
<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"> Políticas de infancia y adolescencia Seguridad alimentaria Inclusión social Equidad de género

¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?

- El (a) Gobernador (a) del Departamento, quien lo presidirá de manera indelegable.
- El (a) Secretario (a) de Inclusión Social
- El (a) Secretario (a) del Interior
- El (a) Secretario (a) de Hacienda,
- El (a) Secretario (a) de Educación y Cultura.
- El (a) Secretario (a) de Salud
- El (a) Secretario (a) de Desarrollo Agropecuario y Producción Alimentaria
- El (a) Secretario (a) de Planeación y TIC.
- El (a) Secretario (a) de Infraestructura y Hábitat.
- El (a) Secretario (a) de Desarrollo Económico
- El (a) Gerente del Instituto Departamental del Tolima - INDEPORTES
- El (a) Gerente de la Empresa Departamental de Acueducto, Alcantarillado y Aseo del Tolima – EDAT.
- La Gestora Social del Departamento.
- El (a) Director (a) Regional del ICBF
- El (a) Director (a) Regional del Departamento para la Prosperidad Social
- El (a) Asesor (a) Regional o Nacional de la ANSPE.
- El (a) Director (a) Regional del SENA
- Un delegado(a) de la Policía Departamental de infancia y adolescencia
- El (a) Defensor (a) del Pueblo
- El (a) Procurador (a) Judicial de Familia
- El (a) Presidente (a) de la Asamblea Departamental
- El Presidente Ejecutivo de la Cámara de Comercio
- Dos representantes de los niños, niñas y adolescentes, escogidos de los personeros estudiantiles, comisarios infantiles u otras expresiones de organización o participación infantil existentes en el Departamento.
- La coordinadora del Consejo Comunitario Departamental de Mujeres.
- El (a) presidente del Consejo de Departamental de Juventudes
- Un representante de las comunidades indígenas
- Un representante de las comunidades afrodescendientes
- Un representante de las organizaciones en situación de discapacidad
- Un delegado de la mesa de víctimas ante el Comité de Justicia Transicional
- Un representante de las Cajas de Compensación Familiar con presencia en el Departamento.

	<ul style="list-style-type: none"> • Un representante de los gremios económicos del Departamento. • Un representante de las Universidades públicas y privadas con sede en el Departamento. • Un representante de las Organizaciones de la Sociedad Civil que desarrollan acciones en infancia, adolescencia, fortalecimiento familiar y en general frente a la Política Social del Departamento. 			
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Política Pública de Juventudes del Tolima” aprobada por Ordenanza No. 009 del 7 de marzo de 2.007 • Política Publica de Infancia y adolescencia del Departamento del Tolima 2008-2015” aprobada por Ordenanza 035 del 24 de diciembre de 2008. • Política Pública de Mujer y Género 2009-2020” aprobada por Ordenanza 024 del 30 de diciembre de 2009. 			
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor articulación interinstitucional para adelantar proyectos en beneficio de población vulnerable del Tolima. 			
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento en la a instancias de política pública? Describa.</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>	<ul style="list-style-type: none"> • Política Pública de Juventudes del Tolima” aprobada por Ordenanza No. 009 del 7 de marzo de 2.007 • Política Publica de Infancia y adolescencia del Departamento del Tolima 2008-2015” aprobada por Ordenanza 035 del 24 de diciembre de 2008. • Política Pública de Mujer y Género 2009-2020” aprobada por Ordenanza 024 del 30 de diciembre de 2009. 			
	A	B	C	D

<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p> <p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	<p>X</p>			
---	----------	--	--	--

MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA CONSEJO DE POLÍTICA SOCIAL TOLIMA		
Factores Internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores externos	<ol style="list-style-type: none"> 1. El consejo fue reestructurado a comienzos del 2015 y amplió la participación de actores como: indígenas, población afro, jóvenes, las cajas de compensación familiar, las universidades y organizaciones sociales, entre otros. 2. Cuenta con cuatro mesas temáticas (1. Primera infancia, infancia, adolescencia, juventud y fortalecimiento familiar 2. Seguridad alimentaria y nutricional, 3. Poblaciones Diferenciales, Inclusión y Equidad y 4. Poblaciones Diferenciales, Inclusión y Equidad) en las cuales los actores que asisten se integran y tratan asuntos concernientes a su rango de acción. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los periodos de reuniones son muy distantes, ya que se desarrollan cada cuatro meses de forma ordinaria; lo cual dificulta darle continuidad a los procesos.
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inclusión de las temáticas abordadas y promovidas por el Concejo de Política Social en el Plan de desarrollo del Tolima Soluciones que transforman 2016-2019. 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la creación al interior del Consejo de Política Social de una mesa orientada al tema del empleo, emprendimiento y generación de ingresos. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Construir un plan de acción articulado a las competencias de las instituciones que hace parte del espacio, con el fin de generar sinergias y cumplimiento de objetivos comunes

	Aprovechando el Roll y la misión de los actores que hacen parte del espacio.	
AMENAZAS (EXTERNAS)	RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)	LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Cambio en de gobierno, en la administración departamental, lo cual puede generar desarticulación en los procesos que se venían desarrollado. 2. Cambios en los representantes de las instituciones que hacen parte del Consejo de Política social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar en los actores la generación de propuestas en el marco de las necesidades y problemáticas expuestas en el espacio con el fin de que estos se sienta incluidos en las acciones que se adelantan • Dar continuidad a los programas que se venían adelantado al interior del espacio, apostándole a proyectos de largo plazo, que no se vean afectados por los cambios de gobierno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar sesiones de trabajo extraordinarias, con intervalos de tiempo más cortos, que faciliten la continuidad en los procesos.

NOMBRE DEL ESPACIO: Red de Emprendimiento de Ibagué	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Secretaría de Apoyo a la Gestión de Ibagué
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
NORMATIVIDAD	Acuerdo 024 de 2014 artículo 11 adscrita a la Secretaria de Apoyo a la Gestión y asuntos de la juventud o quien haga sus veces mediante el programa Ibagué Emprende, Laboratorios Micro Empresariales
OBJETIVO DEL ESPACIO	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar estrategias concertadas con instrumentos para la obtención de resultados en la generación de empleo digno y decente. • Informar anualmente en audiencia pública el diagnóstico y los resultados de la política pública de empleo digno y decente en el Municipio de Ibagué. • Diseñar un cronograma de inversiones de conformidad con el presupuesto • Socializar con todos los actores la política pública de empleo digno y decente del

	<ul style="list-style-type: none"> • Municipio/
<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"> • Implementación de la Política Pública de Empleo Digno Formal y Decente
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaria de Apoyo a la Gestión y asuntos de la juventud o quien haga sus veces mediante el programa Ibagué Emprende, Laboratorios Micro Empresariales I • Secretaria de Hacienda. • Secretaria de Cultura, Turismo y Comercio. • Secretaría de Bienestar Social. • Secretaría de Desarrollo Rural. • Infibague, • Personería Municipal • Un representante del Ministerio del trabajo • Un representante de los gremios económicos • Un representante del sector académico • Un representante de las Centrales obreras con sede en Ibagué
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> • La conformación de la Red a finales de año 2015
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<ul style="list-style-type: none"> • .Reactivar la participación de la Red Emprendimiento de Ibagué • Formular El Plan de Acción de la Red de Emprendimiento de Ibagué
¿Se ha participado en el acompañamiento en la a instancias de política pública? Describa.	Los actores e instituciones que hacen parte la Red participaron en el proceso de formulación de la Política de Empleo de Ibagué.
¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa: <i>-Políticas del sector</i> <i>-Acuerdos/Ordenanzas</i>	-Acuerdos/Ordenanzas <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo 024 de 2014 que institucionaliza la Política de Empleo Digno Formal y Decente de Ibagué.

-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 Red de Emprendimiento de Ibagué		
Factores Internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores externos	<ol style="list-style-type: none"> Es el único espacio a nivel local para realizar el seguimiento a la implementación de la Política de Empleo de Ibagué Su periodicidad de reunión es mensual, lo cual facilita la coordinación y seguimiento a sus actividades. 	<ol style="list-style-type: none"> No cuenta con un plan de acción formulado La Secretaría Técnica, que está en cabeza de la Secretaría de Apoyo a la Gestión y Asuntos de la Juventud, no ha vuelto a convocar a reunión; por tanto el espacio esta inactivo desde finales del año 2015
OPORTUNIDADES (EXTERNAS)	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)
<ol style="list-style-type: none"> Existe una meta en el Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019 de Ibagué orientada a la formulación del Plan de acción de Política de Empleo de Ibagué, la cual es la razón de ser de la Red de Emprendimiento local. 	<ul style="list-style-type: none"> Coordinar con la Secretaría de Apoyo de Gestión de Ibagué, el procesos de formulación del Plan de Acción de la Red de Emprendimiento, enmarcado en los compromisos que existe en el Plan de Desarrollo 2016-2019 con la Política Pública de Empleo Local. 	<ul style="list-style-type: none"> Promover la reactivación de la Red Emprendimiento de Ibagué en marco del cumplimiento del Acuerdo 024 de 2014

<p>2. La Coordinación de la Red de Emprendimiento de Ibagué se encuentra en cabeza de la Secretaría de Apoyo a la Gestión, la cual es la encargada del manejo de los temas de empleo local. De acuerdo a las disposiciones del Acuerdo 024 de 2014 del Municipio de Ibagué.</p>		
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p>	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p>	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p>
<p>1. Cambio en de gobierno, en la administración municipal, lo cual puede generar desarticulación en los procesos que se venían desarrollado. 2. Cambios en los representantes de las instituciones que hacen parte de la Red de Emprendimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover a través de cartas de delegación por parte de cada institución que participante en espacio, el nombramiento de un único representante y un suplente que tengan poder de voto y de decisión para asistir a las reuniones • Realizar Seguimiento a los indicadores de Implementación de la política Política de Empleo de Ibagué. 	<ul style="list-style-type: none"> • Definir el reglamento de funcionamiento y alcances de la red de Emprendimiento de Ibagué • Construir un cronograma de reuniones, concertado con todos los representantes de las instituciones en el espacio.
<p>NOMBRE DEL ESPACIO: Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil del Tolima</p>		
<p>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</p>	<p>Secretaría de Inclusión Social del Tolima</p>	
<p>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</p>	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil del Tolima se reúne trimestralmente.</p>	
<p>NORMATIVIDAD</p>	<p>DECRETO No.0655 del 30 de junio 2010</p>	
<p>OBJETIVO DEL ESPACIO</p>	<p>Concentrar las acciones de las entidades públicas y privadas comprometidas con la prevención y en la erradicación del Trabajo infantil en el Tolima</p>	

Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión

<p>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formular recomendaciones para la inclusión del tema del Trabajo Infantil en los planes de Desarrollo departamental y municipales. • Asesorar, coordinar y proponer proyectos y programas tendientes a prevenir y erradicar el trabajo infantil en el Tolima • Fortalecer la coordinación y concertación entre las instituciones públicas y privadas a fin de definir alternativas y estrategias, que reduzcan o eliminen las causas básicas que generan el trabajo infantil • Formular anualmente el Plan Departamental de Prevención y erradicación del Trabajo infantil. • Asesorar a los municipios y Asus comités de prevención y erradicación de Trabajo Infantil, en la adopción y aplicación de acciones orientadas al desestimulo del trabajo infantil.
<p>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El (a) Secretario (a) de Inclusión Social • El (a) Secretario (a) de Educación y Cultura. • El (a) Secretario (a) de Salud • El (a) Secretario (a) de Planeación y TIC. • El (a) Gerente del Instituto Departamental del Tolima - INDEPORTES • El (a) Director (a) Regional del ICBF • El (a) Director (a) Regional del Departamento para la Prosperidad Social • El (a) Director (a) Regional del SENA • Un delegado(a) de la Policía Departamental de infancia y adolescencia • Director Territorial del Ministerio del Trabajo
<p>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterización y línea base niños trabajadores del departamento • Conmemoración de manera anual del día en contra del Trabajo infantil
<p>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor compromiso de las instituciones participantes, que se refleje en Recursos humanos, económicos, y técnicos
<p>¿Se ha participado en el acompañamiento en la a instancias de política pública? Describa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil del Tolima participó de forma activa en el proceso de formulación Política Publica de Infancia y adolescencia del Departamento del Tolima
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Política Publica de Infancia y adolescencia del Departamento del Tolima 2008-2015” aprobada por Ordenanza 035 del 24 de diciembre de 2008.

<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>				
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 Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil del Tolima.		
Factores Internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores externos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Espacio reconocido a nivel departamental, para tratar temas concernientes a la prevención y erradicación del Trabajo Infantil 2. Cuenta con un Plan de Acción Formulado de forma anual 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los periodos de reuniones son muy distantes (cada tres meses), de forma ordinaria; lo cual dificulta darle continuidad a los procesos. 2. No cuenta con recursos económicos para poner en marcha su plan de acción o el desarrollo de sus actividades 3. Bajo nivel de incidencia y asistencia técnica del CIETI Departamental a los municipales

<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> Inclusión de las temáticas abordadas y promovidas por el Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil del Tolima Plan de desarrollo del Tolima Soluciones que transforman 2016-2019. Rediseño de la política Pública de Trabajo infantil a Nivel nacional 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> Articulación (sesiones de trabajo, intercambios de experiencias) con las instituciones de nivel central, para actualizar la política pública de Trabajo infantil, de acuerdo a los lineamiento de la nivel nacional Construir un plan de acción del CIETI, articulado a los temas de prevención y erradicación del Trabajo infantil que quedaron incluidos en el Plan de desarrollo del Tolima Soluciones que transforman 2016-2019 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> Articular al CIETI a los gremios y al sector empresarial, lo cual facilitaría la gestión de algunos recursos para el desarrollo de sus actividades. Reglamentar las funciones y roles de cada uno de actores dentro del espacio, para asignar responsables del cumplimiento de cada una de las metas del Plan de Acción
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> Los cambios de gobierno, en la administración departamental, lo cual puede generar desarticulación en los procesos que se venían desarrollado. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> Reuniones de empalme para socializar a los nuevos representantes de la instituciones las dificultades y los logros obtenidos hasta el momento para construir un plan acción acorde a los procesos que ya se viene adelantado . 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar sesiones de trabajo extraordinarias, con intervalos de tiempo más cortos, que faciliten la continuidad en los procesos.
<p>NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Regional del SENA Tolima</p>		
<p>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</p>	<p>SENA Regional Tolima</p>	
<p>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</p>	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>Describir: Consejo Regional del SENA Tolima, se reúne mensualmente.</p>	
<p>NORMATIVIDAD</p>	<p>Decreto 249 de 2004 del 28 Enero de 2004, Art. 1. Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. En el artículo 1. Se crea los Consejos Regionales dentro de la estructura establecida.</p>	
<p>OBJETIVO DEL ESPACIO</p>	<ol style="list-style-type: none"> Definir y formular la política general y los planes y programas de la entidad. Elegir Vicepresidente del Consejo para períodos de un (1) año. 	

3. Adoptar los estatutos internos de la entidad y cualquier reforma que a ellos se introduzca y someterlos a la aprobación del Gobierno Nacional, cuando a ello haya lugar.
4. Adoptar el estatuto de la formación profesional integral, teniendo en cuenta las recomendaciones del Consejo Nacional de Formación Profesional Integral.
5. Reglamentar el Comité Nacional de Formación Profesional Integral.
6. Reglamentar los Comités Técnicos de Centro.
7. Orientar el funcionamiento general de la entidad, verificar su conformidad con la política adoptada y crear los mecanismos necesarios para el logro de su misión.
8. Determinar la organización interna de la entidad y la creación de los cargos de la Dirección General y las regionales.
9. Autorizar las propuestas del Director General sobre las siguientes materias:
 - a) Los sistemas o normas para la selección, orientación, promoción y formación profesional integral de los trabajadores alumnos;
 - b) La creación, integración o supresión de unidades regionales, seccionales, zonas y centros, de acuerdo con las necesidades de la formación profesional;
 - c) La determinación, adopción y modificación de la planta de personal, señalando su nomenclatura y adopción del manual de funciones de los empleos;
 - d) El sistema de escalafón de los funcionarios;
 - e) El presupuesto anual de la entidad y los acuerdos de gastos;
 - f) La relación de oficios que requieran formación profesional metódica y completa y que, por consiguiente, serán materia de contrato de aprendizaje, así como regular la aplicación de éste, sus modalidades y características;
 - g) Los planes y programas de capacitación, actualización y de becas para funcionarios y los programas de becas para los alumnos;
 - h) Los programas y convenios de cooperación técnica nacional e internacional;
 - i) Las comisiones al exterior de los funcionarios del SENA y los miembros de los consejos y los comités, de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias.
10. Proponer candidatos entre personas vinculadas al SENA, para llevar la representación del país en eventos internacionales de formación profesional.
11. Solicitar la contratación de labores de control de gestión o de control interno cuando lo considere necesario.
12. Evaluar anualmente el cumplimiento de las metas administrativas, financieras y operacionales.
13. Revisar periódicamente y aprobar la oferta de los programas de formación profesional integral, según las necesidades detectadas en el sector externo.

14. Adoptar su propio reglamento.	
<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"> • Evalúa la viabilidad de programas de creación o de programas de formación acordes con la demanda de personal del territorio. • Aprobación de Convenios interinstitucionales. • Gestión de la Agencia Pública de Empleo • Emprendimiento
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ul style="list-style-type: none"> • Un delegado del Gobernador del Tolima • Director Territorial del Ministerio del Trabajo • Cuatro representantes de los gremios • Un Representante de la Confederación Episcopal • Dos representantes de la confederación de Trabajadores • Un representante de las organizaciones campesinas • Director Regional (asiste con voz pero sin voto)
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> • Conseguir que el SENA haga presencia en los 47 municipios del Tolima a través de su amplia oferta de formación. • Ser la institución líder a nivel local en formación y articulación al mercado laboral
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<ul style="list-style-type: none"> • Un mayor presupuesto que le permita ampliar su oferta de servicios de formación en el territorio.
¿Se ha participado en la a instancias de política pública? Describa.	<ul style="list-style-type: none"> • Miembros del Consejo Directo del SENA participaron en las mesas temáticas de formulación del Plan de Desarrollo del Tolima “Soluciones que Transforman 2016-2019.”
¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa: <i>-Políticas del sector</i> <i>-Acuerdos/Ordenanzas</i>	<ul style="list-style-type: none"> • El SENA a través de sus representantes en otros espacios (Subcomisión de Política Laborales y Salariales del Tolima. Red Emprendimiento de Ibagué) si han participado en Formulación de políticas: Política Pública de Empleo del Tolima Ordenanza 003 de 2014 y Política Pública de Empleo de Ibagué Acuerdo 024 de 2014.

-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 Consejo Regional SENA Tolima.		
Factores Internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores externos	<ol style="list-style-type: none"> 1. El espacio cuenta con reconocimiento institucional en el territorio. 2. Cuenta con un Plan de Acción Formulado de forma anual. 3. Los actores que representan las instituciones, participan de forma permanente y no se presentan cambios. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los recursos designados para la implementación de su plan de acción son insuficientes.
OPORTUNIDADES (EXTERNAS) <ol style="list-style-type: none"> 1. Espacio de interrelación permanente entre representantes del Gobierno local, Empresarios y trabajadores. 	POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max) <ul style="list-style-type: none"> • Promover el desarrollo de procesos de formación para el trabajo articulados a las necesidades del sector empresarial de la región. 	DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max) <ul style="list-style-type: none"> • Avanzar en el desarrollo de convenios interinstitucionales con el fin de ampliar su rango de acción y llegar a una mayor número de población beneficiaria de los programas del SENA.

<ol style="list-style-type: none"> 2. El SENA a través de sus cursos de formación hace presencia en los 47 del Tolima. 3. Articulación para formación técnica a través de las instituciones educativas del departamento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adelantar ferias de servicios institucionales para dar a conocer la oferta a la comunidad de los 47 municipios del Tolima. 	
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que los representantes de las instituciones solo asistan por cumplir con la norma, sin generar participación activa y propositiva. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la socialización y divulgación de los resultados alcanzados por el espacio, ante cada una de las instituciones que los integran, para así consolidar y reforzar la importancia que tiene las decisiones que se toman en el Comité Regional del SENA y el impacto en desarrollo de la región. • Invitar al proceso de formulación del Plan de Acción de cada vigencia a los alcaldes municipales, para articular sus necesidades de sus territorios, a las acciones que se planean implementar por el SENA cada año. 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Articular las acciones que adelanta el Consejo Directivo del SENA con el trabajo que adelantan sus representantes en otros espacios como: la Subcomisión Departamental de Políticas Laborales y Salariales, La Comisión Regional de Competitividad, La Red de Emprendimiento etc.

NOMBRE DEL ESPACIO: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo Tolima	
ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO	Dirección Territorial Ministerio del Trabajo
¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Describir: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo Tolima se reúne de manera bimensual.
NORMATIVIDAD	Ley 31 de 1995 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 547 de 2003 12 de diciembre,
OBJETIVO DEL ESPACIO	Discutir las políticas de seguridad y salud en el departamento del Tolima, diseñando un plan de acción que responda a las necesidades de salud y seguridad en el trabajo de la región.
<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 trabajadas en este espacio son: <ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer la normatividad vigente sobre seguridad y salud en el trabajo a empresarios y trabajadores locales. • Evaluar los accidentes laborales que se presentan el departamento. • Diseñar be implementar el Plan de seguridad y salud en el trabajo del departamento.
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Salud del Tolima • Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo • ARL (Colpatria, Colmena, Positiva, Bolivar) • Asociación de Maestros Pensionados del Tolima • Asociación de Salud Ocupacional • Universidad del Tolima • Universidad Cooperativa de Colombia • Universidad de Ibagué • CUT • Fenalco • CGT • SENA

¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<ul style="list-style-type: none"> • Conmemoración del día de la seguridad y Salud en el trabajo 			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en la normatividad vigente en seguridad y Salud en el trabajo y su ámbito de aplicación en el territorio. 			
¿Se ha participado en el acompañamiento en la a instancias de política pública? Describa.	<ul style="list-style-type: none"> • No 			
<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>	<ul style="list-style-type: none"> • No 			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:	A	B	C	D
CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	X			

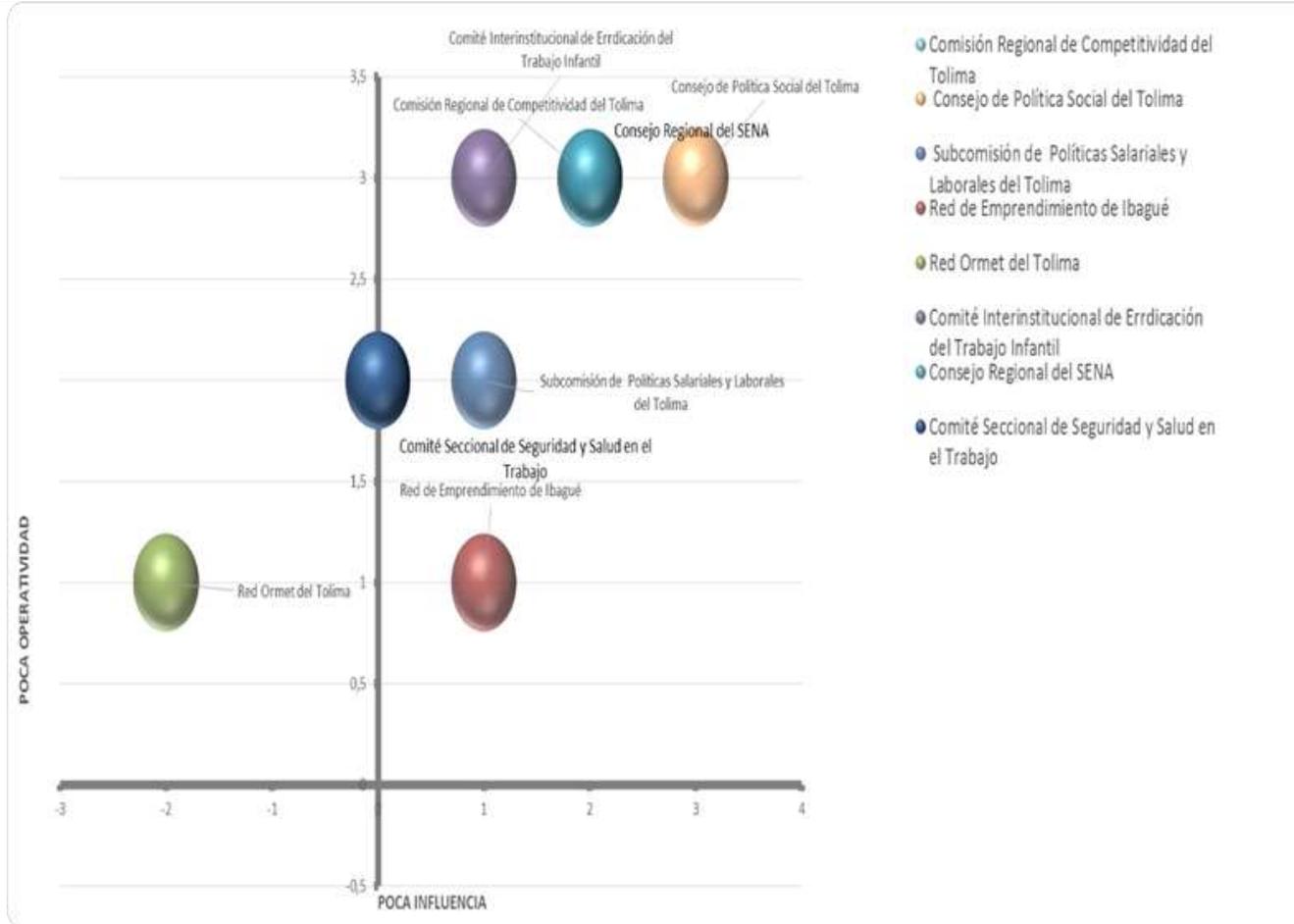
MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Factores Internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores externos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuenta con un Plan de Acción Formulado anualmente. 2. Cuenta con representantes del Gobierno, gremios y trabajadores, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe un bajo interés de los representantes de la instituciones en participar en el espacio 2. Desconocimiento de sus integrantes de las funciones y roll en el espacio 3. Falta de recursos económicos para implementar el Plan de Acción del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo
<p>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promover la operatividad del espacio, en cumplimiento a través de la normatividad Nacional y local que lo reglamenta 	<p>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprovechando la presencia de los gremios en el espacio para dar conocer la normatividad de riesgos laborales y salud en trabajo en las empresas que articulan a estos gremios. • Solicitar capacitaciones a instancias de nivel central del Ministerio de Trabajo, con el fin que den a conocer temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. 	<p>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar una ruta de gestión de recursos, con la participación de todos sus integrantes. • Adelantar jornadas de capacitación a sus integrantes que se oriente a conocer su funciones y roll en el espacio
<p>AMENAZAS (EXTERNAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cambios permanentes en los delegados de las instituciones en el espacio que no cuenta con poder de decisión. 	<p>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adelantar reuniones con el representante legal las instituciones que participan en el espacio, con el fin de acordar compromisos con el espacio y con ello 	<p>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Articularse a las acciones de formación y capacitación que adelante los aliados, con el fin llegar a los empresarios locales para tratar los temas de seguridad y salud en el trabajo.

2. Bajo nivel de interlocución y transferencia metodológica del Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

determinar el aporte en el cumplimiento de las metas institucionales.

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
22/06/2016	Entrevista Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Tolima.	Se realizó una entrevista a la secretaría técnica o coordinación del espacio, en cual se obtuvo accesos a sus bases de datos y registros de asistencia a reuniones, con el fin de identificar los actores que hacen parte de la instancia.	<ul style="list-style-type: none"> • Articulación a nuevos espacios para tratar los temas de empleo en el departamento en el Tolima. • Identificación y reconocimiento de los actores relacionados con el empleo y la generación de ingresos local
01/07/2016	Entrevista Red Ormet Tolima		
05/07/2016	Entrevista Consejo de Política Social Departamental.		
8/07/2016	Entrevista Comisión Regional de Competitividad del Tolima.		
11/07/2016	Entrevista Red de Emprendimiento de Ibagué		
11/10/2016	Consejo Directivo del SENA Regional Tolima		
11/10/2016	Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil		
11/10/2016	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo		

2.2 Resultados MAC

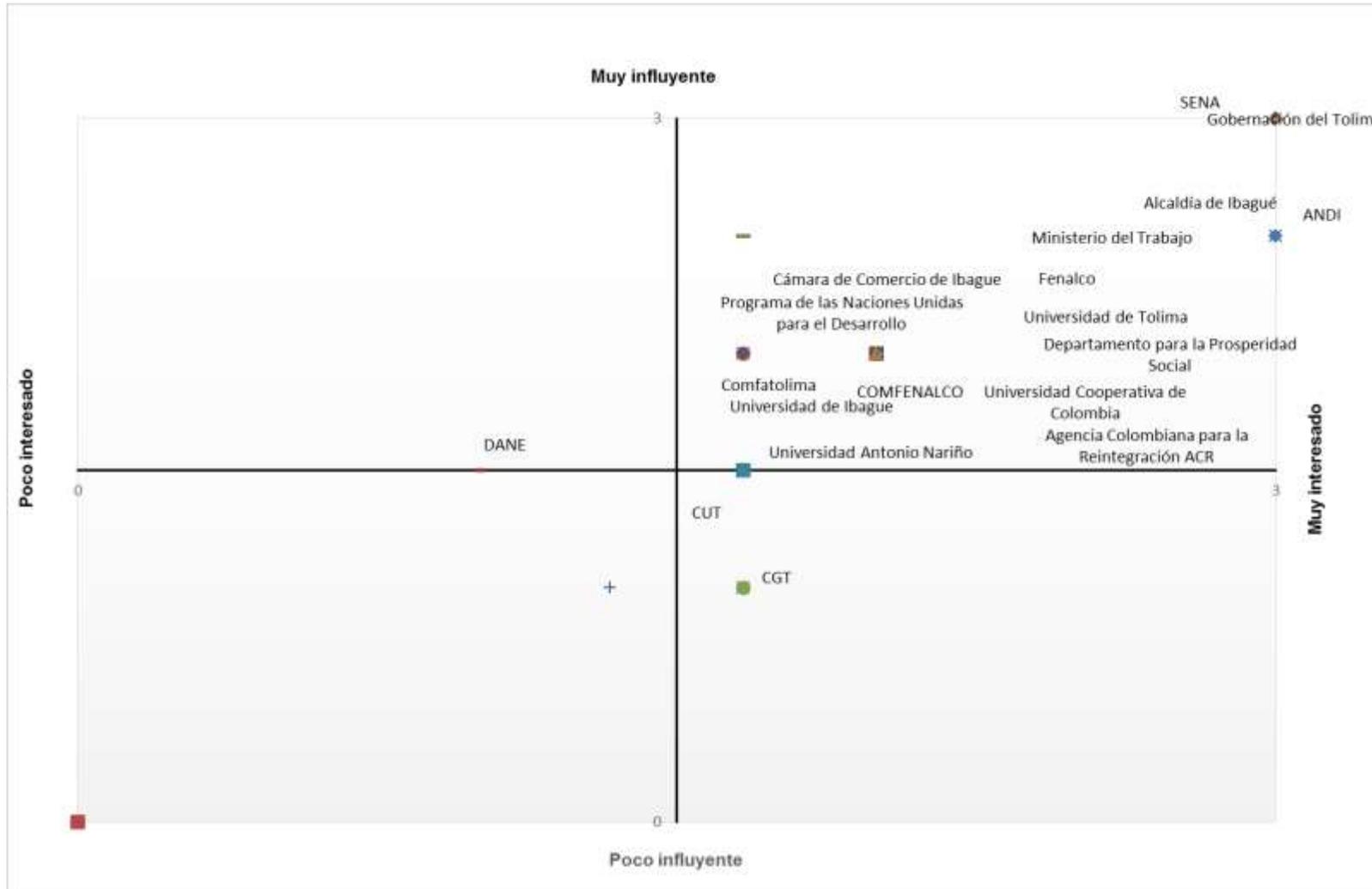
De acuerdo a la clasificación propuesta en la Matriz MAC (fila D) ¿cómo está compuesta la participación por grupo de actores?

Tipo de actor	Número total
Gobierno	5
Entidad Privada	4
Gremio	2
Academia	4
Cooperación Internacional	1
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	2
Total actores	18

- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión?
 - Los actores locales hacen presencia en cada uno de los espacios evaluados; pero si se debe promover y reforzar la presencia de actores de orden nacional que tiene pueden tener incidencia a nivel local, es el caso de los Ministerios como el de Industria y Comercio Turismo, actor clave en los temas relacionados con empleo, emprendimiento y generación de ingresos; por ende debe diseñarse una estrategia para lograr su articulación de forma permanente y efectiva a cada uno de los espacios analizados. Más aún cuando este Ministerio cuenta con una sede en las instalaciones de la Gobernación del Tolima y tiene personal para hacer presencia en el departamento.

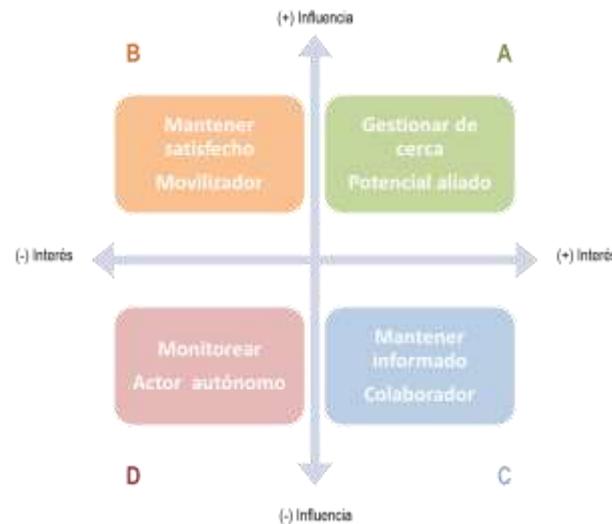
- ¿Qué estrategias de mantenimiento de actores, propondría para que los actores desarrollen mejor su actividad?
 - Articular líneas del Plan de acción de cada institución que representa el actor, al plan de acción del espacio de discusión.
 - Promover la creación de comités o mesas temáticas en cada espacio, como sucede al interior del Concejo de Política Social del Tolima; esta subdivisión permite que cada actor se vincule de una forma más activa y su rol será más acorde a su misión institucional.
 - Institucionalizar las fechas de las reuniones de cada espacio, lo cual facilita que los actores agenden y confirmen su asistencia a las jornadas de trabajo.

2.3 Análisis mapeo de actores



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

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



Potencial aliado (Alta Influencia / Alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Estos actores cuenta con una alto dinamismo y participación, en la mayoría de los casos son quienes coordinan u orientan las acciones que se adelantan en los espacios de discusión y tienen la habilidad de participar en varios de estos a la vez.

Tiene capacidad para la gestión e interlocución con otros, la cual les permite lograr una articulación efectiva para la consecución de objetivos comunes.

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.

Es clave al momento de trabajar con estos actores tener claro sus objetivos misionales, los cuales en muchos de los casos, les facilita ser promotores de iniciativas a favor del trabajo decente.

Prueba de lo anterior, es que en este grupo están ubicados actores como la Gobernación del Tolima y la Alcaldía de Ibagué, quienes a través de sus planes de desarrollo y sus políticas públicas de empleo digno formal y decente, se encuentran muy comprometidos con la consecución de más y mejores empleos para su territorio.

Movilizador (alta influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

En este cuadrante se encuentra ubicado un solo actor y es el DANE regional Tolima, es claro que esta institución cuenta con altos niveles de confianza en su labor y la información que suministra sobre los indicadores laborales es reconocida a nivel no solo local sino nacional.

Desde sus competencias contribuye a desarrollar la política pública del territorio; participa en espacios como la Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Tolima; pero se hace necesario vincularlo a otros espacios de discusión del empleo y el trabajo decente, ya que es un actor clave y con un alto nivel de credibilidad en su labor como generador de información en materia laboral.

Colaborador (baja influencia / alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

En el cuadrante “C” están ubicados los denominados actores colaboradores, allí están la Central Unificada de Trabajadores –CUT- y la Confederación General del Trabajo –CGT-; centrales obreras que velan por la reivindicación de los derechos de los trabajadores y que cuenta con un alto nivel confianza y mutua colaboración, apoyan las iniciativas y buscan contribuir en la promoción de políticas públicas del sector trabajo.

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

La participación de estos actores es clave, ya que su razón de ser es representar los intereses de los trabajadores, se debe buscar su participación e incentivar su compromiso en los espacios en los cuales tienen asiento para la discusión de la política laboral; lo cual contribuirá a respaldar la política pública en materia laboral en el territorio.

OBSERVACIONES ADICIONALES

Para que la participación de los actores sea realmente efectiva y no simplemente representativa, se hace necesario convocarlos a través de una estrategia, en donde se involucre sus objetivos y competencias misionales, articulando su plan de acción institucional, al plan de acción espacio de discusión del sector trabajo local.

De igual forma, para que exista mayor inclusión y se motive el interés de cada actor a seguir vinculado al espacio, se puede promover la creación de comités o mesas temáticas al interior de estos, las cuales deberán ser afines con el rango de acción de cada actor y, que les permitan generen sinergias interinstitucionales para alcanzar resultados de impacto territorial.