



**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



Proyectos  
Movilizadores  
de Empleo



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

**DEPARTAMENTO VALLE DEL CAUCA**

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

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

**JOSÉ FERNANDO MEJÍA VALENCIA**

**NOVIEMBRE DE 2016**

## 1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

### 1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
Agosto 1 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Universidad ICESI para el Observatorio de Regional de Mercado de Trabajo – ORMET del Valle del Cauca	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Julio 28 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Gobernación del Cauca para el Consejo Departamental de Política Social del Valle del Cauca	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Julio 29 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Cámara de Comercio para la Red Regional de Emprendimiento del departamento del Valle del Cauca	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Agosto 1 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al Ministerio de Trabajo para la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Agosto 1 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al Ministerio de Trabajo para el Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Agosto 1 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al Ministerio de Trabajo para el Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil – CIETI	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Julio 27 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al SENA para Consejo Regional del SENA	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Julio 27 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Alcaldía de Pradera para de Pradera para la Mesa de Desarrollo Local, Asuntos Transversales y Empleo del municipio	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
Julio 28 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al Pacto de Productividad para la Inclusión Laboral de la población con discapacidad para el Comité de apoyo al Pacto de Productividad en Cali	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
10 de junio	Sesión de trabajo –	Entrevistar la Secretaria de Medio Ambiente, Agricultura, Seguridad Alimentaria y Pesca	Conocer el espacio de discusión, su

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
de 2015	entrevista	de la Gobernación para el Consejo Departamental de Desarrollo Rural – CONSEA	trayectoria y su estado actual.
10 de junio de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevistar la Secretaria de Participación y Desarrollo Social de la Gobernación para el Consejo Departamental de Política Social	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
25 de junio de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevistar la Universidad ICESI para el Observatorio de Regional de Mercado de Trabajo	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
7 de julio de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevistar el Pacto de Productividad para la Inclusión Laboral de la población con discapacidad para el Comité de apoyo al Pacto de Productividad	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
9 de julio de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevistar la Secretaria de Desarrollo Social de Pradera para la Mesa de Desarrollo Local, Asuntos Transversales y Empleo del municipio	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
13 de julio de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevistar la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo para la Subcomisión de Políticas Salariales y Laborales	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.
11 de julio de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevistar la Cámara de Comercio para la Comisión Regional de Competitividad	Conocer el espacio de discusión, su trayectoria y su estado actual.

## 1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Observatorio Regional de Mercado del Trabajo - ORMET del Valle del Cauca	X	Jhon James Mora – Universidad ICESI y ORMET
Consejo Departamental de Política Social del Valle del Cauca	X	Myriam Veléz – Gobernación del Valle del Cauca
Red Regional de Emprendimiento del Valle del Cauca	X	Sergio Alberto Sierra y Marcela Torres – Cámara de Comercio
Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales	X	Blanca Nubia Cuellar – Ministerio del Trabajo
Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo	X	Orlando Gómez – Ministerio del Trabajo
Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil - CIETI	X	María Cristina Andrade y Paula Andrea Becerra – Ministerio del Trabajo
Consejo Regional del SENA	X	Grecia Ossa y Gladys González – SENA
Comisión Regional de Competitividad	X	Lina Saavedra –Cámara de Comercio
Mesa Municipal de Desarrollo Local, asuntos transversales y empleo de Pradera	X	Alexander Güe Giraldo – Alcaldía de Pradera
Comité de apoyo local en Cali al Programa Pacto de productividad para personas con discapacidad	X	María Zoraida Santacruz - Programa Pacto de productividad para personas con discapacidad

### 1.3 Análisis espacio de discusión

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Regional del SENA en el Valle del Cauca</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	ACOPI es la entidad que ejerce la presidencia del Consejo Regional del SENA, mientras que el SENA regional Valle del Cauca es la institución encargada de realizar la Secretaría técnica del Consejo.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>  Durante el año 2015 la actividad del Consejo Regional del SENA estuvo enmarcada dentro de las siguientes temáticas: presentación y aprobación del plan de acción; la estructuración, revisión y aprobación de convenios pendientes, como por ejemplo, lo que tienen que ver con la ampliación de cobertura; y socialización de las metas por cada uno de las instituciones del SENA en el departamento para la aprobación de los miembros, lo cual incluyó la revisión del presupuesto, las metas de formación para el año y la proyección de convenios para ampliar la cobertura.
<b>NORMATIVIDAD</b>	La normatividad que soporta la creación del Consejo Regional del SENA es el Decreto 249 del 2004, que define la reestructuración del SENA y dentro del capítulo 3, artículo 21, se dictan las normas y los lineamientos para el funcionamiento del Consejo Regional. En el departamento del Valle del Cauca, el Consejo Regional del SENA opera desde el año de 1994, con la entrada en vigencia de la Ley 119 de 1994.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	El objetivo del Consejo Regional del SENA es dinamizar la gestión que realiza el SENA en el departamento y a su vez, socializar, dar a conocer e informar a las entidades de la región los planes, presupuestos y en general, la labor que desarrolla en SENA en el Valle del Cauca. Por lo tanto, el Consejo funciona como un veedor, que revisa, orienta y brinda directrices para articular instituciones y aprobar convenios.  Dentro de las funciones del Consejo Regional se encuentran: proponer planes y programas para llevar a cabo en la Regional del SENA; proponer alianzas estratégicas; asesorar acerca de necesidades de formación profesional en el departamento; promover los servicios del SENA.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	Las principales temáticas abordadas en el Consejo Regional del SENA son: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión y aprobación de alianzas estratégicas a través de convenios para la ampliación de cobertura de programas ofertados en el departamento.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiar las necesidades de formación técnica y/o profesional en el departamento.</li> <li>• Propuestas para mejorar el emprendimiento, a través del Fondo Emprender en el departamento.</li> <li>• Revisión y aprobación de los convenios, ya que deben contar con la autorización de los consejeros para que se puedan ejecutar. Además, se le realiza seguimiento a la ejecución del presupuesto de los mismos.</li> </ul>			
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	<p>Actualmente en el Consejo Regional del SENA participan 10 instituciones.</p> <p>De los actores que participan, aquellos que lo hacen de forma permanente son: ACOPI que ejerce la presidencia del Consejo, la Gobernación del Valle del Cauca, la ANDI, la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, la Conferederación de Trabajadores, la Conferencia Episcopal, Fenalco, Asocaña y el SENA, que tiene voz pero no voto.</p>			
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<p>Los principales logros obtenidos en el Consejo Regional del SENA del Valle del Cauca son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Haber logrado la aprobación de los convenios por parte de los consejeros para ejecutar el presupuesto y establecer alianzas estratégicas que dan vía libre al SENA para gestionarlos.</li> <li>• Gestionar la donación del lote por parte de la Gobernación para la apertura del Centro de diseño tecnológico e industrial desde hace un año en Aguablanca (Cali).</li> <li>• Haber aprobado las instituciones pares y el registro calificado para hacer cadenas de formación con las universidades.</li> <li>• Aprobación de convenios en todos los 42 municipios del departamento, la meta es tener sedes del SENA en todos los municipios.</li> </ul>			
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<p>Para desarrollar mejor su gestión, el Consejo Regional del SENA requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentar el presupuesto, ya que por políticas del Gobierno Nacional, al SENA cada vez más se le recorta su presupuesto y por ejemplo, ya no se le puede retribuir económicamente la labor a los consejeros.</li> <li>• Mayor compromiso, orden y disposición de algunos miembros con el propósito de tener reuniones más participativas y lograr el quorum.</li> <li>• Además, se requiere una respuesta más oportuna de los consejeros a los requerimientos realizados por el SENA.</li> </ul>			
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	<p>No, el Consejo Regional no ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública; fundamentalmente se ha enfocado en la revisión de los temas netamente técnicos del SENA.</p> <p>Sin embargo, es importante resaltar que los consejeros ofrecen muchas sugerencias para mejorar las políticas institucionales de la Regional del sena, por ejemplo, en cuanto al tema de salud ocupacional o el tipo de oferta que requiere el sector productivo para capacitar a los perfiles requeridos.</p>			
DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”: CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
	<b>X</b>			

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA</b>		
<b>Factores internos</b>	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>
<b>Factores externos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Haber logrado la aprobación de los convenios por parte de los consejeros para ejecutar el presupuesto y establecer alianzas estratégicas que dan vía libre al SENA para gestionarlos.</li> <li>Haber aprobado las instituciones pares y el registro calificado para hacer cadenas de formación con las universidades, lo cual es un requisito para su funcionamiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Comité Regional del SENA cuenta con un presupuesto muy restringido, por ejemplo, ya no se le puede retribuir económicamente la labor a los consejeros.</li> <li>Algunos miembros del Consejo tienen bajo compromiso, orden y disposición con el fin de tener reuniones más participativas y lograr el quorum.</li> </ul>
<b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b>	<b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b>	<b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tienen gran potencial de generar sinergias a nivel local, por ejemplo cuentan, como mínimo, con la aprobación de 1 convenio en cada uno de los 42 municipios del departamento; ahora la meta es tener sedes del SENA en todos los municipios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar un brochure, tanto para los entes territoriales como para las instituciones de formación, donde se sintetice la gestión del Consejo Regional del SENA, destacando, felicitando y agradeciendo las experiencias exitosas para fomentar ese compromiso a nivel local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proponer una estrategia de comunicaciones que capitalice el potencial para realizar alianzas a nivel local y que permita fomentar la participación de los consejeros para que ofrezcan respuestas oportunas frente a los requerimientos realizados por el Consejo.</li> </ul>
<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>En gran medida, la gestión del Consejo Regional del SENA depende de la discrecionalidad de las administraciones locales para aprobar o no los convenios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Divulgar una convocatoria para citar a los alcaldes del departamento que lo soliciten y elaborar un proceso de planeación participativa, en el cual sus necesidades sean escuchadas y se puedan orientar los programas de formación de manera pertinente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proponer una planeación estratégica por parte del Consejo Regional que contemple metas de corto, mediano y largo plazo, las cuales permitan fomentar la participación y visibilización tanto de las acciones de los consejeros (más allá de una remuneración económica de su labor) como de las entidades municipales (más allá de la voluntad de la administración de turno).</li> </ul>



<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Consejo Departamental de Política Social del Valle del Cauca</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	La entidad que ejerce tanto el liderazgo como la Secretaría técnica del Consejo Departamental de Política Social del Valle del Cauca es la Gobernación, a través del Departamento Administrativo de Planeación y la Secretaria de Participación y Desarrollo Social
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	<p>Sí <u>X</u> No ___</p> <p>El Consejo Departamental de Política Social del Valle del Cauca durante el año 2015 hizo mucho énfasis en el tema de infancia, adolescencia y juventud para sacar adelante y entregar de manera prioritaria el diagnóstico situacional a Procuraduría. En este sentido, las 4 sesiones de trabajo que se realizaron el año pasado fueron para abordar el tema del diagnóstico.</p>
<b>NORMATIVIDAD</b>	<p>La normatividad a nivel nacional que fundamenta la creación de los Consejos Departamentales de Política Social es la Ley 1098 de 2006</p> <p>A nivel departamental, en el Valle del Cauca se encuentra la Ordenanza 330 del 5 agosto del 2011, por medio de la cual se reglamenta su conformación y define los participantes. En el departamento, la Conformación del Consejo se remonta desde el año 1993 y se creó por el liderazgo del gobernador del momento, incluso funcionaba antes de la primera norma nacional de 1999 (un decreto que conforma el sistema nacional de bienestar familiar artículo 11 y 12).</p>
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	<p>El objetivo del espacio de discusión es impulsar en el departamento el avance en inclusión, desarrollo humano, satisfacción de derechos políticos, económicos, ambientales, culturales, sociales así como el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio – ODM y actualmente, transformados en Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS.</p> <p>Las funciones del Consejo Departamental de Política Social del Cauca son: ser la instancia que orienta, ofrece lineamientos y toma de decisiones frente a los insumos suministrados por el comité técnico de política social (infancia, juventud, adulto mayor); adicionalmente, el Consejo brinda información al comité técnico de política social para adelantar acciones en temas poblacionales o sociales como por ejemplo, mujer, conflicto armado, entre otros temas. El consejo solo toma decisiones en temas de políticas sociales del departamento.</p>
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<p>Las principales temáticas abordadas en el espacio de discusión son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las temáticas poblacionales tales como: infancia y juventud (deserción escolar, consumo SPA), grupos étnicos, género (incluyendo LBGTI) y violencia.</li> <li>• Para el año 2016 cuentan con plan de gestión a cuatro años orientado en la misma línea del plan de desarrollo, sobre 4 prioridades: grupos étnicos; género; infancia y adolescencia; y fortalecimiento institucional.</li> </ul>

<p><b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b></p>	<p>El Consejo Departamental de Política Social del Valle del Cauca está conformado por 9 entidades. Los actores que participan de manera permanente son: la Gobernación del departamento con el Departamento Administrativo de Planeación y la Secretaría de Participación y Desarrollo Social, el ICBF, el Departamento para la Prosperidad Social, la Universidad del Valle, los representantes de la sociedad civil, la Cámara de Comercio y el SENA.</p>
<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<p>Los principales logros obtenidos desde el espacio de discusión son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Haber tomado las decisiones fundamentales para la consolidación de una plataforma de información, llamado el “Sistema de información Social”. Éste ha sido todo un proceso que el Consejo ha avalado y aprobado para que todos los secretarios de despacho tengan que subir la información y así poder hacerle seguimiento y monitoreo a las políticas públicas poblacionales o temáticas relacionadas con el sector social.</li> <li>• Posicionar el enfoque diferencial en el departamento y en las políticas públicas de la Gobernación.</li> <li>• Apoyar la reivindicación de derechos de los indígenas en el Valle del Cauca.</li> </ul>
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<p>Para desarrollar mejor su gestión, el Consejo Departamental de Política Social del Valle del Cauca requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor compromiso, sensibilización y conocimiento por parte de los líderes de las entidades o las personas con capacidad de decisión (inclusive al interior de la misma Gobernación, aunque en la actualidad ya no es el caso), ya que esto ha obstaculizado la toma de decisiones.</li> <li>• Que la secretaría técnica pueda realizar el acompañamiento conceptual desde la perspectiva de derechos y un enfoque diferencial.</li> <li>• Tener continuidad en la asistencia técnica ya que hay constante rotación de personal. Además, el acompañamiento del ICBF a nivel central no va más allá de pedir acta o subir listas a la plataforma, pero no brindan una asistencia técnica desde el enfoque diferencial y de derechos.</li> </ul>
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>El Consejo Consejo Departamental de Política Social como tal no ha participado en el acompañamiento a otras instancias de política pública, sin embargo, es importante resaltar que básicamente el mismo Consejo es una instancias de toma de decisiones en los temas sociales y es el espacio en el cual la Gobernación define sus políticas.</p>
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p>	<p>Sí, el Consejo Departamental de Política Social debe rendir informes de manera periódica y esto sirve de insumos para la toma de decisiones en políticas del sector social. Adicionalmente, el Consejo brindó asistencia técnica en la formulación del plan de desarrollo Departamental.</p> <p>En cuanto a estudios o investigaciones, el Consejo direccionó una investigación acerca de las causas de la deserción escolar en el norte del Valle y realizó aportes para orientar acciones. Además, en el tema de adulto mayor apoyó la construcción de una ruta de asistencia técnica para el cobro de estampilla y el funcionamiento centros día.</p>

<p>-Planes/estudios e investigaciones</p> <p>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</p>				
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b></p> <p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
	X			

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA</b>		
<b>Factores internos</b>	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>
<b>Factores externos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Consejo Departamental de Política Social se ha consolidado como una instancia de toma de decisiones que ha posicionado el enfoque diferencial en el Valle del Cauca y en las políticas públicas de la Gobernación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se cuenta con una secretaría técnica dedicada exclusivamente a la labor, razón por la cual no es posible realizar un acompañamiento conceptual permanente desde la perspectiva de derechos y un enfoque diferencial.</li> <li>En anteriores administraciones departamentales, había falta de sensibilidad y conocimiento por del Gobernador que él es que preside y orienta el espacio (en la actualidad ese tema ha sido superado).</li> </ul>

<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con la plataforma “Sistema de información Social” en la cual los secretarios de despacho deben subir la información y así poder hacerle seguimiento y monitoreo a las políticas públicas poblacionales o temáticas relacionadas con el sector social.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovechar y potencializar de manera estratégica las 4 reuniones al año para promocionar el uso y apropiación de la plataforma “Sistema de información Social”, mostrando logros y retos en el reporte de información.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar un plan de capacitaciones a nivel interno en la gobernación, con las secretarías involucradas, como parte de una asistencia técnica permanente para continuar posicionado el enfoque diferencial en las políticas públicas departamentales.</li> </ul>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El acompañamiento del ICBF a nivel Nacional no es técnico desde el enfoque diferencial y de derechos sino fundamentalmente operativo, pues no va más allá de pedir acta o subir listas a la plataforma. Además, existe poca continuidad en la asistencia técnica debido a la alta rotación de personal.</li> </ul>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar y elaborar una matriz de solicitudes que se han evidenciado al interior del Consejo como necesidades para que el ICBF a nivel Nacional comprenda los requerimientos y pueda brindar el acompañamiento técnico pertinente. Se sugiere que dicha matriz sea enviada en oficio firmado por el gobernador.</li> </ul>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponer un comité técnico compartido entre Gobernación e ICBF que pueda realizar un acompañamiento conceptual permanente desde la perspectiva de derechos y un enfoque diferencial, pero que al mismo tiempo promueva un mayor compromiso, sensibilización y conocimiento por parte de los líderes de las entidades o las personas con capacidad de decisión (incluyendo la propia Gobernación).</li> </ul>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Red Regional de Emprendimiento del Valle del Cauca</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Las entidades que lideran la Red Regional de Emprendimiento del Valle del Cauca son: la Cámara de Comercio de Cali, quien ejerce la Secretaría Técnica de la Red; y la Gobernación del departamento, quienes ejerce la Presidencia de la Red.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <u>X</u> No ___  Durante el año 2015 el trabajo de la Red Regional de Emprendimiento del Valle del Cauca estuvo enfocado en las 4 mesas temáticas que se han conformado, a saber: financiamiento; emprendimiento como tal; mentalidad y cultura; y la de la ley de emprendimiento. En este sentido, se hicieron reuniones bimensuales de acuerdo a la planeación y también se realizó la primera versión del concurso ValleE para emprendedores en la región durante el año 2015.
<b>NORMATIVIDAD</b>	La normatividad que soporta la creación de la Red Regional de Emprendimiento es la Ley 1014 de 2006. A nivel departamental el decreto se encuentra en construcción y aún no se ha firmado. Sin embargo, eso no ha sido impedimento para desarrollar sus acciones desde el año 2009, cuando la Red fue impulsada por las Universidades (ICESI, Autónoma, Javeriana y San Buenaventura), a través de un programa de jóvenes con empresa que tenía una red de coordinación y la cual posteriormente, se transformó en la Red Regional de emprendimiento. En ese momento a la Red también se vincularon EMCALI con el tema de innovación y la Cámara de Comercio desde el área de responsabilidad social. Durante 4 años la Red fue liderada por las Universidades desde un enfoque muy teórico; luego se vinculó Valleempresa365 y comenzaron a sumarse más actores.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	El objetivo de la Red Regional de Emprendimiento es articular en un mismo espacio todos los esfuerzos de las entidades que apoyan el emprendimiento para trabajar mancomunadamente en beneficio de los emprendedores del departamento.  Las principales funciones de la Red son: realizar la planeación de la Red con 2 sesiones al inicio de cada año para definir las mesas y participantes con sus respectivos objetivos que le apunten al cumplimiento del plan de acción; realizar reuniones de manera periódica (bimensuales) para revisar avances de las metas, aprobar actas y planear la socialización de eventos en conjunto.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	Las principales temáticas que son abordadas en la Red Regional de Emprendimiento del Valle del Cauca son las 4 mesas (este año 2016 no está operando la mesa de la ley de emprendimiento): <ul style="list-style-type: none"> <li>• El tema de financiamiento.</li> <li>• El tema de emprendimiento donde se aborda todo lo relacionado con el concurso ValleE.</li> <li>• El tema de mentalidad y cultura.</li> </ul>

	<p>Dentro de cada una de las mesas en el 2016 se están trabajando temas específicos como: realizar un mapeo de la oferta y demanda de emprendimiento, establecer un plan de comunicaciones y visualización de la red, crear una línea de atención al emprendedor, realizar el mapeo tecnologías comercializables, promover eventos de inversionistas para que realicen en Cali (LAP) y realizar los concursos de emprendimiento Valle INN y ValleE 2016.</p>
<p><b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b></p>	<p>En la Red participan 38 entidades dentro de las cuales cabe mencionar: Gobernación del Valle del Cauca, Cámara de Comercio de Cali, Alcaldía de Cali, SENA, Procolombia, las Universidades (ICESI, San Buenaventura, Javeriana, Cooperativa, UniCatólica, Autónoma, CEPEP, Autónoma, UNICUCES, Antonio José Camacho), colectivos de emprendedores como La Papaya o Totorap, así como otras instituciones de la región relacionadas con el emprendimiento como son Comfandi, Coomeva, Bancoldex, Elemento Atalaya.</p>
<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<p>Los principales logros obtenidos en el marco de la Red son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Haber posicionado y consolidado el concurso ValleE, el cual empezó apoyando a 5 emprendimientos y este año se le realizará acompañamiento a 30 emprendimientos. Su lanzamiento involucró a la Alcaldía de Cali, el SENA, la Gobernación del departamento y la Cámara de Comercio.</li> <li>• Adicionalmente, se ha posicionado el tema del emprendimiento en el Valle del Cauca, ya que tanto las instituciones como las personas lo reconocen como importante. Eso se puede evidenciar en las cifras de las convocatorias de ValleE: el año pasado fueron 295 inscritos, este año hubo 463 postulaciones incluyendo propuestas de otras ciudades.</li> <li>• Haber participado en la publicación de documentos, infografías, mapeo oferta y demanda de la región.</li> </ul>
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<p>Para desarrollar mejor su gestión, la Red Regional de Emprendimiento del Valle del Cauca requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Institucionalizar su funcionamiento por medio del decreto departamental para dar continuidad a las acciones, pues en la actualidad depende de la voluntad de quien la presida.</li> <li>• Mayor continuidad en la delegación de participantes, fundamentalmente desde las instituciones públicas. En el caso de la Gobernación, que es quien preside la Red hay mucha rotación de personal y en ciertas ocasiones, en la actualidad no es el caso, hay falta de interés o de compromiso con el desarrollo de las actividades.</li> <li>• Consolidarse como un ecosistema ya que actualmente la Red es una unión de entidades, pero al momento de mostrar resultados las instituciones tienden a ser individualistas.</li> <li>• Reconocer las especialidades (fortalezas y debilidades) para generar mayor coordinación interinstitucional debido a que hay muchas instituciones que trabajan el emprendimiento y aparece una sobre oferta y competencia en el tema dentro de la misma Red.</li> <li>• Crear una red de empresarial del Valle del Cauca que apoye la red de emprendimiento en el departamento.</li> </ul>
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de</b></p>	<p>La Red como tal, no. Sin embargo, los miembros de la Red sí participaron en diferentes instancias para incidir recientemente en los Planes de Desarrollo. Por ejemplo, la Alcaldía de Cali incluyó en su Plan de Desarrollo Municipal una</p>

política pública? Describa.	línea de emprendimiento. Lo propio hizo la Gobernación, incluyendo el tema de Valle INN en su Plan de Desarrollo.			
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>Sí, la Red ha realizado aportes al borrador del decreto departamental para la conformación formal de la Red. Adicionalmente, desde la dirección de emprendimiento de la Cámara de Comercio, que son quienes ejercen la secretaría técnica, se han realizado aportes como el mapeo de la oferta y demanda en el tema de emprendimiento de la región, así como la publicación de documentos, infografías y estudios sobre el ecosistema del emprendimiento.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO "ANÁLISIS ED":</p> <p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
	<b>X</b>			

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

<b>Factores internos</b>	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>
<b>Factores externos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lanzamiento, ampliación y consolidación del concurso ValleE: iniciativa a la cual se han vinculado la Alcaldía de Cali, el SENA, la Gobernación del Valle del Cauca y la Cámara de Comercio.</li> <li>• La Red ha propuesto y participado en la publicación de documentos, infografías, mapeo oferta y demanda de la región.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En la actualidad, la Red no funciona como un ecosistema, sino que opera como la unión de entidades, por lo tanto, al momento de mostrar resultados las instituciones tienden a ser individualistas.</li> <li>• No cuenta con un decreto departamental que institucionalice legalmente la Red, su conformación y funcionamiento.</li> </ul>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posicionamiento del tema del emprendimiento en el departamento, ya que tanto las instituciones como la comunidad lo reconocen como importante. Eso se puede evidenciar en las cifras de las convocatorias de ValleE: el año pasado fueron 295 inscritos, este año se presentaron a 463 postulaciones incluyendo propuestas de otros municipios.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovechar las iniciativas propias o de los actores de la Red, tales como el concurso ValleE o el programa ValleINN de la Gobernación para potencializar el tema del emprendimiento y gestionar recursos para foros, apoyo de capital semilla, conectar a los emprendedores con ángeles donantes y en general, poder tener mayor incidencia de los resultados.</li> <li>• Divulgar ampliamente por los medios de comunicación los documentos, infografías, mapeo oferta y demanda de la región así como otra información para no dejar perder el alto interés en el tema dentro del departamento.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar de manera participativa un portafolio de la Red en la que se vinculen las diferentes instituciones y en el que se reconozcan las especialidades (fortalezas y debilidades) para generar mayor coordinación interinstitucional debido a que hay muchas instituciones que trabajan el emprendimiento y aparece una sobre oferta y competencia en el tema dentro de la misma Red.</li> </ul>



<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Hay una alta rotación de los delegados a las reuniones, fundamentalmente desde las instituciones públicas.</li><li>• No existe un apoyo tan claro de la red empresarial del Valle del Cauca que fortalezca el trabajo de la Red de emprendimiento.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar eventos, actividades, foros, conversatorios, entre otras actividades para visualizar el trabajo que se ha venido desarrollando en la Red para comprometer a las entidades públicas a tener menor rotación de personal en su participación y para vincular al sector privado de manera decidida al trabajo de la Red, mostrando sus beneficios, resultados, etc.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promover el decreto departamental para la conformación formal de la Red, a través del cual se pueda institucionalizar su funcionamiento y se le de continuidad a las acciones, pues en la actualidad depende de la voluntad de quien la presida.</li><li>• Diseñar un plan de comunicaciones para visualizar la gestión que ha venido realizando la Red y así poder mostrar de una manera más ejecutiva los beneficios para que la red empresarial del Valle del Cauca apoye la red de emprendimiento en el departamento.</li></ul>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Tanto la dirección como la secretaría técnica de la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales del departamento del Valle del Cauca son ejercidas por el Ministerio del trabajo. Anteriormente, la secretaría técnica la llevaba la Dirección Territorial, pero desde mayo de 2016 existe una secretaria técnica desde el nivel nacional.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <u>X</u> No ___ Durante el año 2015 la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales del departamento del Valle del Cauca realizó las reuniones mensuales para dar cumplimiento al plan de diálogo social definido a inicios del año.
<b>NORMATIVIDAD</b>	La normatividad que en la cual se fundamenta la creación de las Subcomisiones Departamentales de Políticas Salariales y Laborales es el artículo 56 de la Constitución Política de Colombia de 1991 y que fue reglamentado por la Ley 278 de 1996, la cual conforma la Comisión Nacional y rige las Subcomisiones Departamentales. A nivel departamental, la Subcomisión en el Valle del Cauca lleva un trabajo de más de 10 años, cuando a partir de la Ley 278 de 1996 se conformó bajo la batuta del director territorial de esa época y cuando Angelino Garzón fue gobernador del departamento, se le dio impulso al espacio de discusión.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	El objetivo de la Subcomisión es ser un espacio tripartito entre empleados, empleadores y el sector público para promover el diálogo social y ayudar a dirimir o contribuir a la solución de los conflictos laborales que se presentan en el departamento.  Dentro de las funciones de la Subcomisión se encuentran: la generación de espacios de diálogo social frente a las problemáticas laborales prioritarias del departamento y promover la resolución de conflictos; brindar apoyo a las empresas y sindicatos para realizar capacitaciones con la OIT respecto a actualizaciones de la ley; construir el plan de dialogo social anual.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	Las principales temáticas que son abordadas en el marco de la Subcomisión en el Cauca son: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover el diálogo social tripartito entre empleados, empleadores y el sector público para la resolución de conflictos sociolaborales en el departamento.</li> <li>• Desarrollar programas y proyectos de la OIT que llegan a nivel territorial como las capacitaciones y actualizaciones en normatividad (derecho de asociación, riesgos y normas laborales).</li> <li>• También se tratan otros temas como la articulación de los planes de desarrollo, inclusión derechos laborales, campañas mediáticas en la formalización del empleo, promoción derechos seguridad social.</li> </ul>

<p><b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b></p>	<p>En la Subcomisión participan 16 instituciones, entre las cuales cabe destacar: la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, el SENA, Acopi, Cartón Colombia, la Colegiatura de abogados, Asocaña, la Andi, el DANE, Fenalco, Camacol, 3 federaciones de trabajadores (CGT, CTC y CUT), la Alcaldía de Cali y la Gobernación del Valle del Cauca.</p>
<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<p>Los principales logros de la Subcomisión en el Cauca han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Haberse consolidado y posicionado como un espacio de mediación efectivo para la resolución de conflictos laborales.</li> <li>• Mantener un espacio de discusión activo, consolidado y constante con la participación de los miembros del tripartismo como son las empresas, las instituciones del sector público y los sindicatos.</li> <li>• Tener información de manera oportuna y pertinente de lo que ocurre en la región en términos de conflictos sociolaborales y diálogo social.</li> </ul>
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<p>La Subcomisión requiere para desarrollo mejor su gestión lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos económicos que le permitan contar con un espacio propicio y materiales apropiados (refrigerios o para construir boletines informativos, folletos, cartillas, revistas) que le permitan a la Subcomisión dar a conocer más su trabajo y ser más visibles en el departamento. Además, se requieren recursos económicos para poderse desplazar y realizar sesiones en otros municipios diferentes a Cali.</li> <li>• Tener el compromiso y la continuidad de la participación de la Alcaldía de Cali y la Gobernación del departamento, ya que solo desde este año están participando.</li> <li>• Tener continuidad de una Secretaría técnica que se pueda dedicar de manera permanente y exclusiva a la subcomisión.</li> </ul>
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>Sí. Se participó en el acompañamiento al proceso de formulación de los planes de desarrollo del departamento, brindando asistencia técnica a la Gobernación y las Alcaldías de Cali, Buenaventura, Palmira y Pradera.</p>
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p>	<p>Sí. La Subcomisión realizó aportes al proyecto de Ordenanza No. 083 para adoptar la política pública de trabajo decente en el departamento, sin embargo, este proyecto fue archivado por la Asamblea Departamental. Además, se realizaron aportes a los planes de desarrollo de la Gobernación y las Alcaldías de Cali, Buenaventura, Palmira y Pradera.</p>

-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		
Factores internos	FORTALEZAS (INTERNAS)	DEBILIDADES (INTERNAS)
Factores externos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con un espacio de discusión consolidado y reconocido para la mediación efectiva en la resolución de conflictos sociolaborales.</li> <li>• Mantener la mesa de la Subcomisión activa y contar con la participación de los miembros del tripartismo como son las empresas, las instituciones del sector público y los sindicatos, además del apoyo de la OIT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baja disponibilidad de recursos para contar con materiales apropiados (refrigerios o para construir boletines informativos, folletos, cartillas, revistas) que le permitan a la Subcomisión dar a conocer más su trabajo y dificultades logísticas para la realización de la Subcomisión en otros municipios del departamento.</li> </ul>

<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es un espacio de discusión estratégico para tener información de manera oportuna y pertinente de lo que ocurre en la región.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuar con el fortalecimiento de los participantes a través de capacitaciones en temas como negociación colectiva, actualización en normatividad laboral, otros temas de interés de los sindicatos o inherentes al diálogo social.</li> <li>• Establecer un canal de comunicación constante y permanente para fortalecer los flujos de información, en doble vía, entre la Comisión Nacional y la Subcomisión Departamental.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar una estrategia para movilizar recursos con entidades aliadas y poder divulgar material de apoyo de la Subcomisión a través de diferentes canales de comunicación como revistas, plegables, entre otros que difundan información sobre derechos, erradicación del trabajo infantil y promuevan el diálogo social.</li> <li>• Fortalecer el plan de trabajo (plan de diálogo social) incluyendo en el mismo la consolidación de un sistema de indicadores para realizar seguimiento y retroalimentación a las acciones de la Subcomisión.</li> </ul>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La participación de la Alcaldía de Cali y la Gobernación del Valle del Cauca son fundamentales, sin embargo, su compromiso y continuidad en la participación son bajos, ya que solo desde el año 2016 se vincularon.</li> </ul>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es importante que el Ministerio del Trabajo a nivel central comprenda la necesidad y valor agregado de dar continuidad a una persona con capacidades técnicas y de gestión para que se pueda dedicar de manera exclusiva a liderar la Subcomisión, de forma tal que se puedan esperar mejores resultados en territorio con la gestión de esa persona.</li> </ul>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinamizar las acciones de la Subcomisión vinculando en su agenda de trabajo otros actores como son: el ORMET del Valle del Cauca; las Alcaldías de municipios priorizados; involucrar más activamente la empresa privada con sus experiencias exitosas.</li> <li>• Desde la misma Subcomisión apoyar la implementación de iniciativas que se desarrollen en el departamento como la Red Nacional de Formalización Laboral u otras estrategias del Ministerio del Trabajo.</li> </ul>

<b>OMBRE DEL ESPACIO: Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil - CIETI</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	El Comité Departamental de prevención y Erradicación del Trabajo Infantil – CIETI del Valle del Cauca es liderado por la Gobernación del departamento. Por su parte, la secretaría técnica del CIETI es ejercida de forma conjunta entre la Gobernación del Valle del Cauca, el ICBF y la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Durante el año 2015 la labor del CIETI se focalizó en la realización de foros y el lanzamiento-promoción de campañas para la prevención y erradicación del trabajo infantil en el departamento.
<b>NORMATIVIDAD</b>	La normatividad que soporta la creación de los CIETIs es el Decreto 859 de 1995 y Ley 1098 de 2006. A nivel departamental, en el Valle del Cauca se cuenta con el Decreto 310 del 11 de marzo del 2011. A partir de ese año se conformó formalmente el CIETI departamental siguiendo las orientaciones, directrices y lineamientos del nivel nacional, sin embargo, es importante mencionar que antes del 2011 existía un acuerdo de voluntades y las reuniones se realizaban bajo el liderazgo de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo con el acompañamiento del ICBF. Adicionalmente, es importante resaltar que el CIETI departamental ha brindado acompañamiento y asistencia técnica para la creación de los CIETI a nivel municipal; el departamento cuenta con decretos para la conformación de los CIETI en todos los municipios (42) del departamento.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	El objetivo del CIETI es desarrollar las acciones prevención, erradicación en el tema de trabajo infantil y sus peores formas, así como también promover el restablecimiento de derechos de la población.  Dentro de sus funciones se encuentran: en primer lugar, la secretaría técnica previa al Comité, se encarga de proponer las temáticas que posteriormente se van a abordar en las reuniones del Comité; en segundo lugar, se realizan las reuniones del CIETI como tal, en donde se socializan los temas. Actualmente, se encuentran en la construcción de los planes de acción a partir de lo que quedó incluido en los planes de desarrollo, definiendo las metas e indicadores así como haciendo un empalme para conocerse porque la mayoría de los delegados cambiaron con la nueva administración.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	Las temáticas abordadas en el CIETI provienen de los lineamientos ordenados por el CIETI Nacional, el Ministerio del Trabajo y el ICBF, los cuales consisten en: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planear campañas de prevención, foros, eventos o acciones de sensibilización para toda la población frente a la problemática de trabajo infantil.</li> <li>• Discutir y proponer planes de acción para desarrollar, de manera articulada e interinstitucional, las metas contempladas en los planes de desarrollo tanto Nacional como departamental o municipal.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar las rutas para la atención del trabajo infantil en el departamento.</li> </ul>
¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?	En el CIETI participan 9 entidades, entre los cuales cabe mencionar: la Gobernación del Valle del Cauca, el ICBF, el Ministerio del Trabajo, la Caja de Compensación Comfenalco, Asocaña, un representante de los trabajadores, la ANDI como delegado de los empleadores, Procuraduría y el SENA.
¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?	<p>Los principales logros obtenidos por el CIETI han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Haber gestionado y firmado el pacto por la erradicación del trabajo infantil en el Valle del Cauca el 14 de julio de 2016, con la gobernadora del departamento y los alcaldes. Eso ha promovido el trabajo articulado con las instituciones involucradas y ha generado mayor compromiso en la prevención del trabajo infantil.</li> <li>• Haber mantenido activo el CIETI como una instancia de articulación con las diferentes instituciones en el tema del trabajo infantil, en un año de cambio de administraciones locales.</li> <li>• Contar con decretos para la conformación de los CIETI en todos los municipios (42) del departamento y a nivel departamental.</li> </ul>
¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?	<p>Para desarrollar mejor su gestión, el CIETI requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener mayor continuidad en las acciones por parte de las instituciones (que no dependa del encargado de turno), ya sea: a través de una menor rotación del personal delegado para las reuniones y sus acciones o un mejor empalme con las nuevas personas delegadas.</li> <li>• Mayor compromiso en el cumplimiento de tareas por parte de algunos integrantes del CIETI.</li> <li>• Brindar lineamientos claros y tener mayor acompañamiento del Ministerio del Trabajo a nivel central, por ejemplo, en las campañas de prevención masiva de la problemática o en la asistencia técnica a los municipios.</li> <li>• Contar con recursos para el desarrollo de las actividades propuestas en el Comité a nivel territorial, ya que los recursos están centralizados desde Bogotá.</li> </ul>
¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.	Sí. El CIETI ha participado en el acompañamiento a la mesa de prevención del reclutamiento de niños, niñas y adolescentes. Adicionalmente, asisten a las mesas de trabajo de infancia y familia a nivel municipal en la ciudad de Cali.
<p>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</p> <p><i>-Políticas del sector</i></p>	<p>El CIETI ha realizado los siguientes aportes: durante el año 2016, se envió a la gobernación un análisis de cuáles son las debilidades y fortalezas del departamento frente al trabajo infantil.</p> <p>Adicionalmente, se realizaron aportes en la construcción de los planes de desarrollo, con el suministro de los lineamientos de política pública para ser tenidos en cuenta. Tanto a nivel municipal como a nivel departamental se logró la inclusión de componentes de erradicación del trabajo infantil.</p> <p>Finalmente, se realizaron aportes para la firma del pacto por la erradicación del trabajo infantil en el Valle del Cauca en</p>

<p>-Acuerdos/Ordenanzas</p> <p>-Planes/estudios e investigaciones</p> <p>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</p>	<p>julio de 2016, con la gobernadora del departamento y los alcaldes.</p>			
<p>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</p>	<p>A</p>	<p>B</p>	<p>C</p>	<p>D</p>
<p>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</p>				<p>X</p>

<p><b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA</b></p>		
<p><b>Factores internos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p>
<p><b>Factores externos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con decretos para la conformación de los CIETI tanto a nivel departamental como en todos los municipios (42) del Valle del Cauca.</li> <li>• Haber mantenido activo el CIETI en el año 2016 como una instancia de articulación con las diferentes instituciones en el tema del trabajo infantil, a pesar de ser un año de cambio de administraciones en las entidades territoriales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de compromiso en el cumplimiento de tareas por parte de algunos integrantes del CIETI.</li> <li>• Baja disponibilidad de recursos económicos para el desarrollo de las actividades propuestas en el Comité a nivel territorial, ya que los recursos están centralizados desde Bogotá.</li> </ul>



<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El CIETI gestionó la firma del pacto por la erradicación del trabajo infantil en el Valle del Cauca el 14 de julio de 2016, con la gobernadora del departamento y los alcaldes. Eso ha promovido el trabajo articulado con las instituciones involucradas y ha generado mayores compromisos en la prevención del trabajo infantil.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovechar la firma del pacto y los decretos tanto a nivel departamental como municipal para dinamizar las reuniones, proponer estrategias y desarrollar acciones de articulación de las instituciones del CIETI, por ejemplo, organizar foros o eventos donde se compartan casos exitosos en la erradicación infantil en el Valle del Cauca.</li> <li>• Ir más allá de la formalidad de la formalidad de la norma o las reuniones para llevar a cabo campañas de sensibilización que promuevan la erradicación del trabajo infantil en grupos priorizados.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Construir un plan de trabajo de manera participativa en el cual queden establecidos actividades, compromisos y responsables, de forma tal que se pueda hacer seguimiento al cumplimiento de tareas por parte de los miembros del CIETI.</li> <li>• Evidenciar y divulgar tanto la gestión como los resultados para evidenciar la necesidad y solicitar la destinación de recursos a las actividades del Comité.</li> </ul>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una amenaza en la continuidad de las acciones por parte de las instituciones, debido a una alta rotación del personal delegado para las reuniones y/o empalmes poco sólidos con las nuevas personas delegadas.</li> </ul>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover el diseño de un protocolo para dar continuidad a las acciones, en el cual las instituciones del CIETI se comprometan a designar un delegado permanente con el fin de tener continuidad en los procesos y en caso de tener cambio de personal, que éste le realice una transferencia adecuada de los compromisos.</li> </ul>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Construir una matriz de necesidades en la cual se exponga, entre otras cosas, que no se cuenta con lineamientos claros y un acompañamiento apropiado por parte del Ministerio del Trabajo a nivel central, por ejemplo, en las campañas de prevención masiva de la problemática o en la asistencia técnica a los municipios.</li> </ul>

<b>OMBRE DEL ESPACIO: Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	La dirección del Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo es liderada por el Ministerio del Trabajo y la secretaría técnica es ejercida por la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <u>X</u> No ___  En el departamento del Valle del Cauca el Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo opera desde el año de 1993. Durante el año 2015, el trabajo del Comité estuvo enfocado en la realización de capacitaciones para la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, particularmente sobre los 10 pasos en la implementación del sistema de gestión.
<b>NORMATIVIDAD</b>	La normatividad que soporta a nivel nacional la conformación del Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo es el Decreto 16 de 1997. Por su parte, a nivel departamental se cuenta con la resolución 0757 de 2015, que reglamenta la conformación del Comité en el Valle del Cauca. Cada institución designa un delegado para participar en el Comité.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	El objetivo del Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo es divulgar la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales así como sus actualizaciones legales.  Dentro de sus funciones se encuentran: socializar la normatividad vigente entorno a los temas de seguridad y salud en el trabajo; realizar capacitaciones de la implementación de la normatividad así como brindar asistencia de la actualización de normas; hacer la revisión y seguimiento a los accidentes mortales en el trabajo, las cuales se envían mensualmente a Bogotá.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	Las principales temáticas que son abordadas en el marco del Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo están dadas por el plan decenal de seguridad y salud en el trabajo, a saber: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Divulgar la normatividad vigente entorno a los temas de seguridad y salud en el trabajo así como las actualizaciones que se realicen a la misma.</li> <li>• Difundir metodologías para la implementación del sistema de gestión en las empresas.</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	En el Comité participan 14 instituciones que son: la Gobernación del departamento, a través de la secretaría de salud e Indervalle; las ARL Positiva, Bolívar y Colpatria; el SENA; las universidades Libre, Autónoma; los representantes de los trabajadores (CUT y CGT); la Sociedad Colombiana de Medicina de Trabajo y la Asociación Colombiana de Higienistas Industriales; y Acopi, en representación de los Gremios.

<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<p>Los principales logros del Comité han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Haber promocionado y divulgado la existencia del Comité para la participación de las instituciones.</li> <li>• El Comité lideró la capacitación para la afiliación de estudiantes universitarios a la seguridad social.</li> <li>• Haber realizado un foro sobre los 10 pasos para la implementación del sistema de gestión.</li> </ul>			
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<p>Para desarrollar mejor su gestión, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos económicos, ya sea por parte del Ministerio del Trabajo o de las ARL, para realización de eventos. A pesar que no se cuenta con un lugar, ya se va a resolver con la nueva sede de la Dirección Territorial para realizar los eventos y las reuniones.</li> <li>• Mayor acompañamiento y lineamientos por parte del nivel central, por ejemplo, nunca se ha tenido contacto con el Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, situación que podría ser muy enriquecedora.</li> </ul>			
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>Sí. El año pasado el Comité realizó una sugerencia a la Gobernación que fue realizar un cobro para hacer eventos, sin embargo, durante este año cobran estampillas y licencias pero no se ha destinado ningún dinero para dicho fin (es la única parte del país que cobra la licencia).</p>			
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p> <p><i>-Políticas del sector</i></p> <p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>El Comité como tal no ha realizado aportes a políticas del sector, la única ordenanza que se acompañó fue la del cobro de recursos para financiar eventos, pero nunca llegó a su destino.</p> <p>Sí. El Ministerio del Trabajo a nivel central financió un estudio acerca del trabajo informal en el departamento y en la ciudad de Cali; la investigación la realizó la Universidad del Valle.</p>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b></p> <p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	A	B	C	D
	X			

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

<b>Factores internos</b>	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>
<b>Factores externos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Ministerio del Trabajo ha promocionado y divulgado la existencia del Comité para la participación de las instituciones.</li> <li>• El Comité tiene la capacidad de organizar y realizar foros o eventos, como por ejemplo, el foro sobre los 10 pasos para la implementación del sistema de gestión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Comité no cuenta con recursos económicos, ya sea por parte del Ministerio del Trabajo o de las ARL, para realización de eventos. A pesar que no se cuenta con un lugar, ya se va a resolver con la nueva sede de la Dirección Territorial para realizar los eventos y las reuniones.</li> </ul>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Comité tiene gran potencial para liderar oportunidades como la capacitación para la afiliación de estudiantes universitarios a la seguridad social.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar propuestas para liderar desde el Comité y gestionar proyectos a través de los cuales se puedan coordinar foros o eventos con expertos a nivel nacional e internacional para dar conferencias o realizar capacitaciones en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Llevar a cabo talleres participativos en los cuales se puedan mapear, proponer y plantear posibles estrategias para la financiación de los eventos y demás actividades que surjan al interior del Comité, tales como capacitaciones, afiliaciones masivas, foros, reuniones, entre otras.</li> </ul>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hay un bajo nivel de acompañamiento y no se brindan unos lineamientos claros por parte del nivel central; por ejemplo, nunca se ha tenido contacto con el Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, situación que podría ser muy enriquecedora.</li> </ul>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programar y solicitar de manera periódica capacitaciones con asesores del nivel central para que ofrezcan charlas o conferencias en las cuales se pueda precisar lineamientos, brindar acompañamiento y compartir experiencias del Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> </ul>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Construir una matriz de necesidades que evidencie la escasez de recursos económicos para desarrollar sus funciones y labores; en donde además, se exponga la importancia de contar con lineamientos claros desde el nivel central; y donde también se propongan estrategias para dar cumplimiento a sus objetivos como Comité.</li> </ul>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Observatorio Regional de Mercado del Trabajo - ORMET del Valle del Cauca</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	El liderazgo y la secretaría técnica del ORMET del Valle del Cauca lo ejerce la Universidad ICESI.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	<p>Si <u>X</u> No</p> <p>Durante el año 2015, el trabajo del ORMET del Valle del Cauca estuvo enfocado básicamente en: realizar las reuniones mensuales de seguimiento para revisar la ejecución de diferentes proyectos como son la creación del nodo Buenaventura del ORMET para la creación de indicadores del mercado de trabajo; en el departamento se trabajó con la creación de un sistema de monitoreo para todo el Valle de Cauca de datos de empleo y mercado laboral en el año; se realizó el mapa del desempleo a nivel departamental con datos del SISBEN, entre otras actividades.</p>
<b>NORMATIVIDAD</b>	<p>La normatividad que soporta la creación de la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo - Red ORMET es el Decreto 1444 de 2014.</p> <p>En el departamento del Valle del Cauca, se conformó formalmente el ORMET a través de la firma de un acuerdo de voluntades en el año 2014, con el liderazgo de 5 entidades que son: la Universidad ICESI, la Universidad Autónoma, Comfenalco, la Alcaldía de Cali y el SENA.</p>
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	<p>El objetivo del ORMET es ser un espacio de discusión interinstitucional con el fin de proporcionar los elementos necesarios para el diseño y formulación de políticas públicas y privadas a través de la permanente reflexión y análisis del mercado laboral.</p> <p>Dentro de las funciones del ORMET se encuentran: realizar el monitoreo del mercado de trabajo en la región; elaborar estudios e investigaciones sobre problemáticas del mercado laboral en el departamento; realizar propuestas para gestionar recursos adicionales que permitan profundizar en ciertos temas de interés por parte de entes territoriales.</p>
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	<p>Las principales temáticas que se abordan en el ORMET son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar análisis del mercado laboral en el departamento, fundamentalmente haciendo seguimiento a indicadores como desempleo, informalidad, entre otros temas de trabajo decente.</li> <li>• Actualmente se está trabajando un tema muy relevante que es el análisis de prospectiva en el mercado laboral.</li> </ul>
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Formalmente, según el acuerdo de voluntades, en el ORMET del Valle del Cauca deben participar 8 instituciones que son: la Universidad ICESI, la Universidad Autónoma, la Gobernación del Valle del Cauca, la Alcaldía de Cali, el SENA, el Pacto de Productividad, la Cámara de Comercio de Buenaventura y la Cámara de Comercio de Buenaventura.

	Sin embargo, en el ORMET en realidad -de manera informal- participan un total de 12 instituciones, que si bien no han firmado el acuerdo de voluntades, asisten y participan en las reuniones.			
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	<p>Los principales logros obtenidos desde el ORMET han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Haber gestionado y liderado la creación del nodo Buenaventura del ORMET.</li> <li>• Haber posicionado el tema del mercado de trabajo en el departamento y crear conciencia de su importancia por medio de la difusión de información relacionada con la temática.</li> <li>• Haber apoyado a las instituciones públicas en el tema de la generación de indicadores del mercado laboral.</li> <li>• Ser un referente y una fuente de información con las campañas de los candidatos a la Alcaldía de Cali y la Gobernación del Valle del Cauca con el apoyo en datos y cifras relacionadas con el mercado de trabajo.</li> </ul>			
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	<p>Para desarrollar mejor su gestión, el ORMET del Valle del Cauca requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos económicos para el pago de personal de apoyo en temas como: secretaría técnica (levantar actas, convocar a las reuniones, entre otras); actualizar la página Web tanto para cubrir los costos del servidor como para actualizar permanentemente su contenido; gestionar una base de datos que esté siendo constantemente actualizada.</li> </ul>			
<b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b>	Sí. Durante el año 2016, el ORMET participó en la construcción de los Planes de Desarrollo de la ciudad de Cali y del Departamento del Valle del Cauca.			
<b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b> <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>Sí. Al respecto es importante mencionar que la labor del ORMET consiste en producir información que sirvan como insumos técnicos, por lo tanto, los aportes solo pueden entregarse a manera de recomendaciones para las entidades territoriales y en algunos casos han incidido en política pública; éstas son publicadas en informes, estudios y a su vez se han visto reflejadas en medios de comunicación (columnas de opinión).</p> <p>Adicionalmente, como se mencionó anteriormente, el ORMET ha venido participando en la construcción de los Planes de Desarrollo de la ciudad de Cali y del Departamento del Valle del Cauca, por medio de comentarios de retroalimentación que se le hicieron a las versiones borrador de los planes de desarrollo.</p>			
<b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b>	<b>X</b>			

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

<p><b>Factores internos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El ORMET ha posicionado el tema del mercado de trabajo en la agenda pública del departamento y se ha creado conciencia de su importancia por medio de la difusión de información relacionada con la temática.</li> <li>• El ORMET es un referente y una fuente de información para a las instituciones públicas locales en el tema de la generación de indicadores del mercado laboral.</li> </ul>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hay una baja disponibilidad de recursos económicos para el pago de personal de apoyo en temas como: secretaría técnica (levantar actas, convocar a las reuniones, entre otras); actualizar la página Web tanto para cubrir los costos del servidor como para actualizar permanentemente su contenido; gestionar una base de datos que esté siendo constantemente actualizada.</li> </ul>
<p><b>Factores externos</b></p>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponer y propiciar acciones para fortalecer el posicionamiento del ORMET en el departamento, tales como participación en foros, seminarios, eventos, entre otros espacios en los cuales se pueda continuar visibilizando el trabajo realizado con las publicaciones.</li> <li>• Buscar los medios y/o espacios apropiados para difundir en territorio la información generada por el Observatorio, especialmente con entidades territoriales con el fin de incidir en los diagnósticos, diseño, formulación y seguimiento a las políticas públicas.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planear, organizar y llevar a cabo acciones conjuntas interinstitucionalmente como seminarios, foros y en general, acciones que permitan una mayor articulación de las iniciativas del Ormet y sus temáticas investigativas, con las necesidades del departamento y de los entes locales.</li> <li>• Gestionar recursos económicos tanto a nivel local, nacional como internacional para brindar apoyo metodológico y técnico a otras iniciativas ya que cuenten con presupuesto para la realización de análisis.</li> </ul>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiene un gran potencial para liderar iniciativas en territorio, como por ejemplo, haber gestionado y coordinado la creación del nodo Buenaventura del ORMET.</li> </ul>		

<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Presencia de barreras institucionales que dificultan la comunicación, fundamentalmente en instituciones públicas, tanto a nivel interno con el Ministerio del Trabajo como a nivel externo con otras entidades.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Construir un plan de acción o plan de trabajo en el cual se invite a participar y se involucre a otras instituciones como universidades o la Cámara de Comercio y se avance en la construcción de un sistema de indicadores para el seguimiento de las acciones.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diseñar una estrategia de comunicaciones que posibilite una comunicación más fluida con instituciones públicas, tanto a nivel interno con el Ministerio del Trabajo como a nivel externo con otras entidades.</li></ul>



<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Comisión Regional de Competitividad</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	La secretaría técnica de la Comisión Regional de Competitividad en el departamento del Valle del Cauca la ejercen de manera compartida entre la Gobernación del Valle del Cauca y la Cámara de Comercio de Cali. Adicionalmente, la Comisión cuenta con una gerente, quien ejerce una secretaría ejecutiva.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Si <u>X</u> No  Durante el año 2015 la Comisión se enfocó en trabajar 3 líneas de acción, a saber: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La consolidación del Sistema Regional de Competitividad, Innovación y Emprendimiento del departamento del Valle del Cauca.</li> <li>2. Propiciar una participación más activa en el Sistema General de Regalías.</li> <li>3. Fortalecimiento de la competitividad del departamento.</li> </ol>
<b>NORMATIVIDAD</b>	La normatividad a nivel nacional que fundamenta la conformación de las Comisiones Regional de Competitividad es el Decreto 1500 de 2012.  En el Valle del Cauca, la Comisión Regional cuenta con el decreto Departamental 1748 de 2012. En el departamento la Comisión surge desde el año 2006 por iniciativa del Gobierno Nacional; en dicho momento, su conformación la lideraron en el departamento la Gobernación del Valle del Cauca y la Cámara de Comercio de Cali.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	El objetivo de la Comisión Regional de Competitividad es propiciar un espacio de articulación de los sectores público, privado y la academia, creado por el Gobierno Nacional para discutir, validar y promover dinámicas que potencien el desarrollo productivo y generen entornos competitivos e innovadores en el Valle del Cauca.  Dentro de las funciones de la Comisión se encuentran: representar a nivel local el Sistema Nacional de Competitividad e Innovación, con la participación de los sectores público y productivo, la academia y la comunidad científica; articular y coordinar en tres dimensiones: Público-Privado; Interinstitucional; Nacional –Regional – Local; desarrollar actividades en el Departamento para la implementación de las políticas de desarrollo productivo, competitividad y productividad.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	Las principales temáticas son abordadas en la Comisión Regional de Competitividad a través de las mesas temáticas que son: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestructura y logística.</li> <li>• Educación.</li> <li>• MiPymes.</li> <li>• Cadenas productivas y clúster.</li> <li>• Ciencia, Tecnología e Innovación.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo territorial.</li> </ul>			
<p><b>¿Qué actores participan?</b> <b>¿Cuáles lo hacen permanente?</b></p>	<p>El Comité Ejecutivo de la Comisión Regional de Competitividad está compuesto por 10 entidades. Todos los actores del Comité Ejecutivo son fundamentales y constantes en su participación: Cámara de Comercio de Cali, Gobernación del Valle del Cauca, Alcaldía de Cali, Asocámaras, Comité Intergremial y Empresarial del Valle del Cauca así como los líderes de las mesas temáticas que son Universidad del Valle, Universidad ICESI, ANDI, ACOPI y el comité Universidad-Empresa-Estado.</p>			
<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<p>Los principales logros obtenidos en la Comisión Regional de Competitividad del Valle del Cauca han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En el marco de la Comisión Regional, se construyeron y definieron las 5 apuestas productivas para el departamento del Valle del Cauca, que son las iniciativas clúster de la Cámara de Comercio de Cali (Bioenergía; Proteína Blanca; Salud; Macrosnacks; y Belleza y Bienestar) además, de frutas frescas, que es una iniciativa que cuenta con el apoyo de todas las cámaras de comercio del departamento.</li> <li>Consolidación de alianzas con el sector privado para la construcción una narrativa de la competitividad regional.</li> </ul>			
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<p>Para desarrollar mejor su gestión, la Comisión Regional de Competitividad del Valle del Cauca requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mayores recursos económicos para poder tener más respaldo técnico y poder tener la capacidad de contratar más personal para el desarrollo de sus actividades.</li> <li>Difundir y dar a conocer la Comisión Regional de Competitividad a las cabezas de las instituciones y los tomadores de decisión en las entidades, para poder empoderar y que los miembros asuman mayor compromiso-liderazgo con los temas.</li> <li>Brindar lineamientos y directrices claras desde el Gobierno Nacional para que exista una mayor apropiación del Sistema Nacional de Competitividad en el territorio.</li> </ul>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b></p>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	<b>X</b>			

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

<b>Factores internos</b>	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>
<p><b>Factores externos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el marco de la Comisión Regional, se construyeron y definieron las 5 apuestas productivas para el departamento del Valle del Cauca.</li> <li>• La Comisión ha promovido la consolidación de alianzas con el sector privado para la construcción una narrativa de la competitividad regional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baja credibilidad y confianza en las instituciones del sector público en el departamento.</li> <li>• Ausencia de recursos económicos para poder tener más respaldo técnico y poder tener la capacidad de contratar más personal para el desarrollo de sus actividades.</li> </ul>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En la actualidad, se cuenta con amplias oportunidades que podrían ser capitalizadas debido al posicionamiento de los temas de competitividad y se pueden bajar recursos a territorio a través del Sistema General de Regalías u otras convocatorias tanto a nivel nacional como internacional.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar nuevas alianzas y/o estrategias para posicionar el tema de competitividad regional al interior de las direcciones en las instituciones públicas del departamento para presentar proyectos en torno a las 5 apuestas productivas y promover su liderazgo en la gestión de los mismos.</li> <li>• Fortalecer el plan de trabajo o plan regional de competitividad de manera anual, en el que se prioricen la socialización de las políticas que se adquieren en el marco del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación así como la promoción del Sistema General de Regalías en el departamento.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar proyectos y recursos a través de convocatorias de INNpalsa así como en otras iniciativas a nivel nacional o convocatorias de la cooperación internacional que le apunten a mejorar la competitividad regional. Por ejemplo, para el fortalecimiento de un sistema de indicadores de monitoreo y seguimiento del plan de acción de la Comisión Regional.</li> </ul>

<b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b>	<b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b>	<b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, no ha brindado unos lineamientos y directrices claros para que exista una mayor apropiación del Sistema Nacional de Competitividad en el territorio.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Construir una matriz de necesidades a nivel territorial para solicitar al Ministerio de Industria, Comercio y Turismo que suministre lineamientos técnicos claros y directrices metodológicas acerca de la apropiación del Sistema Nacional de Competitividad, entre otros requerimiento o solicitudes puntuales que se tengan.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Diseñar una estrategia de comunicaciones para posicionar, difundir y dar a conocer la Comisión Regional de Competitividad a las cabezas de las instituciones, especialmente públicas en el departamento, y a los tomadores de decisión en las entidades, para poder empoderar, aumentar la confianza y credibilidad y que los miembros asuman mayor compromiso-liderazgo con los temas.</li></ul>

<b>NOMBRE DEL ESPACIO: Mesa Municipal de Desarrollo Local, asuntos transversales y empleo de Pradera</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARÍA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Tanto el liderazgo como la secretaría técnica de la Mesa Municipal de Desarrollo Local, asuntos transversales y empleo de Pradera son ejercidos por la Alcaldía Municipal, a través de la Secretaría de Desarrollo Social; a su vez, dentro de esta dependencia se ha delegado a la Oficina de Programas Especiales.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>  Durante el año 2015 el trabajo de la Mesa Municipal de Desarrollo Local, asuntos transversales y empleo de Pradera estuvo enfocado en la construcción del Plan Local de Empleo de Pradera, cuya meta a finales de año era consolidarlo como Acuerdo Municipal aprobado por el Concejo. Para esto se realizaron reuniones mensuales e incluso en ciertas ocasiones de manera más frecuente para sacar eso adelante, tanto desde una perspectiva institucional como teniendo en cuenta los insumos de los talleres participativos con grupos poblacionales.
<b>NORMATIVIDAD</b>	La normatividad que soporta la creación de la Mesa Municipal de Desarrollo Local, asuntos transversales y empleo de Pradera es el Decreto 047 de 2014, por medio del cual se reestructuró el Consejo Municipal de Política Social y se crearon diversas instancias, entre ellas la Mesa de empleo. La Mesa opera en el municipio desde el año 2014 gracias al liderazgo de la Alcaldía de Pradera y al interés de otras instituciones públicas así como la participación del sector privado.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	El objetivo del espacio de discusión es dinamizar los procesos desarrollo económico que surjan en el territorio y permitan la generación de condiciones y el mejoramiento de los indicadores municipales de empleabilidad y calidad del empleo – trabajo decente.  Dentro de las funciones de la Mesa Municipal de Desarrollo Local, asuntos transversales y empleo se encuentran: propiciar la articulación interinstitucional entre las entidades públicas y privadas con el fin de consolidar acciones en pro de la empleabilidad y/o el trabajo decente. Por ejemplo, este año se realizó la socialización del programa 40.000 primeros empleos del Ministerio del Trabajo, a través de la caja de compensación Comfenalco; también se planean ferias municipales de empleo para vincular diferentes empresas y generar espacios de capacitación, acompañamiento, entre otras.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	Las principales temáticas abordadas en el espacio de discusión son: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Todo lo relacionado con el desarrollo económico del municipio y la región. Para esto se debe buscar lograr la articulación del sector público con el sector privado.</li> <li>• Apoyar iniciativas que busquen la empleabilidad y el emprendimiento en el municipio. Por ejemplo, se han desarrollado acciones como diplomado en asociatividad, emprendimiento y teletrabajo financiado por la OIT, la</li> </ul>

	<p>Gobernación y la Alcaldía). También se gestionan eventos de promoción con los empresarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La implementación del Plan Local de Empleo, que es la hoja de ruta de la mesa en los próximos años así como el trabajo conjunto con la Red Regional de Emprendimiento.</li> </ul>
<p><b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b></p>	<p>En la Mesa Municipal de Desarrollo Local, asuntos transversales y empleo participan 9 instituciones, entre las cuales cabe mencionar: la Alcaldía Municipal de Pradera, la Cámara de Comercio de Palmira, las cajas de compensación Comfandi y Comfenalco, la asociación municipal de comerciantes, la Fundación Caicedo González, la Fundación Mercapava y el SENA.</p> <p>Los actores que participan de manera permanente son: la Alcaldía Municipal de Pradera, la Cámara de Comercio de Palmira, las cajas de compensación Comfandi y Comfenalco, la Fundación Caicedo González, el SENA y la Fundación Mercapava.</p>
<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<p>Los principales logros obtenidos desde el espacio de discusión son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Haber gestionado y construido el Plan Local de Empleo, que a su vez se institucionalizó como Acuerdo 017 de 2015 aprobado por el Concejo Municipal. Este acuerdo está proyectado a 10 años y cada año debe estar acompañado por un plan de acción para darle cumplimiento.</li> <li>• Haber sentado en una misma mesa al sector público y privado para trabajar articuladamente en objetivos comunes, en especial las iniciativas de emprendimiento.</li> <li>• Contar con el trabajo y el compromiso de un comité técnico compuesto por la Cámara de Comercio de Palmira, la Fundación Caicedo González y las cajas de compensación.</li> </ul>
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<p>Para desarrollar mejor su gestión, la Mesa Municipal de Desarrollo Local, asuntos transversales y empleo requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si bien la Alcaldía Municipal destinó unos recursos económicos que se aprobaron conforme al Acuerdo, se requiere ampliar y fortalecer ese presupuesto para robustecer el cumplimiento del Plan Local de Empleo ya que en la actualidad se cuenta con esos recursos pero no son muy amplios.</li> </ul> <p>En términos de participación, se cuenta con la voluntad y el interés de los participantes.</p>
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>Sí. El año 2015 se participó en el acompañamiento al Concejo Municipal para la aprobación del Plan Local de Empleo como Acuerdo 017 de 2015.</p> <p>Adicionalmente, durante el primer semestre del año 2016 se nombró una comisión de la Mesa para participar en los debates del Concejo Municipal y lograr incentivos tributarios; sin embargo, esa ponencia fue aplazada.</p>
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b></p>	<p>Sí. El principal aporte de la Mesa en términos de políticas del sector ha sido la construcción del Plan Local de Empleo, el cual fue aprobado por el Concejo Municipal como Acuerdo 017 de 2015, proceso en el cual la Mesa lideró la iniciativa.</p> <p>En términos del Plan de Desarrollo, la Alcaldía y el Concejo también realizaron consultas a la Mesa como instancia técnica para incluir los temas de promoción del desarrollo en el Plan.</p> <p>Finalmente, la Mesa tiene dentro de sus propósitos (en el Eje 1, de erradicación del trabajo infantil) el acompañamiento de</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>manera permanente al CIETI para trabajar de manera conjunta con dicha instancia e incidir en las políticas.</p>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b></p>	<p><b>A</b></p>	<p><b>B</b></p>	<p><b>C</b></p>	<p><b>D</b></p>
<p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	<p><b>X</b></p>			

<p><b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA</b></p>		
<p><b>Factores internos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p>
<p><b>Factores externos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Mesa cuenta con el Plan Local de Empleo, que a su vez se institucionalizó como Acuerdo 017 de 2015 aprobado por el Concejo Municipal. Este acuerdo está proyectado a 10 años y cada año debe estar acompañado por un plan de acción para darle cumplimiento.</li> <li>• Se cuenta con el interés de la Alcaldía de Pradera y la participación de otras instituciones como la Cámara de Comercio de Palmira, la Fundación Caicedo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si bien la Alcaldía Municipal destinó unos recursos económicos que se aprobaron conforme al Acuerdo, se requiere ampliar y fortalecer ese presupuesto para robustecer el cumplimiento del Plan Local de Empleo ya que en la actualidad se cuenta con esos recursos pero no son muy amplios.</li> </ul>

	González y las cajas de compensación.	
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con la disposición del sector público y privado para trabajar articuladamente en objetivos comunes, en especial las iniciativas de emprendimiento.</li> <li>• Contar con el trabajo y el compromiso de un comité técnico compuesto por la Cámara de Comercio de Palmira, la Fundación Caicedo González y las cajas de compensación.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar acciones conjuntas, de acuerdo con el plan de trabajo, y de forma participativa para la implementación de la hoja de ruta establecida en el Plan Local de Empleo del municipio.</li> <li>• Continuar garantizando el acompañamiento técnico permanente que dinamice el trabajo de la Mesa a través del comité técnico que ya está conformado e invitar, de manera permanente o esporádica, a otros actores para que puedan socializar y divulgar la oferta institucional en el municipio, por ejemplo, por medio de ferias de empleo u otras actividades.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar una estrategia de comunicaciones que permita visibilizar, informar, divulgar y posicionar los resultados logrados en el corto, mediano y largo plazo con el fin de: por un lado, solicitar la destinación de mayores recursos del presupuesto de la Alcaldía; y por otro, que sirva para ampliar la participación en la Mesa del sector empresarial y otros actores.</li> </ul>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El acompañamiento técnico por parte de otros actores que participan eventualmente en la Mesa es intermitente pero podría llegar a contribuir en dinamizar el trabajo de la misma enormemente.</li> </ul>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar procesos de planeación de forma participativa cada año en los cuales se puedan involucrar aquellas instituciones técnicas, que participan de manera intermitente pero con capacidad de dinamizar el trabajo de la Mesa y dar cumplimiento al Plan Local de Empleo.</li> <li>• Continuar motivando la participación del comité técnico abriendo la posibilidad que ellos puedan liderar reuniones, proponer actividades y realizar aportes para enriquecer los planes de acción anuales.</li> </ul>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Convocar, invitar y fomentar la participación de un mayor número de empresas privadas y otras instituciones técnicas tanto públicas como de cooperación internacional que puedan aportar recursos económicos –así sea en especie– para las acciones de la Mesa.</li> </ul>



<b>OMBRE DEL ESPACIO: Comité de apoyo local en Cali al Programa Pacto de productividad para personas con discapacidad</b>	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Tanto el liderazgo como la secretaría técnica del Comité de apoyo local en Cali al Programa Pacto de productividad para personas con discapacidad son ejercidos por el Programa Pacto de productividad.
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <u>X</u> No ___  Durante el año 2015 se realizaron reuniones y el trabajo del Comité estuvo enfocado en convocar a las instituciones interesadas en los temas para informar los avances del Pacto de productividad en la ciudad, así como también se brindó el espacio para que las mismas entidades informen las acciones que están llevando a cabo y comentar posibilidades de mejora o articulación. Para destacar, el año pasado la mesa de discapacidad cognitiva realizó un foro.
<b>NORMATIVIDAD</b>	El Comité como tal, no tiene una normatividad que soporte su creación. Sin embargo, es importante reconocer que su labor se encuentra amparada a nivel internacional por la ONU en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad desde el año 2006. A nivel nacional, se cuenta además con marcos normativos como son la Ley 361 de 1997 o Ley 1618 de 2013. El Comité en la ciudad de Cali opera aproximadamente desde el año 2010, cuando por iniciativa de instituciones como el BID, Comfandi, Fundación Corona, entre otros, se conformó para realizar en esa primera fase un mapeo de actores y el levantamiento de la línea base.
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	El objetivo del Comité de apoyo local en Cali al Programa Pacto de productividad para personas con discapacidad es propiciar acciones para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Para esto, el Comité busca articular a las instituciones involucradas en las temáticas e informa acerca de las acciones que los actores están llevando a cabo y de esta manera poder abordar las necesidades identificadas previamente dentro del programa Pacto.  Dentro de las funciones del Comité se encuentran: convocar a las instituciones a las reuniones; mantener informados a los diferentes actores interesados en las temáticas acerca de lo que está sucediendo en la actualidad con el tema de inclusión laboral; divulgar ofertas, convocatorias, foros, eventos, entre otras actividades que puedan beneficiar a las personas con discapacidad; articular los avances que se presenten al interior de la caja de compensación Comfandi.
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	

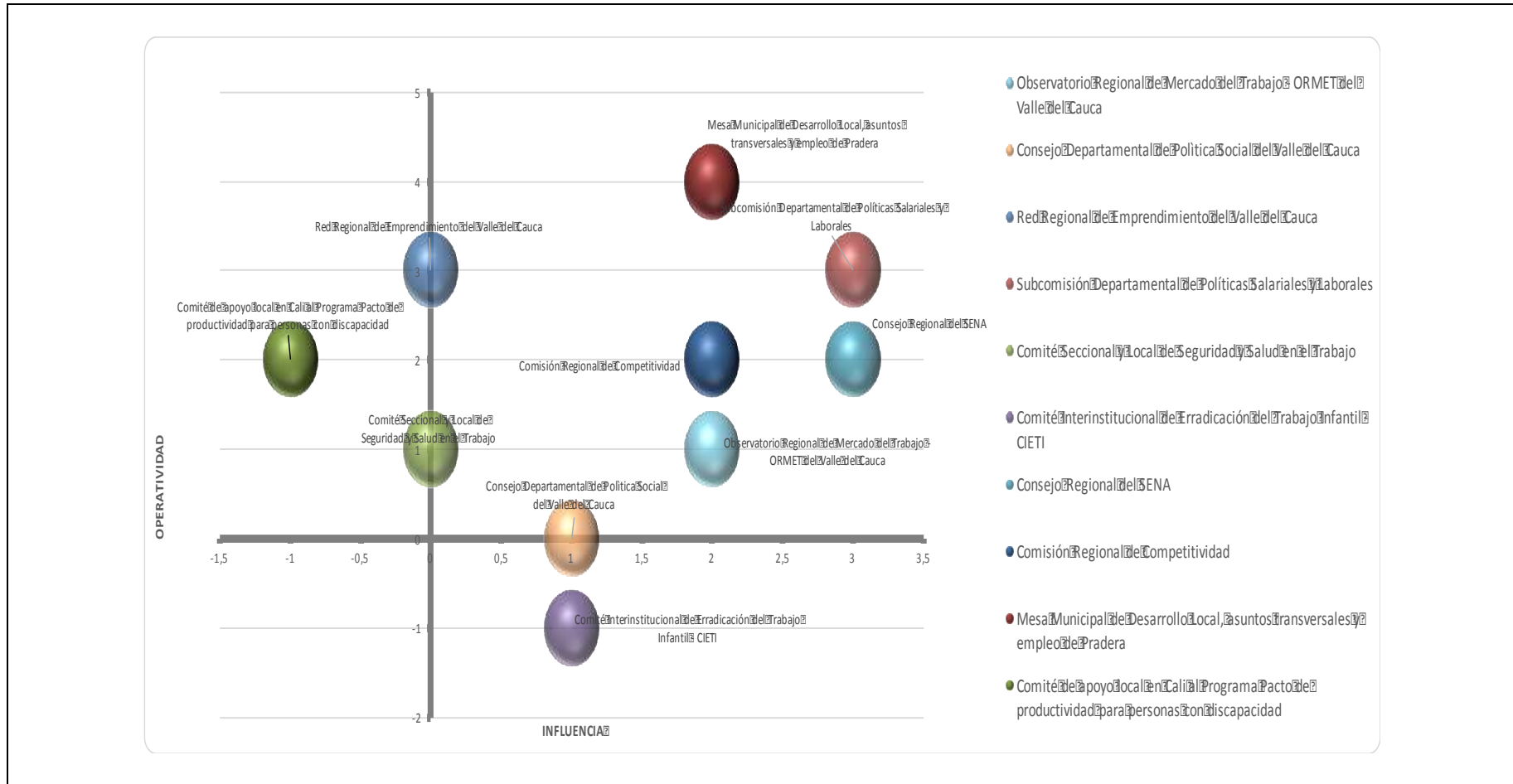
<p><b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b></p>	<p>Las principales temáticas abordadas en el espacio de discusión son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los aspectos relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad, por ejemplo, discutir y/o divulgar la normatividad laboral como el proyecto de Ley 018.</li> <li>• Socializar avances del programa Pacto de Productividad tanto a nivel local como a nivel nacional.</li> <li>• Socializar oportunidades (ofertas, convocatorias, foros, eventos, entre otras) así como visibilizar las rutas de empleabilidad y emprendimiento existentes en la ciudad.</li> </ul>
<p><b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b></p>	<p>En el Comité participan 10 instituciones dentro de las cuales cabe destacar: el Hospital Universitario del Valle, Best Buddies, Comfandi, la Alcaldía de Cali, la Fundación Ideal, Tobias Emanuel, Movimiento de vida independiente, Fundación grandes oportunidades, la Veeduría y el Ministerio del Trabajo.</p>
<p><b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b></p>	<p>Los principales logros obtenidos en el marco del Comité son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con un espacio de discusión en el cual las instituciones a nivel local pongan sobre la mesa y reconozcan el tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad.</li> <li>• Haber posicionado el tema de inclusión laboral para personas con discapacidad y haber consolidado una alianza con Comfandi para contar con un centro de empleo, en el cual los funcionarios pueden atender a personas con discapacidad.</li> </ul>
<p><b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b></p>	<p>El Comité requiere para desarrollo mejor su gestión lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos económicos para su funcionamiento y operación a nivel territorial, con los cuales se podría tener mayor incidencia, por ejemplo, con el perfilamiento para mejorar las prácticas de inclusión laboral o poder brindar servicios complementarios de acompañamiento para la población.</li> <li>• Tener continuidad en las acciones y logrando una mayor permanencia de las personas.</li> <li>• Tener mayor compromiso y participación por parte de los actores.</li> </ul>
<p><b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b></p>	<p>Sí. Se participó en la mesa departamental de discapacidad con la revisión y acompañamiento a la formulación del Plan de Desarrollo. Del mismo modo, en la versión borrador del Plan de Desarrollo de la Alcaldía de Cali se enviaron algunas observaciones y también se han apoyado otras instancias como el Senado con el acompañamiento al proyecto de Ley 018.</p>
<p><b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b>  <i>-Políticas del sector</i></p>	<p>Sí. En cuanto a las políticas del sector, se han realizado aportes a la Ley 1618 de 2013, sobre la atención a las personas con discapacidad. Del mismo modo, se han realizado aportes al proyecto de Ley 018 que actualmente está en trámite en el Congreso y a la política pública de discapacidad del Municipio de Cali. En relación a planes de desarrollo, se realizaron aportes tanto al Plan Desarrollo Departamental como al del Municipio de Cali.</p>

<p>-Acuerdos/Ordenanzas</p> <p>-Planes/estudios e investigaciones</p> <p>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</p>				
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b></p>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>		<b>X</b>		

<b>MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA</b>		
<b>Factores internos</b>	<b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b>	<b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b>
<p><b>Factores externos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con un espacio de discusión y haber consolidado una iniciativa en el departamento, como es el Pacto de Productividad, con la participación de personas con discapacidad, empresas privadas y sector público.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausencia de recursos económicos para su funcionamiento y operación a nivel territorial, con los cuales se podría tener mayor incidencia, por ejemplo, con el perfilamiento para mejorar las prácticas de inclusión laboral o poder brindar servicios complementarios de acompañamiento para la población.</li> </ul>

<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El Comité ha posicionado el tema de inclusión laboral para personas con discapacidad, construyó un modelo de inclusión laboral y consolidó una alianza con Comfandi para contar con un centro de empleo, en el cual los funcionarios pueden atender a personas con discapacidad.</li> </ul>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aprovechar que se cuenta con el espacio de discusión activo y consolidado como una iniciativa para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el departamento, para involucrar a nuevos actores del sector académicos, los centros de empleo de Comfenalco y el SENA (Comfandi ya participa) así como motivar nuevamente la participación de los gremios.</li> </ul>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Consolidar una herramienta de seguimiento y monitoreo con el fin de tener continuidad en las acciones, trazabilidad en lo que realiza el Comité y sus miembros así como también para lograr una mayor permanencia, articulación, compromiso y participación por parte de los actores.</li> </ul>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Existe una alta rotación de personal de los delegados asistentes a las reuniones o se delegan personas que no son competentes para la toma de decisiones.</li> <li>Ha ocurrido un desgaste en el interés de las instituciones que no se sienten responsables pero son importantes en el proceso, por ejemplo, gremios.</li> </ul>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Construir anualmente un plan de acción de manera participativa y en conjunto con las instituciones pertenecientes al Comité, para generar un mayor compromiso, tener una menor rotación de personal en los delegados a las reuniones, no desgastar el interés de los actores que actualmente asisten a las reuniones o actividades del Comité y que no sea simplemente para el cumplimiento de los objetivos de una sola institución.</li> </ul>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Consolidar una herramienta o documento que respalde formalmente el funcionamiento del Comité, que vaya más allá del interés de las entidades que participan. Esto se puede institucionalizar a través de un acuerdo formal de voluntades.</li> </ul>

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



## 2. MAPA DE ACTORES

### .1 Actividades desarrolladas para la implementación del mapeo

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
Agosto 1 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Universidad ICESI para el Observatorio de Regional de Mercado de Trabajo – ORMET del Valle del Cauca	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Julio 28 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Gobernación del Cauca para el Consejo Departamental de Política Social del Valle del Cauca	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Julio 29 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista a la Cámara de Comercio para la Red Regional de Emprendimiento del departamento del Valle del Cauca	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Agosto 1 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al Ministerio de Trabajo para la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Agosto 1 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al Ministerio de Trabajo para el Comité Seccional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Agosto 1 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al Ministerio de Trabajo para el Comité Interinstitucional de Erradicación del Trabajo Infantil – CIETI	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Julio 27 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al SENA para Consejo Regional del SENA	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Julio 27 de	Sesión de trabajo	Entrevista a la Alcaldía de Pradera para de Pradera para la Mesa	Conocer el espacio de discusión y los actores

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
2016	– entrevista	de Desarrollo Local, Asuntos Transversales y Empleo del municipio	más relevantes.
Julio 28 de 2016	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevista al Pacto de Productividad para la Inclusión Laboral de la población con discapacidad para el Comité de apoyo al Pacto de Productividad en Cali	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
10 de junio de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevistar la Secretaria de Medio Ambiente, Agricultura, Seguridad Alimentaria y Pesca de la Gobernación para el Consejo Departamental de Desarrollo Rural – CONSEA	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
10 de junio de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevistar la Secretaria de Participación y Desarrollo Social de la Gobernación para el Consejo Departamental de Política Social	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
25 de junio de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevistar la Universidad ICESI para el Observatorio de Regional de Mercado de Trabajo	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
7 de julio de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevistar el Pacto de Productividad para la Inclusión Laboral de la población con discapacidad para el Comité de apoyo al Pacto de Productividad	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
9 de julio de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevistar la Secretaria de Desarrollo Social de Pradera para la Mesa de Desarrollo Local, Asuntos Transversales y Empleo del municipio	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
13 de julio de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevistar la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo para la Subcomisión de Políticas Salariales y Laborales	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
11 de julio de 2015	Sesión de trabajo – entrevista	Entrevistar la Cámara de Comercio para la Comisión Regional de Competitividad	Conocer el espacio de discusión y los actores más relevantes.
Años 2015 y 2016	Revisión documental	Realizar consultas por internet	Investigar y profundizar acerca de los actores más relevantes en temas de empleo, trabajo decente y competitividad.

## 2.2 Resultados MAC

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

Tipo de actor	Número total	Porcentaje (%)
Gobierno	8	29,6%
Entidad Privada	3	11,1%
Gremio	5	18,5%
Academia	4	14,8%
Cooperación Internacional	2	7,4%
Organización civil y/o	5	18,5%



Tipo de actor	Número total	Porcentaje (%)
sin ánimo de lucro		
<b>Total actores</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

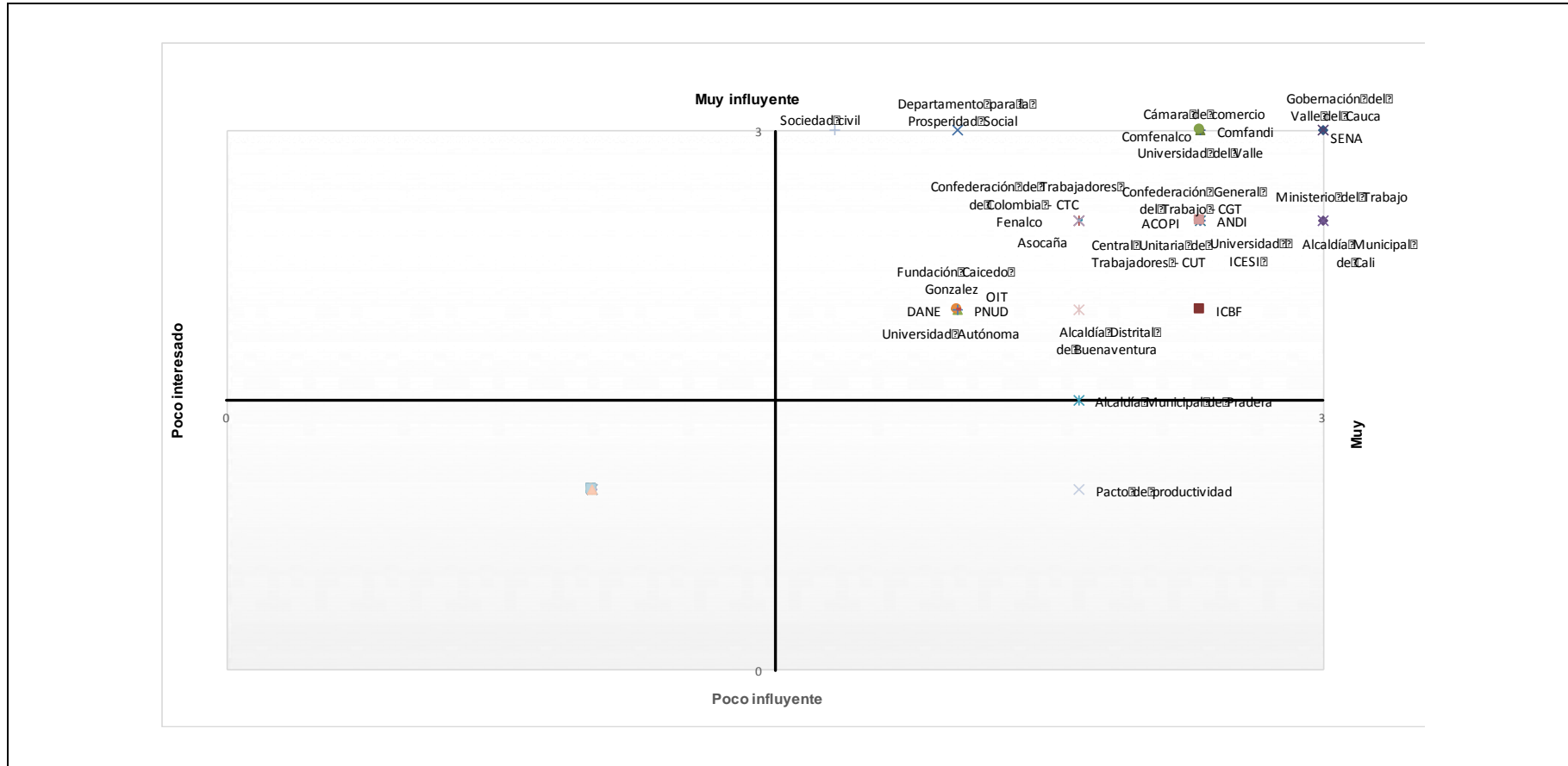
- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión?
  1. Academia: aunque en los espacios de discusión analizados se evidenció que la presencia y participación de las universidades es activa en espacios como el ORMET del Valle del Cauca o la Red de Emprendimiento del departamento, en otros espacios se solicita la presencia la academia, como por ejemplo en la Mesa Municipal de Desarrollo Local, asuntos transversales y empleo de Pradera o el CIETI donde podrían aportar información y análisis de gran relevancia.
  2. Cooperación internacional: dentro del análisis de los espacios mapeados, la presencia de las entidades de cooperación internacional es escasa. Si bien existen muchas instituciones de cooperación internacional con incidencia en el departamento, éstas no participan activamente en los espacios de discusión revisados, tan solo se referenciaron el PNUD y la OIT. La cooperación internacional puede jugar un papel fundamental participando más activamente en las mesas de trabajo, dar asistencia técnica, aportar recursos financieros, así como brindar mayor respaldo y credibilidad a las propuestas e iniciativas que se lleven a cabo.
  3. Gremios económicos: si bien en los espacios de discusión analizados se evidenció la participación de diferentes gremios económicos, resulta necesario mencionar que éstos no participan o lo hacen de manera intermitente en espacios de discusión como la Red de Emprendimiento, la Subcomisión o el ORMET. En este sentido, los espacios estudiados también solicitan mayor participación y compromiso por parte de los gremios o asociaciones, entre los cuales cabe destacar a la Cámara de Comercio, Acopi, ANDI, Fenalco, Asocaña y Camacol, para que los representantes de los empleadores estén informados y comprometidos con las discusiones que se presentan en los espacios.
  4. Sociedad Civil organizada, Fundaciones y ONG's: dentro del análisis realizado, los representantes de las organizaciones civiles solo participan de manera activa en el Consejo de Política Social, sin embargo, se considera que la participación de estos líderes es fundamental para aportar y

legitimar el trabajo de otros espacios de discusión como en el CIETI. Del mismo modo, se considera oportuno que Fundaciones y ONG's que trabajen los temas de cada espacio de discusión, se vinculen a los mismos y participen de las actividades.

- ¿Qué estrategias de mantenimiento de actores, propondría para que los actores desarrollen mejor su actividad?
  1. Una estrategia que se mencionó es institucionalizar los espacios de discusión con un reglamento formal por medio de un documento vinculante que incluya los acuerdos, funciones, miembros, alcances, etc. Además, se considera pertinente que las instituciones designen un delegado idóneo y permanente de manera formal, a través de una carta, como representante para el espacio de discusión con el fin de evitar la rotación de personal y garantizar la continuidad de los procesos.
  2. Una estrategia que ha funcionado en el departamento ha sido rotar la sede de las reuniones, por ejemplo en el ORMET, esto ha generado mayor sentido de pertenencia y participación por parte de los demás miembros o invitados. Además, para incentivar-motivar la participación de los actores es recomendable garantizar la disponibilidad de recursos para ofrecer refrigerios, materiales para las reuniones, un espacio físico, entre otras acciones que podrían dinamizar o motivar la asistencia y/o permanencia de los actores.
  3. En los espacios de discusión del departamento es recurrente la solicitud de asistencia técnica focalizada y bien cualificada que garantice la transferencia de conocimiento a los miembros del espacio. En este sentido, es posible considerar que desde el nivel central se programen periódicamente capacitaciones relevantes para las instituciones y así evitar la percepción que se tiene desde los actores en territorio que la relación con el nivel central se basa en solicitudes de información que les remiten pero no cuentan con una retroalimentación.
  4. Finalmente, se sugiere que como estrategias de mantenimiento de actores es importante que los espacios de discusión en el departamento, en ciertos casos, superen un tipo de funcionamiento operativo-legal y vayan más allá en su gestión para ser más propositivos particularmente proponer, gestionar y realizar proyectos y lograr tener mayor incidencia en temas de política pública.

### 2.3 Análisis mapeo de actores

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



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

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

#### ¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Este grupo de actores se caracteriza, en su gran mayoría, por participar de manera permanente y activa en diversos espacios de discusión evaluados en el departamento. Adicionalmente, también proponen iniciativas que dinamizan la participación de los demás actores aprovechando su capacidad de convocar en las reuniones para generar alianzas, hacer propuestas puntuales, articular intereses, impulsar acciones, entre otros.

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

Finalmente, es importante mencionar que el grupo de potenciales aliados tiene una alta influencia y alto interés porque pueden llegar a movilizar recursos, gozan de gran credibilidad entre los demás actores y pueden respaldar, ejecutar e implementar acciones en el marco de su misionalidad.

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

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

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

#### ¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

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

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

N/A.

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

#### **¿Qué características generales tiene este grupo de actores?**

Dentro del análisis realizado, la Alcaldía de Pradera y el pacto de productividad son los únicos actores que clasificaron dentro de este grupo. En el caso de la Alcaldía de Pradera, lidera la Mesa de Desarrollo Local, Asuntos Transversales y Empleo del municipio y ha demostrado gran interés en procesos como el Plan Local de Empleo, incluso institucionalizándolo como Acuerdo Municipal; sin embargo, si bien tiene una alta influencia en el municipio, su rango de acción es restringido a nivel departamental. Por su parte, el pacto de productividad lidera el Comité de apoyo al Pacto de Productividad en Cali y participa en el ORMET, pero se podría relacionar estratégicamente con otros actores de toma de decisión como son la Gobernación y la Alcaldía de Cali para tener mayor incidencia de su misionalidad.

De esta forma, estos actores se categorizan como colaboradores ya que tienen un alto interés en las temáticas pero presentan una baja influencia en el rango de sus acciones desde la perspectiva departamental.

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

Para mantener activa su participación, se sugiere aprovechar su motivación vinculándose a otros espacios de discusión o instancias de participación e incidencia política en el departamento. Su liderazgo en sus temas como en el caso del pacto de productividad o en su territorio para la Alcaldía de Pradera, se pueden capitalizar movilizando y vinculando a sus iniciativas a otros actores relevantes que puedan dinamizar los procesos.

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

#### **¿Qué características generales tiene este grupo de actores?**

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

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

N/A.

### **OBSERVACIONES ADICIONALES**