



MinTrabajo
República de Colombia

Prosperidad
para todos



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA

FUPAD
FUNDACIÓN PANAMERICANA PARA EL DESARROLLO

Programa de Atención a Desplazados y Grupos Vulnerables

PLAN LOCAL DE EMPLEO DEL MUNICIPIO DE GRANADA

CRECIMIENTO Y PROSPERIDAD DESDE GRANADA



JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN
Presidente de la República

RAFAEL PARDO RUEDA
Ministro del Trabajo

MAURICIO OLIVERA
Viceministro de empleo y pensiones

NATALIA ARIZA RAMÍREZ
Directora de generación y protección de empleo y subsidio familiar

LUZ ADRIANA ARBOLEDA VILLAMIL
MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ DÍAZ
CARLOS EDUARDO MOLANO PINZÓN
Asesores Ministerio del Trabajo

**Fundación Panamericana para
el Desarrollo - FUPAD Colombia**

SORAYA OSORIO
Directora General

JOSEPH BLUBAUGH
Director Jurídico

LUZ CRISTINA PINZÓN
**Directora de Relaciones Corporativas,
Comunicaciones y Desarrollo Social**

GLORIA NELLY ACOSTA
Directora Programa IDP

GLORIA ALICIA PINZÓN
Especialista temático en generación de ingresos

JOSE RAMÍREZ ALVARADO
Gerente Regional

HUGO ALBERTO VEGA RONCANCIO
Coordinador Nacional

ANDREA DEL PILAR BUITRAGO ARENAS
Coordinadora de Desarrollo Local del Meta

DIANA CAROLINA FORERO BUITRAGO
Comunicaciones y Divulgación

PARTICIPANTES

Jaime Alexander Guzmán Rojas	Alcaldía de Granada
Otoniel Tique Conde	Secretario del Interior-Alcaldía de Granada
Mario León	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
Dalia Ávila	Dirección Territorial Meta
Ministerio del Trabajo	
Hernán Tejada	Comité Mesa de Concertación PLE

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	6
1. METODOLOGÍA DE FORMULACIÓN DEL PLAN	9
2. CARACTERIZACIÓN DE GRANADA Y SU ENTORNO	10
3. RETOS PARA CREAR Y FOMENTAR CAPACIDADES PARA LA PUESTA EN MARCHA DE POLÍTICAS DE MERCADO LABORAL A NIVEL REGIONAL Y LOCAL EN EL CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO	15
4. EJES ESTRATÉGICOS.....	18
4.1. FORMACIÓN Y EMPLEO DE CALIDAD	18
4.2. FORTALECIMIENTO Y EMPRENDIMIENTO	19
4.3. CLIMA DE INVERSIÓN Y PROMOCIÓN	20
5. PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DEL PLAN	22
5.1. PRESENTACIÓN DEL PLAN LOCAL.....	22
5.2. OBJETIVO DEL PLAN	22
5.3. EJE EMPLEO DE CALIDAD	22
5.3.1. Objetivos, metas, programas y proyectos de fortalecimiento y emprendimiento.....	22
5.3.2. Megaproyectos.....	23
5.3.3. Acuerdos.....	23
5.4. EJE FORTALECIMIENTO Y EMPRENDIMIENTO.....	24
5.4.1 Objetivos, metas, programas y proyectos de fortalecimiento y emprendimiento macro- proyectos regionales	24
5.4.2 Megaproyectos.....	24
5.4.3 Acuerdos.....	25
5.5 EJE CLIMA DE INVERSIÓN	25
5.5.1 Megaproyectos.....	26

5.5.2	Acuerdos.....	26
6	PRESUPUESTO Y FINANCIACIÓN	27
6.1	PROYECTOS EN FORMULACIÓN	27
6.2	SISTEMA DE COORDINACIÓN, GESTIÓN, INFORMACIÓN Y MONITOREO.....	28
6.3	SOPORTE INSTITUCIONAL	29
7	RUTA DE PROMOCIÓN E INVERSIÓN.....	30
8	MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	31
9	RECOMENDACIONES	32

INTRODUCCIÓN

Dado que las actividades agropecuarias son el eje dinamizador de la economía regional, el municipio de Granada se integra a esta dinámica proyectándose a mediano y largo plazo como epicentro de los procesos de valor de la zona. Siguiendo esta visión, organizaciones públicas, privadas y la sociedad civil proponen una forma práctica de engranar las responsabilidades y esfuerzos para complementar y revolucionar la base de la economía a través del “Plan Local de Empleo: Crecimiento y prosperidad desde Granada”.

Este ejercicio es una manifestación de la responsabilidad, actitud y determinación de los habitantes de Granada frente a la oportunidad de participar en la construcción y selección de estrategias que respondan a realidades particulares en materia de empleo y emprendimiento. En tal sentido, el Programa piloto de Asistencia Técnica (PAT) para el fortalecimiento de la política de empleo, emprendimiento y generación de ingresos del Ministerio del Trabajo fue un espacio en el que se crearon y potencializaron escenarios de concertación sectorial para priorizar los temas que interesan al municipio.

Para realizar este ejercicio, la Fundación Panamericana para el Desarrollo (FUPAD Colombia) asumió un papel concertador que permitió construir el Plan Local de Empleo, en el cual se aprovechó el reconocimiento e impacto local que ejercieron otros trabajos sociales y empresariales, así como la voluntad de la administración por consolidar la economía de Granada y la región del Ariari.

Por otro lado, es conveniente anotar que el Plan Local de Empleo debe priorizar a la población de la Red Unidos, minorías, personas en situaciones de vulnerabilidad y a las mujeres; esto, de acuerdo con el enfoque diferencial¹.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta la existencia de la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, así como la Convención Inter-Americana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, y el marco legal nacional que incluyen entre otras, las leyes 1257 de 2008 y la ley 1496 de 2011, es necesario diseñar políticas públicas que logren programas de equidad laboral con enfoque de género para las mujeres.

En el IV Foro de *Alto nivel para eficacia a la ayuda*, tanto países cooperantes, países receptores, sociedad civil y demás organizaciones internacionales establecieron que es imprescindible “acelerar los esfuerzos para lograr la equidad de género y el empoderamiento de la mujer, mediante programas en países prioritarios, reconociendo que

¹ El enfoque diferencial hace referencia a la necesidad de que los procesos de atención tengan en cuenta las condiciones de etnia, género, ciclo de vida, capacidad física e intelectual de los participantes, perfiles socioeconómicos, hábitat y contexto.

la equidad de género y el empoderamiento de la mujer son elementos críticos para el desarrollo. Reducir la inequidad de género es tanto un fin como un prerrequisito para un desarrollo sostenible e incluyente.”²

Los gobiernos locales deben de desarrollar acciones para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Es importante aclarar que el Gobierno Nacional tiene como reto reducir el porcentaje de desempleo de las mujeres a un solo dígito y lograr que ellas tengan acceso a cargos directivos o a cualquier cargo con la misma remuneración salarial que un hombre, bajo la premisa: A trabajo de igual valor, salario igual.³

Según el DANE, el desempleo sigue golpeando mayoritariamente a la mujeres, a quienes afecta en un 13.9%, mientras que la tasa de desempleo masculina es del 7%. La pobreza esta concentrada en la mujer y el acceso al mercado laboral en muchas ocasiones es limitado, sólo por le hecho de ser mujer. Así mismo, los cargos directivos siguen siendo potestad de los hombres.

De esta manera, se produce un giro importante que busca lograr el cumplimiento del tercer objetivo del milenio: promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer. Esto, en la medida en que el rol de la mujer en la sociedad se convierte en un requisito *sine qua non* para el crecimiento económico y social. “En la mayoría de países en desarrollo, la inequidad de género es un gran obstáculo para alcanzar los objetivos del milenio. Es más, esta meta es imposible si no se cierran las brechas entre hombre y mujeres, en términos de capacidades, acceso a recursos, oportunidades y reducción de su vulnerabilidad en cuanto a actos o hechos violentos y conflicto.”⁴

De manera directa, la Corte Constitucional ha expresado en sus providencias que son necesarias las acciones afirmativas, donde se “designan políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan. (...) Los subsidios en los servicios públicos, las becas y ayudas financieras para estudiantes con recursos escasos o el apoyo económico a pequeños productores son acciones afirmativas. Pero también lo son aquellas medidas que ordinariamente se denominan de discriminación inversa o positiva y que se diferencian de las otras citadas por dos razones: 1) porque toman en consideración aspectos como el sexo o la raza, que son considerados como criterios sospechosos o potencialmente prohibidos, y 2) porque la discriminación inversa se produce en una situación de especial escasez de bienes deseados, como suele ocurrir en

² <http://www.unwomen.org/2011/11/women-and-gender-equality-in-the-aid-effectiveness-agenda/>

³ Ley 1496 de 2011, artículo 7, reforma del artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo

⁴ http://www.undp.org/women/mdgs/gender_MDGs.pdf

puestos de trabajo o cupos universitarios, lo que lleva a concluir que el beneficio que se concede a ciertas personas, tiene como forzosa contrapartida un perjuicio para otras.”⁵

Para concluir, se proponen algunos ejemplos de los que se puede hacer:

1. Crear el programa de equidad de género con enfoque diferencial para las mujeres en el área laboral.
2. Desarrollar ejes de investigación que incluyan diagnósticos en materia de discriminación salarial, laboral o cualquier tipo de violencia de la que sean objeto las mujeres.
3. Realizar campañas de sensibilización y pedagogía para una cultura de igualdad de condiciones.

⁵ Sentencia C-371 de 2000. MP Carlos Gaviria Díaz.

1. METODOLOGÍA DE FORMULACIÓN DEL PLAN

La construcción del Plan Local de Empleo (en adelante PLE) “Crecimiento y prosperidad desde Granada” se realizó bajo un enfoque incluyente que permitió convocar a encuentros y mesas de trabajo a los grupos más representativos y tradicionales del municipio, así como aquellos grupos de personas vulnerables que participan oficial o informalmente de la dinámica económica y social. En tal sentido, fue posible visibilizar perspectivas de la realidad, identificar temas y criterios con los cuales alcanzar puntos de concertación y, finalmente, plantear alternativas de solución realizables. Por esta razón, la metodología de la formulación del PLE se caracteriza por ser incluyente, participativa y flexible.

Es así como el inicio oficial de la operación se realizó el 17 de agosto de 2011 en un evento de socialización que convocó a los grupos, gremios y organizaciones de cada uno de los sectores sociales y productivos del municipio de Granada para que se vincularan al proceso de formulación del Plan Local de Empleo. A partir de entonces, se identificaron un grupo de instituciones base para acceder a información sobre el contexto de la realidad local en materia de empleo y fortalecimiento empresarial, y así establecer la ruta de trabajo pertinente para la elaboración del PLE. La selección de estas organizaciones obedeció principalmente al grado de articulación con el Programa Nacional, el área de jurisdicción de las instituciones y las características de la población en la que se concentran las acciones. Sin embargo, es importante señalar que la conformación de este grupo sólo buscó vincular aliados que promovieran el objetivo del PLE en distintos escenarios.

Con este grupo base de trabajo, el cual se denominó *Grupo Dinamizador* y en el que se encuentran delegados de la Alcaldía de Granada, la Cámara de Comercio de Villavicencio, la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo y del Departamento para la Prosperidad Social, se realizó la primera indagación sobre los puntos que debían abordarse. Por esta razón, el relacionamiento territorial inició con entrevistas y consultas que identificaron los proyectos que generarían nuevos puestos de trabajo en las empresas y se identificaron las necesidades de cada sector.

En tal sentido, el proceso de entrevistas y consulta incluyó a los actores referenciados por el grupo dinamizador y por otras organizaciones que participaron en los distintos momentos de la ruta de elaboración del PLE. Al respecto, resulta importante señalar que la ruta para la elaboración del PLE contempló tres puntos que permitirían identificar y vincular los actores que generan la oferta y demanda de empleo municipal, conformar la mesa de concertación del PLE y, finalmente, la formulación del plan para realizar el monitoreo y seguimiento de su ejecución.

La información recolectada fue transferida a la mesa de concertación y al grupo dinamizador para que se discutieran y analizaran las propuestas que, en el corto y mediano plazo, representarían un progreso en la demanda de recurso humano, la correspondencia con los intereses de las acciones públicas y privadas que fomentan la cultura empresarial, y la posibilidad real de desarrollar sectores con alta relevancia para el municipio y el departamento. Finalmente, es importante señalar que en la construcción de este acuerdo municipal FUPAD propició los espacios de diálogo, orientó, asesoró y acompañó a los actores para concertar acuerdos.

2. CARACTERIZACIÓN DE GRANADA Y SU ENTORNO

De acuerdo con el reporte 2011 de la Cámara de Comercio de Villavicencio, las principales actividades económicas registradas en el municipio de Granada son el Sector Comercio con el 55%, que equivale a 1.917 empresas; lo sigue el sector Hoteles y Restaurantes con el 14% y 496 empresas; por último se encuentra la industria y actividades Inmobiliarias que aportan un 7% y 8% respectivamente. Las demás actividades económicas como agricultura, construcción, transportes, pesca y servicios se reparten el 16% restante⁶. Por valor de activos, las principales actividades económicas son la Intermediación Financiera con \$583.433.000, seguido de Comercio con \$39.605.000 y las actividades Inmobiliarias con \$22.681.000. Las demás actividades no superan los \$3.000.000.000.

Un análisis más detallado de la composición de las empresas, realizado por la Cámara de Comercio de Villavicencio, permite apreciar que existen sólo 2 empresas grandes en el municipio de Granada, 8 medianas, 30 pequeñas y más de 3.469 microempresas. Por otra parte, durante el año 2010 la Cámara de Comercio de Villavicencio reportó en su informe de coyuntura económica que la empresa Terminal de Transporte del Ariari S.A. hace parte de las empresas que reportó alta incidencia en su aporte por activos (con \$6.400.000.000) aun cuando no tuvo incidencia en el año 2009 entre los demás sectores. Igualmente, el estudio destaca el Proyecto de Gasoducto del Ariari, el cual demandó una inversión de \$11.000.000 de la Gobernación del Meta y del Gobierno Nacional, beneficiará a cerca de 70.000 personas de Granada, Guamal, Castilla la Nueva y San Martín. Este informe señala que a nivel departamental el municipio de Granada ocupa el segundo puesto dentro de los mayores productores de plátano.

A partir de la encuesta realizada por la Cámara de Comercio de Villavicencio en el año 2008 en el municipio de Granada, se observaron los siguientes resultados en materia de empleo según actividad económica y/o sector: el comercio ocupa la mayor cantidad mano de obra con 2.551 empleos, seguido por el sector servicios con 528 empleos y, en tercer lugar, agricultura y ganadería con 214 empleos. La división por género de la población

⁶ Cámara de Comercio de Villavicencio 2011.

empleada en Granada, en el sector comercio es predominantemente femenina con 1.508 empleos sobre 1.013 masculinos. Según la misma encuesta, este resultado muestra un crecimiento progresivo en el número de mujeres que ingresan al mercado laboral del municipio de Granada, debido a que el comercio sigue siendo una actividad ejercida en su mayoría por mujeres. Sin embargo sumando todas las actividades productivas, las diferencias no son marcadas entre ambos géneros⁷ (CCV,2008).

MUESTRA DE LA MANO DE OBRA EN EL MUNICIPIO DE GRANADA POR ACTIVIDAD ECONÓMICA	
Sector Comercio	2251 empleos
Sector Servicios	528 empleos
Sector Agrícola y Ganadero.	214 empleos.

Cámara de Comercio de Villavicencio 2011

Del total de 4.520 trabajadores registrados por el censo, 4.282 (95.71%) de los trabajadores laboraban tiempo completo, y generalmente correspondieron a propietarios de pequeños negocios, mientras que 133 trabajadores (2.97%) laboraban media jornada. El restante 1.32% (59 personas) laboraba en jornadas a destajo o jornadas mayores al tiempo completo.

Según el censo Industrial, Comercial y de Servicio de 2008 de Granada⁸, 1.071 censados (41.38%) requería capacitación en administración de empresas o temas gerenciales; 784 (30.29%) encuestados, requerían capacitación en temas financieros, 305 (11.79%) en temas de planeación estratégica. Por último, 232 (8.96%) personas censadas requirieron capacitación en temas contables y tributarios, mientras que 196 (7.57%) solicitaron capacitación en temas de innovación.

El comercio formal generó 4520 empleos directos de los cuales 2127 fueron ejercidos por hombres y 2.380 por mujeres. Este resultado muestra el crecimiento progresivo en el número de mujeres que ingresaron al mercado laboral del municipio de Granada, debido a que el comercio sigue siendo una actividad ejercida en su mayoría por mujeres.

Del total de 4.520 trabajadores registrados por el censo, 4282 laboraron tiempo completo, que por lo general corresponde a los propietarios de los pequeños negocios, lo cual equivale al 95.71% de los trabajadores, mientras que 133 trabajadores, es decir, el 2.97% laboraba media jornada. El restante 1.32% laboraba en jornadas a destajo o jornadas mayores al tiempo completo abarcando a 59 personas.

⁷ Informe de coyuntura económica 2008, Cámara de Comercio de Villavicencio.

⁸ Cámara de Comercio de Villavicencio.

Según el Censo de Industria, Comercio y Servicios de Granada de 2008, 2.004 (47.21%) trabajadores cuentan con estudios de bachillerato completo, mientras que con estudios de primaria completa se registraron 754 (17.76%). Por otra parte, 616 (14.51%) de los trabajadores que trabajan en las entidades públicas, establecimientos industriales y el sector cuentan con estudios superiores (técnicos, tecnológicos y universitarios). Finalmente, 487 (11.47%) personas estudiaron el bachillerato y no lo terminaron y 384 (9.05%) personas tienen la primaria incompleta.

Un análisis específico de la población en situación de desplazamiento muestra que el 47,2% de la población en edad de trabajar no laboraba en ninguna rama de la actividad económica y el 49,4% se desempeñan en la informalidad, lo cual, unido con el 61,3% de la población que no ha recibido recursos para proyectos de generación de ingresos, genera un panorama poco alentador para las familias que quieren obtener de ingresos autónoma (Alcaldía de Granada, 2011).

En lo que se refiere a la actividad económica que realizaba esta población antes de ser desplazada, se muestra una tendencia hacia el sector agropecuario (60,2%), seguida del sector servicios (23,5%) y el sector manufacturero (16,3%). Es de gran importancia tener en cuenta esta información a la hora de plantear proyectos de generación de ingresos, debido a que ésta representa la capacidad y calificación de la mano de obra presente entre la población actual (Alcaldía de Granada, 2011).

Según Pastoral Social Granada (2010) no existe una política sobre generación de ingresos que esté articulada entre las diferentes instituciones, como tampoco los recursos económicos y técnicos necesarios para fortalecer este campo. La falta de presencia industrial en el municipio, la poca oferta de empleo a nivel privado, y la falta de tierras para implementar proyectos ajustados con los perfiles productivos de la población, ha llevado a que día a día se incremente la informalidad o venta ambulante.

Como se mencionó, en el municipio de Granada existe una población flotante que se radica en el casco urbano del municipio que busca de alternativas de subsistencia y contribuye al aumento de la economía del rebusque, las ventas ambulantes y estacionarias. Esta es una población con bajo nivel de calificación, un pasado netamente agrícola y está inmersa en un municipio con dinámica comercial. Este fenómeno social conduce a elevar el nivel de informalidad, lo cual afecta el cumplimiento de los requisitos legales para el funcionamiento comercial y genera baja capacidad para llevar a cabo actividades rentables debido el limitado mercado en el que operan: sus clientes son consumidores con escaso grado de ingresos y poco exigentes en cuanto a calidad, precio y volumen (Cámara de Comercio de Villavicencio Censo Granada 2008).

De igual manera, el acceso a la tecnología es restringido y prevalece la utilización de máquinas y herramientas obsoletas. Además, debe tenerse en cuenta que el uso de recurso humano semicalificado y no calificado y el limitado acceso a fuentes de

financiamiento generan incentivos para formalizar las actividades comerciales. Los programas de educación superior en Granada están definidos por carreras de Contaduría Pública y Finanzas. Adicionalmente, se ofrece la carrera de Salud Ocupacional, la cual cuenta a la fecha con 19 alumnos matriculados. Las instituciones que brindan esta formación profesional son la Universidad del Tolima, Corporación Unificada Nacional Cundinamarca y la Universidad de los Llanos.

Ninguno de los encuestados respondió que quiere o necesita algún otro tipo de capacitación diferente a los mencionados. Según lo mencionado por la Secretaría de Planeación del Municipio (2011), Granada se encuentra a la espera de las inversiones de compañías petroleras, mediante dos formas principalmente:

- Inversiones en “sísmica” por parte de las petroleras que posibilitan la contratación de mano de obra no calificada en las áreas rurales del municipio.
- Inversión privada atraída por el auge petrolero en municipios cercanos a Granada como Acacias y San Martín. Esta inversión tiende a focalizarse principalmente en construcción y servicios.

Igualmente, es de mencionar un aumento de las regalías en los próximos años debido a la cercanía de Granada con los municipios petroleros del pie de monte llanero, los cuales albergan un 40% de la producción petrolera del país. Se espera que los proyectos financiados con estos recursos generen eslabonamientos que dinamicen las economías del municipio (Cárdenas, 2011).

La región del Ariari, y principalmente el municipio Granada, tiene una estructura productiva enmarcada en un gran número de empresas unipersonales y de comercio al por menor que son producto del alto índice de desempleo de la región, la migración acelerada de familias desplazadas por la violencia de Vista Hermosa y Puerto Rico, y la falta de mejores oportunidades de empleo. Estas circunstancias derivan en el ejercicio de actividades informales y en condiciones de subsistencia sin ningún tipo de conocimiento empresarial, sin planificación y un escaso nivel de solidez.

Sin embargo, Granada es una región de grandes oportunidades para el desarrollo, con una amplia población en edad de trabajar, ansiosa de calificarse y desarrollar unidades productivas. Igualmente es una región con las condiciones climáticas, hidrológicas, suelo fértil y la zonificación ecológica y ambiental aptas para el desarrollo agrícola. Todo esto hace pensar que es un territorio promisorio, que debe ser usufructuado, oportuna, razonable y sosteniblemente.

Es conveniente mencionar que el municipio de Granada ha estado ubicado en el segundo puesto en recepción de población desplazada en el departamento del Meta (Villavicencio es el primero). En cuanto a la expulsión Granada se ubica en el puesto número 14 dentro

del Departamento del Meta (Alcaldía de Granada, 2011). De lo anterior se puede determinar que, aunque existen las dos dinámicas en el municipio, Granada es predominantemente receptor de las víctimas del desplazamiento por su ubicación geográfica y por ser uno de los municipios con mayor desarrollo.

3. RETOS PARA CREAR Y FOMENTAR CAPACIDADES PARA LA PUESTA EN MARCHA DE POLÍTICAS DE MERCADO LABORAL A NIVEL REGIONAL Y LOCAL EN EL CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO

El principal reto que enfrenta el municipio de Granada se concentra en la generación de una cultura empresarial que revolucione la inversión en la actividad de grandes y pequeños agricultores del Ariari, y así estimular la vinculación a empleos formales y al desarrollo de la economía local.

Los retos más destacados en el ejercicio de la construcción del Plan Local del Empleo y Desarrollo Empresarial son:

- a. Consolidar el portafolio de productos y servicios de las microempresas del municipio.
- b. Fomentar una cultura empresarial que se complemente y encadene con el sector primario y estimule procesos de valor agregado.
- c. Aumentar la oferta de instituciones educativas y programas académicos que respondan a la vocación empresarial del municipio.
- d. Facilitar el acceso a la tecnología a las Mipymes como una estrategia de competitividad, desarrollo y emprendimiento.
- e. Mejorar la infraestructura en servicios públicos básicos.
- f. Ajustar las habilidades y formación de la PET (Población en Edad de Trabajar), de acuerdo a las necesidades que plantea la oferta y demanda local de recurso humano.
- g. Facilitar el acceso a los servicios y productos de las instituciones de apoyo a los empresarios.
- h. Desarrollar los sectores económicos priorizados regionalmente a través de emprendimientos inducidos que atiendan las necesidades no cubiertas en el mercado.
- i. Generar condiciones que atraigan inversionistas que desarrollen la infraestructura que mejore la oferta de productos y servicios del municipio.
- j. Establecer acuerdos públicos que promuevan acciones conjuntas para la superación de la pobreza, la informalidad y fomenten la generación de empleo.
- k. Contar con el respaldo permanente de las instituciones públicas y privadas para que acompañen comprometidamente las acciones del Plan.
- l. Articular la Mipyme a clusters de la región.
- m. Generar una comunidad emprendedora que armonice sus proyectos de vida con la vocación de sus habitantes.
- n. Promover la asociatividad y el fortalecimiento de redes de trabajo.
- o. Contribuir a que las empresas ganen espacio en el mercado local y sostenibilidad.

- p. Generar una cultura de la formalidad del empleo como base del éxito de la empresa

CONSIDERACIONES SOBRE LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA DE GRANADA

Teniendo en cuenta los indicadores de población, el comportamiento de los sectores económicos, la estructura de la fuerza laboral y el tejido empresarial según lo muestran el diagnóstico elaborado con CNC, los aportes de las entidades participantes en la Mesa y de la información del Coordinador de Gestión Local del PAT - FUPAD, destacamos las siguientes consideraciones:

1. La Tasa de Desempleo (TD) es del 9,9%, y en estratos bajos tiende a ser más alta debido a que el municipio se caracteriza por ser receptor de población desplazada.
2. Las actividades económicas con mayor número de proporción de empleados son: comercio, hoteles y restaurante (56%), Servicios personales, sociales y comunitarios (27%), y agropecuario con (12%).
3. El Tejido Empresarial de la ciudad de Granada está estructurado de la siguiente manera:

Cuadro: Tejido Empresarial de la ciudad de Granada

Tamaño	% empleos (cálculos FUPAD)	% de Participación por Sectores		
		Comercio	Industria	Servicios
Micro	95%	61,4%	8,2%	30,4%
Pequeña	2%	11,4%	8,6%	80,0%
Mediana	2%	33,3%	0,0%	66,7%
Grande	1%	19,0%	15,3%	65,6%
		58,0%	9,0%	33,0%

Fuente: DANE/ Cálculos FUPAD

4. La Microempresa genera el 95% del total de empleos de la ciudad de Granada. La pequeña empresa, aporta el 2% de los empleos, principalmente en el sector servicios y comercio.
5. El sector servicios representa el 33,0% del total de empresas, y el comercio el 58% de las empresas en la ciudad de Granada.
6. Atendiendo a la demanda histórica del sector industrial como generador de empleo, debe realizarse un fortalecimiento de la microempresa para convertirla en pequeña, mediana y grande empresa.

7. De acuerdo con el cuadro de Tejido Empresarial, pueden definirse dos estrategias de generación de empleo. La primera está dirigida al fortalecimiento de los sectores y empresas que generan mayor empleo (color naranja en el cuadro) y las empresas con menor participación (fondo blanco en el cuadro de Tejido Empresarial) y requieren mayores esfuerzos en la apertura de mercados.
8. En relación con la fuerza laboral, la estrategia para adelantar con la población asalariada es mejorar sus capacidades laborales y facilitar su permanencia y movilidad. Con los independientes, fomentar procesos de asistencia técnica y formalización; respecto a la población desocupada, adelantar recalificación o calificación de acuerdo con los sectores de oportunidad.

4. EJES ESTRATÉGICOS

Con el ánimo de acondicionar aspectos como cantidad y estructura de los agentes involucrados en el tema del empleo, se abordaran tres ejes estratégicos:

- a. Formación y empleo de calidad.
- b. Fortalecimiento y emprendimiento.
- c. Clima de inversión y promoción.

En cada uno de ellos se ha priorizado un agente económico y un escenario de intervención. Sin embargo, esta situación no genera exclusión de los agentes económicos en otros ejes y, por el contrario, las propuestas buscarán complementar los resultados con el fin de acercar a Granada al ideal de pleno empleo.

En tal sentido, cada uno de los ejes contiene información que particulariza sus condiciones iniciales e identifica los actores locales que participan directamente en su dinámica. Finalmente, es importante señalar que dentro de los aspectos generales que caracterizan la economía local, se observa que las empresas y empleos de la ciudad se clasifican en formales e informales, y que los inversionistas o empresarios realizan combinaciones de estas, para aumentar los márgenes de ganancia. Adicionalmente, se identificó que la información con la que cuentan los trabajadores influye en el tipo de contratación que se vinculan a las empresas.

4.1. FORMACIÓN Y EMPLEO DE CALIDAD

Agente económico y/o recurso del mercado laboral: Trabajador y empresario

Escenario: Informalidad

La informalidad es uno de los aspectos que más impacta el desarrollo de la economía local y en las actuales condiciones ha propiciado el rezago de la cultura emprendedora. Esto se da porque no se cuenta con una oferta suficiente, ni instrucción a la población joven y al empresario. En tal sentido, es necesario iniciar un proceso de formación y direccionamiento del recurso humano desde la etapa básica de estudios, y así facilitar la elección profesiones que cuenten con oferta en el mercado local. Simultáneamente, se debe mejorar la oferta de instituciones educativas que formen a la población del municipio en actividades prácticas y profesionales, con el ánimo de generar nuevas empresas y recurso humano capacitado para consolidar las actuales.

En este eje estratégico se concentrarán esfuerzos por desarrollar acciones que contribuyan a:

- Alinear las necesidades del recurso humano municipal y regional con la oferta educativa del municipio.
- Facilitar el acceso y uso de las instituciones de apoyo de la comunidad empresarial en temas de formación.
- Identificar e introducir en la actividad empresarial mecanismos que faciliten el acceso al recurso humano adecuado.
- Mejorar las condiciones de contratación acordadas entre las partes.
- Implementar medidas que incentiven la formalización de las labores de las empresas como estímulos en los impuestos municipales y departamentales.

A través de este eje estratégico, se aumentará el número de empresas que mejoran la vinculación laboral del recurso humano como consecuencia del desarrollo y especialización. Se propiciará un mayor acceso al tipo de formación que demandan las empresas, destacando en este aspecto que existe un grupo poblacional en condiciones de vulnerabilidad que carece de la capacidad económica para invertir en procesos de formación, y que también se encuentra un perfil de trabajadores rurales que han llegado a la zona urbana de Granada. Al respecto, es importante señalar que se realizará un esfuerzo por crear grupos de trabajo que permitan mejorar los niveles de producción y administración de las nuevas empresas.

4.2. FORTALECIMIENTO Y EMPRENDIMIENTO

Agente económico y/o recurso del mercado laboral: Empresa y empresario

Escenario: Formalidad

Bajo el principio de que las empresas permanentemente buscan clientes para aumentar el grado participación en el mercado y las utilidades percibidas por su actividad; en este eje estratégico se promoverán acciones que fortalezcan los procesos de comercialización y posicionamiento en el mercado de las empresas locales. Sin embargo, el logro de este objetivo depende de la transición que deben realizar los emprendimientos desde el sector terciario al sector secundario para que se equilibren las oportunidades que tiene el departamento y se redistribuya en actividades productivas con un mejor panorama de éxito.

Una política de atracción industrial debe considerar que la entrada de nuevos productores está relacionada con la expectativa de beneficio de los agentes, las barreras de entrada y los factores de confianza y de gobernabilidad que configuran el entorno donde se localiza la nueva empresa, y no exclusivamente en incentivos de tipo tributario⁹. No obstante, se debe considerar que el sector empresarial se encuentra expectante frente a acciones que

⁹ Castañeda, Jaramillo, & Pachón, 2007

resuelvan o suavicen problemáticas que se presentan con el difícil acceso a recursos de financiación, alcanzar un tamaño de operación rentable, acceder a rebajas en insumos y conseguir acuerdos equitativos de venta de productos¹⁰.

La mayor dificultad para el emprendimiento se encuentra en la superación de las restricciones crediticias para desarrollarlo. En efecto, la reducida dimensión de los negocios condiciona la financiación bancaria, en una relación directa que discrimina estos negocios. Esto significa que la restricción cuantitativa del crédito es la vía elegida por los bancos para cubrir los mayores riesgos de estos prestatarios. Otros factores que entran en juego son las mayores posibilidades de desarrollar conductas oportunistas (menor información disponible), menor calificación crediticia, que proviene de la relación que suele existir entre la menor dimensión y la menor antigüedad, la mayor probabilidad de desaparición y la menor capacidad de endeudamiento de los negocios.

Paralelamente, la existencia de costos financieros elevados dada la posición objetiva de riesgo: costos en la generación de información (y, por ende, altos costos de transacción), riesgos morales (falta de reputación debida a su corta trayectoria empresarial y a su propia inexperiencia), riesgos tecnológicos (en los casos que vayan a desarrollar un nuevo producto) y los riesgos de mercado. Estas limitaciones definen las tasas (más altas para cubrir los mayores riesgos de las microempresas) y los plazos de los instrumentos financieros que se dirigen a estas unidades productivas. En estas circunstancias, la gran dificultad es la ausencia de capital semilla para los nuevos emprendimientos de una población que enfrenta grandes restricciones crediticias por parte del sector financiero.

A nivel de los hogares, las restricciones de liquidez se encuentran concentradas en los más pobres. En efecto, en un proyecto liderado por Pastoral Social Granada (2011) en el municipio de Granada, y con acompañamiento del sector financiero, se determinó que el 65% de las familias en situación de vulnerabilidad y desplazamiento de Granada no ha solicitado un crédito. Y de los que lo solicitaron, menos de la tercera parte lo hizo con las entidades legales, y de éstos el 50% fue rechazado.

Adicionalmente, se presenta como un reto en lo que respecta a la posibilidad de propiciar que las empresas logren condiciones financieras que permitan vincular a sus trabajadores bajo las condiciones formales con las que se empiecen a nivelar los salarios con el mínimo legal y con los niveles de formación y experiencia de los trabajadores.

4.3. CLIMA DE INVERSIÓN Y PROMOCIÓN

Agente económico y/o recurso del mercado laboral: empresa y empresario
Escenario: informalidad.

¹⁰ CEGA UNIANDES 2007.

Este eje estratégico busca promover la inversión a través del incremento en la confianza y disminución de riesgo. Para ello se proponen acciones que den cuenta de los comportamientos de los sectores y de las acciones que el sector público y privado toman para regularlas, de tal manera que se puede evidenciar un proceso de estabilización del mercado para que los inversionistas se vean atraídos a realizar inyecciones de capital en el municipio o en el departamento.

Es evidente también que el incremento de grandes empresas en la región mejora la confianza de los sectores porque existen referencias que den cuenta de la fácil o difícil situación para recuperar la inversión y establecer tiempos de retorno. En torno a este tema, se puede destacar que el comportamiento de la inversión departamental, específicamente en lo relacionado con construcción, demostró el mejor desempeño entre 2009 y 2010 pasando de \$8.194 millones a \$99.613 millones. Similar situación se advirtió en los sectores de electricidad, inmobiliario, servicios e industria, todas ellas con recuperaciones considerables, puesto que en 2009 habían notificado registros bajos, no habían tenido incidencia o se habían contraído. En esta tendencia se agregan la explotación de minas y el sector de hoteles y restaurantes -aun cuando el valor de sus activos fue poco representativo¹¹.

Se evidencia que este eje encuentra respaldo en la medida que se cristalizan los planes de inversión de infraestructura pública. Esto puede representar para los inversionistas una ventaja competitiva con la que se aumenta la tasa de retorno de la inversión. Entre las necesidades de inversión más apremiantes para el departamento están:

- El plan estratégico Meta 2020 (Gobernación del Meta, 2010).
- Documento del foro del desarrollo económico local Ariari 2011(Plan de desarrollo 2008-2011, Alcaldía de Granada).
- El Plan Estratégico Exportador Regional (Gobernación del Meta, 2010).
- El Plan Maestro del Sector Turismo (Gobernación del Meta, 2010).
- La Agenda Prospectiva de Ciencia y Tecnología; (Gobernación del Meta, 2010).
- Plan Económico para la Competitividad del Departamento del Meta. (Gobernación del Meta, 2010).
- Plan Económico para la Productividad y Competitividad del Departamento del Meta 2007- 2020 (Gobernación del Meta, 2010).
- Agenda interna para la productividad y la competitividad. (DNP, 2007).
- Plan regional de competitividad. Secretaría técnica conjunta. Villavicencio: Cámara de Comercio y Gobernación del Meta.
- Red Regional de Emprendimiento (2010).

Finalmente, este eje propiciará el desarrollo de la marca Ariari, a través de la cual las empresas locales mejorarán las condiciones para incursionar nuevos mercados.

¹¹ El informe del Banco de la República de 2010 (ICER, 2010).

5. PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DEL PLAN

5.1. PRESENTACIÓN DEL PLAN LOCAL

El Plan Local de Empleo se constituye como una expresión de los sectores económicos y sociales del municipio de Granada en el que se señalan los temas fundamentales para el empleo. Este presenta inicialmente la metodología que fue empleada para convocar y formular el PLE, y posteriormente información que contextualiza la realidad local y permite identificar la situación del tejido empresarial de la ciudad e indica algunas cifras que se relacionan con la situación del empleo. A partir de esta información se realizó una presentación de los retos y enfoques que darán respuesta a los problemas presentados.

5.2. OBJETIVO DEL PLAN

Fortalecer la estructura del mercado de trabajo en el municipio de Granada de acuerdo con las alternativas de solución propuestas desde el sector público, privado y la sociedad civil para generar en el largo, mediano y corto plazo el empleo formal, el desarrollo empresarial y cambios que ajusten la política pública de empleo, emprendimiento y generación de ingresos.

5.3. EJE EMPLEO DE CALIDAD

5.3.1. Objetivos, metas, programas y proyectos de fortalecimiento y emprendimiento

Objetivo del eje	Meta	Programa
Fortalecer los procesos de formación del capital humano y de vinculación laboral, estimulando el empresarismo.	250 puestos de trabajo cuentan con acceso a todos los servicios de seguridad social.	1. Conocimiento para la productividad y desarrollo de equipos de trabajo.
		2. Ventas para la contratación laboral.

Proyecto 1	Proyecto 2	Proyecto 3	Proyecto 4
Fortalecimiento de la operación interna de la empresa de Servicios Públicos del municipio de Granada.	Diseño e implementación de un sistema que estimule el ingreso de instituciones de educación formal para el trabajo y emprendimiento en el municipio de Granada.	Formalización empresarial para llevar a la legalidad la operación de los recolectores y trabajadores agropecuarios del municipio de Granada (Meta).	Mesa de conciliación para comerciantes, agricultores y demás habitantes que han tenido problemas con las entidades financieras en busca de reactivar el crédito al microempresario.
Creación de la oficina de empleo del Ariari.	Apoyo al emprendimiento de grupos asociativos de jóvenes y de famiempresas del sector primario.		

5.3.2. Megaproyectos

Este eje cuenta con el apoyo de los varios Megaproyectos que reforzarán el marco de acción con el que se alcanzará el objetivo de promover la vinculación laboral, optimizando las condiciones en que compiten las empresas del municipio.

- Proyecto de recuperación de la malla vial de la ciudad de Granada: Luego de los trabajos realizados para construir la red de acueducto del municipio de Granada, se hace necesario generar o recuperar la malla vial de Granada. Sin embargo, este proyecto debe considerar las obras que se realizarán para instalar el sistema de gas natural domiciliario y otros servicios, de tal forma que se maximice la inversión que se realizará en la malla vial del municipio.
- Fortalecimiento del relleno sanitario del municipio del Ariari. En la actualidad Granada se encarga de la disposición final de los desechos de otros municipios del Ariari. Esta gestión se convierte en una oportunidad para fortalecer el eje de empleo de calidad, en razón a que permite la creación empresas que realicen los procesos de clasificación de los desechos, y generen actividades culturales y concientización sobre el reciclaje en cada municipio.

5.3.3. Acuerdos

Para el desarrollo de los proyectos de este eje se han programado alianzas interinstitucionales que permitan la financiación y operación. Entre ellas se encuentran:

- Alcaldía de Granada – Cámara de Comercio de Villavicencio – Asociaciones y agremiaciones (Proariari y Asmigran): El municipio cuenta con una amplia oferta de agremiaciones y asociaciones que propenden por el desarrollo de actividades económicas específicas, en tal sentido es conveniente que los proyectos cuenten figuras representativas que respalden los procesos que se adelantarán.
- Universidad de los Llanos - UNAD – SENA – Universidad Remington - Caja de compensación – Alcaldía de Granada – Pastoral Social Diócesis de Granada: Este proceso ha generado la concientización de formación en los habitantes del municipio, especialmente de las juventudes. En tal sentido es necesario que se flexibilicen los aspectos que restringen el ingreso permanente de las organizaciones académicas.

5.4. EJE FORTALECIMIENTO Y EMPRENDIMIENTO

5.4.1 Objetivos, metas, programas y proyectos de fortalecimiento y emprendimiento macro-proyectos regionales

Objetivo del eje	Meta	Programa	Proyecto 1	Proyecto 2	Proyecto 3
Mejorar los procesos productivos y de comercialización de los productos locales, brindando soportes de tipo técnico y financiero.	Incremento del 25% en ventas anuales en 100 empresas.	1. Apalancamiento para la competitividad.	Implementación de agricultura urbana y periurbana mediante el método hidropónico con tecnologías inteligentes orgánicas para el municipio de Granada.	Conformación de asociaciones de mujeres empresarias (distintas actividades económicas: confecciones, artesanías, alimentos y bebidas)	Producción de agricultura limpia mediante aplicación de tecnologías inteligentes que garanticen una dieta alimentaria acorde a las exigencias del mundo globalizado.
		2. Ventas para la contratación laboral.	Consolidación de la marca Ariari y canales de comercialización	Fortalecimiento del sector turístico.	Vivienda de Interés Social para superar el déficit habitacional en el municipio

5.4.2 Megaproyectos

Los proyectos que se encuentran contemplados en el orden regional porque impactan al municipio de Granada en el eje de Fortalecimiento y Emprendimiento son los siguientes:

- Estudio de Pre factibilidad del Distrito de Riego del Ariari (DNP, 2007)
- Fortalecimiento con proyectos orientados a la competitividad (Vías y electrificación) (Castañeda, Jaramillo, & Pachón, 2007)

Adicional a este grupo de proyectos se encuentra el fortalecimiento de los servicios prestados por organizaciones públicas y privadas para el fortalecimiento de las empresas localizadas en el municipio y generar emprendimiento, como es el caso de la Cámara de Comercio, Fenalco, Gobernación del Meta y sus Secretarías (Red Regional de Emprendimiento).

5.4.3 Acuerdos

De acuerdos a los trabajos adelantados por la mesa técnica de concertación del PLE, se debe decir que sus integrantes se encuentran gestionando la operación acompañada de los siguientes proyectos:

- Alcaldía de Granada – Ecopetrol – Cámara de Comercio de Villavicencio: implementación de agricultura urbana y periurbana mediante el método hidropónico con tecnologías inteligentes orgánicas para el municipio de Granada.
- Proyecto ADEL - SENA – AMA - Cámara de Comercio de Villavicencio: El proyecto “Consolidación de marca Ariari y de canales de comercialización de Granada” se desarrolla con anterioridad al ingreso del PAT a territorio y este trabajo a generado un creciente llamado a la articulación interinstitucional.

5.5 EJE CLIMA DE INVERSIÓN

Objetivo Eje	Meta	Programa	Proyecto 1	Proyecto 2
Fomentar la inversión por medio de la información y promoción de las ventajas regionales.	La infraestructura disponible para los	Apalancamiento para la competitividad	Promoción del PBOT, específicamente de la zona industrial y de vivienda en el municipio de Granada.	Creación de una cadena explotadora de los subproductos de la actividad ganadera.

		Invirtiendo pero acompañados	Diseño e implementación de un sistema de información sobre los sectores económicos del municipio de Granada y el departamento del Meta.	Creación del sistema de transformación de materia prima agrícola que permita generar valor agregado a los productos primarios generados en la región del Ariari.
--	--	------------------------------	---	--

5.5.1 Megaproyectos

El objetivo de este eje del PLE de Granada invita a que el municipio cuente con conocimiento total sobre proyectos que trascienden los límites municipales, en razón a que la información que da cuenta sobre los comportamientos de los sectores económicos y determinadas actividades económicas deben ser presentadas integralmente a los empresarios para que las inversiones tengan el menor grado posible de riesgo, al procurar prever el comportamiento del mayor número de aspectos que influyen en el éxito de una empresa. En tal sentido, a continuación se listan algunos proyectos que impactarán la economía regional:

- Observatorio regional del mercado de trabajo
- Aprovechamiento productivo, integración y desarrollo de la Orinoquía (Plan Nacional de Desarrollo, DNP, 2010)
- Proyecto de Navegabilidad del Río Meta. (Plan Nacional de Desarrollo, DNP, 2010)

5.5.2 Acuerdos

Para el desarrollo de los proyectos de este eje se han programado alianzas interinstitucionales que permitan su financiación y operación. Entre ellas se encuentran:

- Cámara de Comercio de Villavicencio – SENA – Gobernación del Meta – Observatorio regional del mercado de trabajo: Con esta alianza se busca fortalecer el sistema de información para el empleo municipal y regional.

6 PRESUPUESTO Y FINANCIACIÓN

Al momento de la culminación del Plan Local de Empleo, la administración municipal se encuentra en proceso de construcción del Plan de Desarrollo de Granada 2012-2015. En tal sentido, la Alcaldía identificará los programas y proyectos realizables así como la coordinación y la sincronización entre las distintas organizaciones que deseen unirse al equipo de trabajo encargado de fortalecer las condiciones para la empleabilidad en el municipio.

A través de las mesas técnicas se han identificado iniciativas de gran valor que se vienen ejecutando y se pueden articular con los intereses y propósitos del Plan. A continuación se relacionan la clasificación de estas iniciativas de acuerdo con el grado de detalle y de acceso a recurso de financiación con los que se encuentra al inicio del año de 2012. No obstante, es importante destacar que todos los proyectos solicitan el apoyo del Ministerio de Trabajo a través de recursos de cofinanciación.

6.1 PROYECTOS EN FORMULACIÓN

- Fortalecimiento de la operación interna de la empresa de servicios públicos del municipio de Granada.
- Diseño e implementación de un sistema que estimule el ingreso de instituciones de educación superior formal para el trabajo y emprendimiento en el municipio de Granada.
- Creación de la oficina de empleo del Ariari.
- Apoyo al emprendimiento de grupos asociativos de jóvenes y de famiempresas del sector primario.
- Formalización empresarial para llevar a la legalidad la operación de los recolectores y trabajadores agropecuarios del municipio de Granada Meta en busca del mejoramiento de su calidad de vida en su núcleo familiar.
- Implementación de agricultura urbana y periurbana mediante el método hidropónico y aeropónico con tecnologías inteligentes orgánicas para el municipio de Granada.
- Conformación de asociaciones de mujeres empresarias (distintas actividades económicas: confecciones, artesanías, alimentos y bebidas).

- Consolidación de marca Ariari y de canales de comercialización de Granada.
- Fortalecimiento del sector turístico.
- Promoción del PBOT, específicamente de la zona industrial y de vivienda en el municipio de Granada.
- Creación de una cadena explotadora de los subproductos de la actividad ganadera.
- Diseño e implementación de un sistema de información sobre los sectores económicos del municipio de Granada y el Departamento del Meta.
- Creación del sistema de transformación de materia prima agrícola para generar valor agregado a los productos primarios generados en la región del Ariari.
- Producción de agricultura limpia mediante aplicación de tecnologías inteligentes que garanticen una dieta alimentaria acorde a las exigencias del mundo globalizado.
- Formalización empresarial para llevar a la legalidad la operación de los recolectores y trabajadores agropecuarios del municipio de Granada (Meta).
- Mesa de conciliación para comerciantes, agricultores y demás habitantes que han tenido problemas con las entidades financieras en busca de reactivar el crédito al microempresario.
- Vivienda de Interés Social para superar el déficit habitacional en el municipio de Granada.

6.2 SISTEMA DE COORDINACIÓN, GESTIÓN, INFORMACIÓN Y MONITOREO

El sistema de coordinación y gestión para el monitoreo e información del Plan Local de Empleo estará liderado por una mesa técnica de seguimiento conformada por actores locales del sector público y privado, de orden nacional, local y de cooperación que desarrollen actividades dentro del territorio. Sin embargo, dentro de los procesos de gestión y relacionamiento territorial adelantado por el PAT, se ha identificado al “Observatorio del Territorio” de la Universidad de los Llanos como una organización aliada y estratégica para realizar monitoreo al PLE. Por otra parte, es necesario crear un acompañamiento externo a la administración municipal que manifieste imparcialmente a la comunidad los logros que se realicen en el PLE. De esta forma se promueve el seguimiento a los compromisos que se pacten en el municipio en materia de desarrollo económico local.

En tal sentido, es fundamental que la administración municipal, además de conservar el sentido de apropiación del proceso, también se convierta en protagonista de los escenarios que se han creado para el empresarismo y el mercado laboral.

6.3 SOPORTE INSTITUCIONAL

El soporte institucional del Plan Local de Granada debe desarrollar en tres niveles una dinámica que facilite la interacción y fácil comunicación:

- a. A nivel nacional entre Ministerios y entidades ejecutoras de la política establecida.
- b. A nivel territorial, entre la Gobernación y Alcaldía.
- c. A nivel municipal entre la Alcaldía, gremios y sectores empresariales del municipio.

7 RUTA DE PROMOCIÓN E INVERSIÓN

Ruta de promoción para la inversión pública y privada para el fomento del fortalecimiento, emprendimiento y empleo de calidad

Se ha definido una ruta en la que se identifican los objetivos del PLE de Granada así como los diferentes ejes de acción del plan, los agentes económicos y los procesos que deben surtir para llegar al ideal planteado. En consecuencia, es importante recordar que este proceso busca fortalecer la sinergia entre las entidades públicas y privadas de la ciudad, así como la contundencia de las propuestas que individualmente se desarrollaban.

Las organizaciones civiles, privadas y públicas que participaron en el diagnóstico del PLE de Granada son: Red de Mujeres Construyendo Desarrollo para la región del Ariari-Asoomariari, Pastoral Social Granada, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Proariari, ANUC, Frutorinoquia, Asociaciones de artesanías: Fundaguayari, personas civiles y líderes sociales, así como representantes de Juntas de Acción Comunal del municipio.

En la ruta creada por el PLE, es importante que se visone una mirada competitiva de la región que genere una reflexión sobre las oportunidades y ventajas para generar puestos de trabajo formales. De igual forma, se aprovechará la participación de las diferentes organizaciones que integran la mesa técnica del plan local de empleo, para indicar su grado de vinculación con el PLE y presentar las acciones que desarrollan en relación con el emprendimiento, la generación de ingresos y el fortalecimiento empresarial.

8 MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Indicadores de gestión, resultado e impacto del Plan Local de Empleo.

Indicadores de gestión

Aprobación del PLE como política pública de empleo

Número de acuerdos y convenios interinstitucionales para la ejecución de los proyectos formulados.

Indicadores de resultado

Número de personas calificadas y capaces de acceder a un empleo.

Número de microempresas que acceden a crédito.

Número de unidades productivas formalizadas.

Número de iniciativas de emprendimiento sostenibles.

Número de empleos generados.

Indicadores de Impacto

Número de Empleos formales generados.

Número de Emprendimientos generados.

Número de microempresas formalizadas.

Institucionalidad y responsabilidades

El Plan Local de Empleo de la población de Granada se realizó con la participación activa de las siguientes instituciones que están dispuestas a continuar participando en la ejecución del Plan.

Mesa técnica de concertación del PLE:

- Grupo dinamizador: Alcaldía de Granada (Dirección de Planeación), Cámara de Comercio de Villavicencio, Ministerio de Trabajo y Departamento para la Prosperidad Social-DPS.
- Plenaria: Alcaldía de Granada, Pastoral Social Granada, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Proariari, Asmigran, representantes del comercio, Cámara de Comercio de Villavicencio, Departamento para la Prosperidad Social (Generación de Ingresos).

9 RECOMENDACIONES

La implementación y funcionalidad del Plan Local de Empleo para el municipio de Granada dependerá en gran parte del trabajo en equipo que pueda aglutinarse y de que puedan garantizarse algunas de las siguientes recomendaciones:

1. **Gerencia del Plan Local de Empleo:** El PLE deberá contar con una Gerencia de Gestión (Entidad, Funcionario o Equipo de Trabajo), en cabeza de uno de los integrantes de la Mesa Técnica de Concertación para asegurar las convocatorias, el seguimiento a la implementación de los proyectos, gestión de los recursos, y acuerdos necesarios.
2. **Mesa Técnica de Concertación:** es el espacio idóneo y definitivo para la consolidación del Plan Local de Empleo del municipio. Por esta razón se recomiendan sesiones permanentes, a partir de una agenda creada por sus integrantes para alcanzar los objetivos propuestos en el PLE.
3. **Monitoreo y Evaluación:** en ausencia de un Observatorio regional del Mercado de Trabajo, la Mesa Técnica de Concertación debe constituirse en el órgano de control, monitoreo y ejecución de este Plan Local de Empleo.
4. **Apropiación institucional:** con el fin de alcanzar los objetivos propuestos en el Plan Local de Empleo deberá buscarse la apropiación del mismo por medio de la institucionalidad pública del municipio, logrando su aprobación como decreto o acuerdo municipal y en situaciones regionales por medio de una ordenanza departamental.
5. **Articulación:** para la ejecución de los proyectos es necesario articular el Plan Local de Empleo a los Planes de Desarrollo en los diferentes niveles (Municipal, Departamental y Nacional), además de diferentes posibilidades de financiación internacional.
6. **POT y Plan Local de Empleo:** el PLE deberá ajustarse, en la medida que se ajuste el Plan de Ordenamiento Territorial, o la Ley de Ordenamiento Territorial, teniendo en cuenta aspectos como: identidad, región y escala. Buscando la concordancia y congruencia en sus fines.

7. **Estudios complementarios:** se deben adelantar estudios de productividad y competitividad para cada una de las actividades económicas con el fin de priorizar la inversión en los sectores de mayor dinámica como: comercio, restaurantes y hoteles, agropecuario y servicios sociales, personales y comunitarios.
8. **TLC y Plan Local de Empleo:** el tratado de TLC con Estados Unidos y los diferentes tratados o acuerdos comerciales internacionales, posibilitarán oportunidades de inversión y generación de empleo. Por esta razón, los estudios de competitividad y productividad son importantes en la medida que focalizan las potenciales actividades para invertir.
9. **Actividades económicas:** en el municipio las actividades comercio, hoteles, restaurantes, servicios financieros, inmobiliarios, agropecuarias, servicios sociales, personales, comunitarios y la industria participan con el 91,9% de las empresas registradas en el municipio, jalonando otras actividades como el transporte, comunicaciones, logística y la construcción. Por lo anterior es importante diversificar la industria en términos de agroindustria aprovechando las características regionales.
10. **Tejido empresarial:** el 99% de la economía local está sobre la base de la microempresa, generando entre 1 y máximo 10 empleos por unidad productiva. Para aumentar los empleos y el crecimiento de estas microempresas, deben acompañarse y fortalecerse aquellas que estén relacionadas y encadenadas con la agroindustria. En tanto que para las Pymes que pertenecen al sector industrial deben convertirse en grandes empresas de la mano de la administración local, regional y la academia.
11. **Población:** por edades, el grupo con mayor afectación se encuentra en la población hasta 28 años; por género, las mujeres (información tomada de entrevistas debido a que no se cuenta con la GECH para este municipio). Por esta razón, se recomienda atender con un plan de choque en actividades de formación para el empleo a los jóvenes, mujeres y personas que tienen su bachillerato completo. Sería importante generar becas de sostenimiento para personas en vulnerabilidad que cuentan con estudios superiores incompletos.
12. **Formación:** el 43% de la población en Granada ha alcanzado el nivel de básica primaria, el 30,8% secundaria; el 10,1% cuenta con un nivel superior al técnico. Con esto podemos concluir que solo el 10,1% de la población está formada para el empleo. En la población caracterizada en la red Unidos solo el 1,1% cuentan con un nivel educativo superior al técnico, es decir que el 99% de la población de Unidos no está formada técnicamente para el empleo. Por esta razón debe adelantarse un proceso de ajuste en el sector educativo pensando en términos del empleo, el enganche laboral, y las necesidades regionales en términos agropecuarios, industriales, agroindustriales y los demás subsectores económicos complementarios.

13. Macroproyectos regionales: deben validarse las grandes apuestas regionales porque generan desarrollo y empleo. Este municipio será influenciado por los Proyectos como el Distrito de Riego del Ariari y San Juania. Granada participa directamente en el proceso de integración de la región Amazorinoquia y la región Central, convirtiéndose en un integrador de estas dos economías. otras propuestas regionales son la implementación de plantas procesadoras de Biocombustibles como Biocastilla (Palma), Protestitina (Yuca) y Agroenergie (caña de azúcar).

14. Reto en Generación de Empleos: teniendo en cuenta que la PEA es igual a 27.228 personas, que la tasa de desempleo es igual a 9,9% y manteniendo los procesos migratorios son constantes, para disminuir cada año la tasa de desempleo en un punto porcentual deben generarse por lo menos 272 empleos nuevos anualmente.



Mario Rodríguez, representante del Ministerio del Trabajo; Alexander Guzmán, alcalde de Granada; Jose Ramírez, representante de FUPAD Colombia; y representantes de la Mesa Técnica de Concertación del municipio.



Programa Nacional de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos

ACUERDO DE VOLUNTADES

Celebramos este acuerdo con el ánimo de aportar a la construcción del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 "Prosperidad para Todos". Nos une la búsqueda persistente y el compromiso incansable e ineludible por un país y una ciudad con empresas pujantes, social y ambientalmente responsables, que conquistan los mercados internacionales con bienes y servicios de alto valor agregado e innovación. Un país integrado a economía mundial, con una infraestructura y un entorno de competitividad que transforma las ideas en negocios, los negocios en empleo, empleo en más ingresos, y por ende, en menor pobreza y mayor bienestar y progreso social.

Para ello, hemos construido el **Plan Local de Empleo de Granada**, nos sentimos orgullosos y nos comprometemos voluntariamente a participar decididamente en la implementación, a partir de nuestras competencias, conforme lo expresamos a continuación:

Alcaldía

- Liderar el posicionamiento y la implementación del Plan Local de Empleo, desde cada una de las dependencias y en cada uno de los proyectos, de manera articulada con la Gobernación, el Gobierno Nacional y la Cooperación Internacional.
- Promover la igualdad de acceso al empleo, al emprendimiento y al fortalecimiento empresarial.
- Brindar soporte institucional para la empleabilidad, el fortalecimiento de unidades productivas y la gestión del territorio, tomando ventaja de la dinámica productiva territorial.
- Visibilizar y mejorar la oferta territorial, para generar oportunidades a empresarios e inversionistas que generen impacto en las tasas de desempleo.
- Implementar el sistema de seguimiento y evaluación para el cumplimiento de acciones y objetivos del Plan.

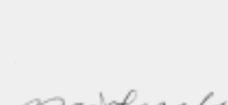
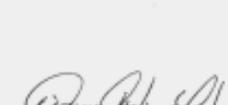
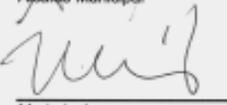
Mesa Técnica de Concertación

- Participar en la Mesa con acciones y proyectos, de acuerdo con la naturaleza de cada institución, con el fin de apoyar la implementación, monitoreo, evaluación y ajuste del Plan Local de Empleo.
- Gestionar frente a otras entidades públicas y privadas la obtención de apoyos y/o recursos para la ejecución del Plan Local de Empleo.
- Promover la generación de confianza, el diálogo entre los diversos actores sociales y económicos y la corresponsabilidad de sus acciones a favor de la búsqueda de mejores escenarios para el desarrollo integral de la región.

Empresarios

- Concertar proactivamente con el sector académico los aspectos claves de formación y los perfiles requeridos.
- Cooperar y participar en la organización del Tejido Empresarial para ganar escalas de concertación, producción y mercadeo.
- Promover oportunidades de acceso al empleo y activar la red de responsabilidad social coordinadamente con la Mesa Técnica y la autoridad local.
- Implementar acciones que garanticen la protección de los derechos de los trabajadores, así como también adoptar medidas para propender por la equidad de género en el ambiente laboral.

Comprometidos con lo anterior, firmamos en el municipio de Granada, el 28 de marzo de 2012.

 Jaime Alexander Guzmán Alcalde Municipal	 Mario Rodríguez Ministerio del Trabajo	 Mabel Susana Medina DPS	 Diana Carolina Gómez Concejo Municipal
 Mario León SENA	 José Ricardo Páez ProArtes	 Hernán Tejada Aguilar Comité de Concertación PLE	
 Consejo Municipal			



Prosperidad
para todos



Programa de Atención a Desplazados y Grupos Vulnerables

Programa Nacional de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos

ACUERDO DE VOLUNTADES

Celebramos este acuerdo con el ánimo de aportar a la construcción del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 "Prosperidad para Todos". Nos unimos a la búsqueda persistente y el compromiso incansable e ineludible por un país y una ciudad con empresas pujantes, social y ambientalmente responsables, que conquistan los mercados internacionales con bienes y servicios de alto valor agregado e innovación. Un país integrado a la economía mundial, con una infraestructura y un entorno de competitividad que transforma las ideas en negocios, los negocios en empleo, el empleo en más ingresos, y por ende, en menor pobreza y mayor bienestar y progreso social.

Para ello, hemos construido el **Plan Local de Empleo de Granada**, nos sentimos orgullosos y nos comprometemos voluntariamente a participar decididamente en la implementación, a partir de nuestras competencias, conforme lo expresamos a continuación:

Alcaldía

- Liderar el posicionamiento y la implementación del Plan Local de Empleo, desde cada una de las dependencias y en cada uno de los proyectos, de manera articulada con la Gobernación, el Gobierno Nacional y la Cooperación Internacional.
- Promover la igualdad de acceso al empleo, al emprendimiento y al fortalecimiento empresarial.
- Brindar soporte institucional para la empleabilidad, el fortalecimiento de unidades productivas y la gestión del territorio, tomando ventaja de la dinámica productiva territorial.
- Visibilizar y mejorar la oferta territorial, para generar oportunidades a empresarios e inversionistas que generen impacto en las tasas de desempleo.
- Implementar el sistema de seguimiento y evaluación para el cumplimiento de acciones y objetivos del Plan.

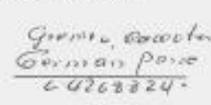
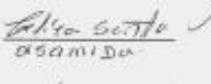
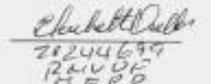
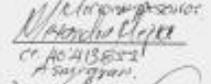
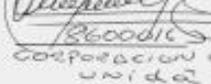
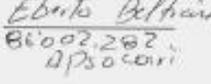
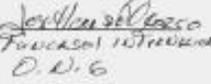
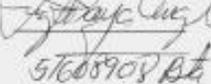
Mesa Técnica de Concertación

- Participar en la Mesa con acciones y proyectos, de acuerdo con la naturaleza de cada institución, con el fin de apoyar la implementación, monitoreo, evaluación y ajuste del Plan Local de Empleo.
- Gestionar frente a otras entidades públicas y privadas la obtención de apoyos y/o recursos para la ejecución del Plan Local de Empleo.
- Promover la generación de confianza, el diálogo entre los diversos actores sociales y económicos y la corresponsabilidad de sus acciones a favor de la búsqueda de mejores escenarios para el desarrollo integral de la región.

Empresarios

- Concertar proactivamente con el sector académico los aspectos claves de formación y los perfiles requeridos.
- Cooperar y participar en la organización del Tejido Empresarial para ganar escalas de concertación, producción y mercadeo.
- Promover oportunidades de acceso al empleo y activar la red de responsabilidad social coordinadamente con la Mesa Técnica y la autoridad local.
- Implementar acciones que garanticen la protección de los derechos de los trabajadores, así como también adoptar medidas para propender por la equidad de género en el ambiente laboral.

Comprometidos con lo anterior, firmamos en el Municipio de Granada el 28 de marzo de 2012.

 FERNANDEZ	 Claudia... C.C. 19.259420-1310	 German... C.C. 6428824	 RSDP
 Diana... ASAMIDA	 Elizabeth... 22204699 R.M.V.E. M.F.P.D.	 Marlene... C.C. 4043823 A. Sanguin	 RSDP CORPORACION E UNIDA
 Eberto... 61002202 RSDP	 Jonathan... FUNDACION INSTITUCIONAL D.V.G.	 Jorge... 51608908 Bt	