



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

“Empleo en marcha para todos” Plan Local de Empleo del municipio de Madrid (Cundinamarca)



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

ADRIANA ARBOLEDA VILLAMIL
MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ DÍAZ
CARLOS EDUARDO MOLANO
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

CARLOS ALBERTO PARRA
Coordinador de Desarrollo Local de Cundinamarca

DIANA CAROLINA FORERO BUITRAGO
Comunicaciones y Divulgación

PARTICIPANTES

Alcaldía Municipal de Madrid

Cámara de Comercio de Facatativá

CERES UNIMINUTO - Madrid

SENA

Fundación PRODEOCSA

Confecciones Villa Unión

BBVA – Oficina de Madrid

Las Juntas de Acción Comunal (JAC)

OTRAS ENTIDADES COLABORADORAS

COOPCORONA

Asociación de Empresarios Sabana Occidente AESO

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	6
1. METODOLOGÍA DE FORMULACIÓN DEL PLAN	9
2. CARACTERIZACIÓN DE MADRID Y SU ENTORNO	12
2.1 SECTOR AGRÍCOLA.....	14
2.2 SECTOR INDUSTRIAL.....	16
2.3 POTENCIALIDADES.....	18
2.4 MERCADO LABORAL	20
2.5 POBLACIÓN DE LA RED UNIDOS	26
2.6 Consideraciones sobre la estructura productiva de Madrid	28
3. RETOS PARA CREAR Y FOMENTAR CAPACIDADES PARA LA PUESTA EN MARCHA DE POLÍTICAS DE MERCADO LABORAL A NIVEL REGIONAL Y LOCAL A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO.....	30
4. EJES ESTRATÉGICOS	32
4.1 Empleo de calidad	32
4.2 Fortalecimiento y emprendimiento	32
4.3 Clima de inversión y promoción	33
5. PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DEL PLAN.....	34
5.1 Presentación del Plan Local de Empleo	34
5.2 Objetivos del plan	35
5.3 Eje Empleo de calidad.....	35
5.3.1 Objetivo general	35
5.3.2 Objetivos específicos.....	35
5.3.3 Programas y proyectos:.....	36
5.3.4 Macro proyectos regionales:	40
5.3.5 Ruta hacia el empleo de calidad	41
5.3.6 Sistema de coordinación, gestión, información y monitoreo.....	42
5.3.7 Oficina local para el empleo de calidad.....	42
5.4 Eje fortalecimiento y emprendimiento	42
5.4.1 Objetivo general	42
5.4.2 Objetivos específicos.....	42
5.4.3 Programas y Proyectos:	43
5.4.4 Macro proyectos regionales	49
5.4.5 Ruta hacia el fortalecimiento y emprendimiento	50

5.4.6	Sistema de coordinación, gestión, información y monitoreo	50
5.4.7	Institucionalidad para el fortalecimiento y emprendimiento	51
5.5	Eje Clima de Inversión y Promoción	51
5.5.1	Objetivo general	51
5.5.2	Objetivos específicos.....	51
5.5.3	Programas y proyectos.....	52
5.5.4	Macro proyectos regionales	55
5.5.5	Ruta hacia el clima de inversión y promoción	56
5.5.6	Sistema de coordinación, gestión, información y monitoreo	56
5.5.7	Institucionalidad para la inversión y promoción	56
6.	PRESUPUESTO Y FINANCIACIÓN	57
6.1	Proyectos en ejecución	57
6.2	Proyectos en formulación	57
6.3	Ideas de proyectos	58
7.	MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	59
7.1	Indicadores	59
7.2	Institucionalidad y responsables	59
7.3	Observatorio del Mercado del trabajo	61
8.	RECOMENDACIONES FINALES	62

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Contribución departamental al PIB nacional 2000-2009	13
Gráfica 3. Tejido productivo según tamaño y sector económico	17
Gráfica 4. Tejido productivo según sector económico y tipo de empresas	17
Gráfica 5. Pirámide poblacional	22
Gráfica 6. Estructura de la fuerza laboral (Red Unidos).....	27

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Grandes ramas de Actividad Económica	14
Tabla 2. Cundinamarca. Clasificación de desempeño fiscal 2010	16
Tabla 3. Nivel educativo para categoría obrero(a), empleado(a)	21
Tabla 4. Mercado laboral - principales agregados por género y grupos de edad.....	23
Tabla 5. Mercado laboral - principales agregados por género y nivel educativo	23
Tabla 6. Mercado laboral - principales agregados por género y rama de actividad	25

INTRODUCCIÓN

“Madrid es uno de los 116 municipios del departamento de Cundinamarca, Colombia. Se encuentra ubicado en la provincia de Sabana Occidente a 28 Km de Bogotá. Hace parte del área metropolitana de la capital y cuenta con una población total de 61.609 habitantes, según el censo del DANE 2005. Limita por el norte con El Rosal, al noreste con Subachoque y Tenjo, por el noroeste con Facatativá, por el occidente con Bojacá, por el sur con Mosquera y por el este Funza. La densidad poblacional urbana es de 151-300 hab. /km² y el índice de densidad de la población rural es de 50 – 75 hab. / km². La tasa de crecimiento de la población es del 5.6%, generada por el desplazamiento interno, la presión demográfica del Distrito Capital y la oferta de plazas de trabajo para mano de obra no calificada”¹.

La inclusión del municipio de Madrid dentro de los 16 municipios seleccionados por el Ministerio del Trabajo (antes Ministerio de la Protección Social) para desarrollar el *Programa Nacional de Asistencia Técnica para el Fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos en el ámbito regional y local* (PAT), impone el gran reto de poner a disposición todos los recursos posibles, tanto humanos, técnicos y económicos, para adelantar un Plan Local de Empleo (PLE) que recoja las necesidades reales del municipio en materia de generación de trabajo. Se espera crear alternativas de vinculación laboral y/o la generación de ingresos que conduzcan a su población a la mejora de las condiciones de vida.

El diseño de una política pública para crear empleos de calidad en Madrid debe estar inserto en un marco de crecimiento económico que amplíe el mercado y las oportunidades de trabajo a niveles compatibles con la expansión de la fuerza laboral de la ciudad. Se reconoce que Madrid dispone de un conjunto de recursos (económicos, humanos, institucionales y culturales) potenciales para su desarrollo endógeno. En efecto, allí se encuentra una determinada estructura productiva, mercado de trabajo, capacidad empresarial, recursos naturales, y una estructura social, y cultural y política sobre la cual puede articularse su crecimiento económico y mejora del nivel de vida de la población.

Madrid tiene una posición privilegiada debido a su cercanía a la capital Bogotá, es decir al tejido empresarial y al mercado más grande del país. Se ha generado durante la construcción de este Plan Local de Empleo una dinámica participativa en torno a la articulación eficiente y eficaz de todo un entramado productivo con la población del sector. Se busca enfocar todos los esfuerzos hacia la consolidación de una carta de navegación que haga posible que Madrid capitalice todo su potencial en favor de su amable y trabajadora población.

Este plan recoge ese sentimiento general y ese esfuerzo de sus principales actores sociales, económicos y productivos para darle al municipio un panorama alentador en

¹ Tomado de Wikipedia. [http://es.wikipedia.org/wiki/Madrid_\(Cundinamarca\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Madrid_(Cundinamarca))

cuanto al mejoramiento de las condiciones de empleabilidad y por ende de la condición de vida de sus habitantes.

Enfoque diferencial

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 diferencial².

Al respecto del enfoque de género 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 diferencial y 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 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.”³

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.⁴

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, 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,

² 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.

³ <http://www.unwomen.org/2011/11/women-and-gender-equality-in-the-aid-effectiveness-agenda/>

⁴ Ley 1496 de 2011, artículo 7, reforma del artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo

oportunidades y reducción de su vulnerabilidad en cuanto a actos o hechos violentos y conflicto.”⁵

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 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.”⁶

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

⁶ Sentencia C-371 de 2000. MP Carlos Gaviria Díaz.

1. METODOLOGÍA DE FORMULACIÓN DEL PLAN

La formulación de este Plan Local de Empleo para el municipio de Madrid cumplió con varias etapas importantes; se elaboró una ruta lógica para su validación, concertación y aprobación por parte de toda la comunidad.

Las etapas identificadas fueron:

I. SOCIALIZACIÓN DEL PAT

Se realizó un evento masivo al que fueron invitados los principales representantes de los cuatros actores relevantes del municipio, como son: sector público, sector privado, sector educativo y la comunidad. Se hizo la presentación del programa PAT. Se trató de motivar su participación y sensibilizar a los asistentes sobre la importancia de su vinculación institucional y personal en este proceso.

II. MAPEO DE ACTORES ESTRATÉGICOS Y RECONOCIMIENTO TERRITORIAL

El equipo de FUPAD dispuesto para este programa se desplazó a los diferentes municipios seleccionados en el PAT para elaborar un mapa de los principales aliados estratégicos así como de las iniciativas disponibles en el territorio que estuvieran enfocadas en el tema de la empleabilidad desde diferentes puntos de vista.

III. ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO TERRITORIAL

Mediante la contratación de un estudio de diagnóstico territorial desarrollado por el Centro Nacional de Consultoría (CNC) se indagó por la situación actual y el contexto del municipio en los temas de empleabilidad, emprendimiento y generación de ingresos de sus habitantes. Esto con el fin de crear el insumo principal para la construcción de los ejes programáticos y proyectuales en los cuales se soporta el Plan Local de Empleo. El diagnóstico tuvo dos componentes complementarios:

- i. Análisis de fuentes Secundarias disponibles en el contexto regional y local relacionadas con el tema de empleabilidad.
- ii. Ejercicios cualitativos para determinar las percepciones de los diferentes actores del municipio relacionadas con la situación del empleo en el lugar. Para este ejercicio se desarrollaron actividades participativas tales como :
 - Un encuentro de amigos para explicar la metodología participativa propuesta por el CNC.
 - Un Café Conversación con grupos seleccionados (sector público, privado y educativo).
 - Un Café Conversación con miembros de la comunidad (líderes de asociaciones, presidentes de las JAC, etc.).
 - Ejercicios con grupos focales de población empleada y desempleada.

- Entrevistas a profundidad a algunos líderes de opinión de los diferentes sectores seleccionados.

IV. INSTALACIÓN DE LA MESA TÉCNICA DE CONCERTACIÓN DEL MUNICIPIO

Con los insumos aportados por la contextualización previa y el diagnóstico territorial entregado por el CNC se determinó la instalación de una Mesa Técnica de Concertación. Fue el espacio idóneo y definitivo para la construcción del Plan Local de Empleo del municipio.

Las funciones definidas para esta Mesa Técnica de Concertación se listan a continuación:

- ✓ Perfilar las líneas de acción estratégica, programática y proyectual definidas en los Cafés Conversación.
- ✓ Priorizar las líneas de acción estratégica, programática y proyectual definidas en los Cafés Conversación.
- ✓ Concertar y firmar acuerdos entre los miembros de la Mesa Técnica para la puesta en marcha de las líneas de acción estratégica, programática y proyectual definidas en los Café Conversación, las cuales estarán dirigidas a hacer frente a las particularidades territoriales de la problemática del empleo y la generación de ingresos en lo que se refiere a la empleabilidad y enganche laboral, oferta educativa y competencias, líneas de crédito, evaluación de políticas de empleo, y creación y fortalecimiento empresarial.
- ✓ Hacer recomendaciones y sugerencias respecto del Plan Local de Empleo a ser formulado por FUPAD.
- ✓ Apropiarse e incentivar la materialización e implementación del Plan Local de Empleo.
- ✓ Acordar la estrategia para hacer seguimiento y dar respuesta a las líneas de acción y a los acuerdos entre los actores territoriales.
- ✓ Considerar los compromisos y acciones de los actores territoriales.
- ✓ Solicitar a los responsables el cumplimiento de las acciones emprendidas.
- ✓ Validar los lineamientos y criterios técnicos de los proyectos a fin de someterlos a consideración de los actores territoriales.
- ✓ Solicitar y gestionar ante el gobierno territorial y los organismos de representación popular la inclusión de partidas presupuestales destinadas a implementar acciones que atiendan la problemática del empleo y la generación de ingresos.
- ✓ Solicitar y gestionar ante el gobierno territorial y los organismos de representación popular la posibilidad de erigir como política pública el Plan Local de Empleo.
- ✓ Elaborar nuevos perfiles de proyectos para dar respuestas a la demanda y oferta territorial de empleo.
- ✓ Solicitar a las dependencias o entidades responsables, información sobre el estado del empleo y la generación de ingresos en el territorio.
- ✓ Solicitar a las entidades públicas el soporte documental requerido para el cumplimiento de las funciones.

- ✓ Resolver cualquier cuestión que se presente relacionada con el objetivo del Plan Local de Empleo.

Los integrantes de esta Mesa Técnica de Concertación fueron:

- Alcaldía de Madrid en cabeza de la Secretaría de Desarrollo Económico
- Representante de la Cámara de Comercio de Facatativá
- Representante de la Universidad UNIMINUTO
- Representante del SENA
- Directora de la Fundación PRODEOCSA
- Representante de COOPCORONA
- Representantes de las empresas privadas (BBVA, Confecciones Villa Unión)
- Representantes de las JAC del municipio de Madrid

Allí, en concertación con los representantes de los principales sectores involucrados en el desarrollo social y económico del municipio se plantearon las líneas programáticas (programas) y proyectuales (proyectos) que definieron la estructura central de ejecución del Plan Local de Empleo para Madrid. Estos programas y proyectos se precisaron para cada uno de los ejes determinados:

- i. **Empleo de calidad**
- ii. **Fortalecimiento y emprendimiento**
- iii. **Clima de inversión y promoción**

El trabajo desarrollado en la mesa para crear el Plan Local de Empleo tuvo la validación requerida para ser considerado un ejercicio de participación comunitaria y de acuerdos y compromisos generados en el ámbito de la concertación ciudadana.

V. SOCIALIZACIÓN DEL PLAN LOCAL DE EMPLEO DEL MUNICIPIO

Una vez definido y conceptualizado, el Plan Local de Empleo fue firmado en forma protocolaria por los principales protagonistas de su construcción para ser elevado a documento formal y definitivo. Este documento fue presentado a las nuevas instancias de la administración municipal así como a los principales estamentos sociales, económicos y productivos para hacerlos partícipes de su implementación y desarrollo.

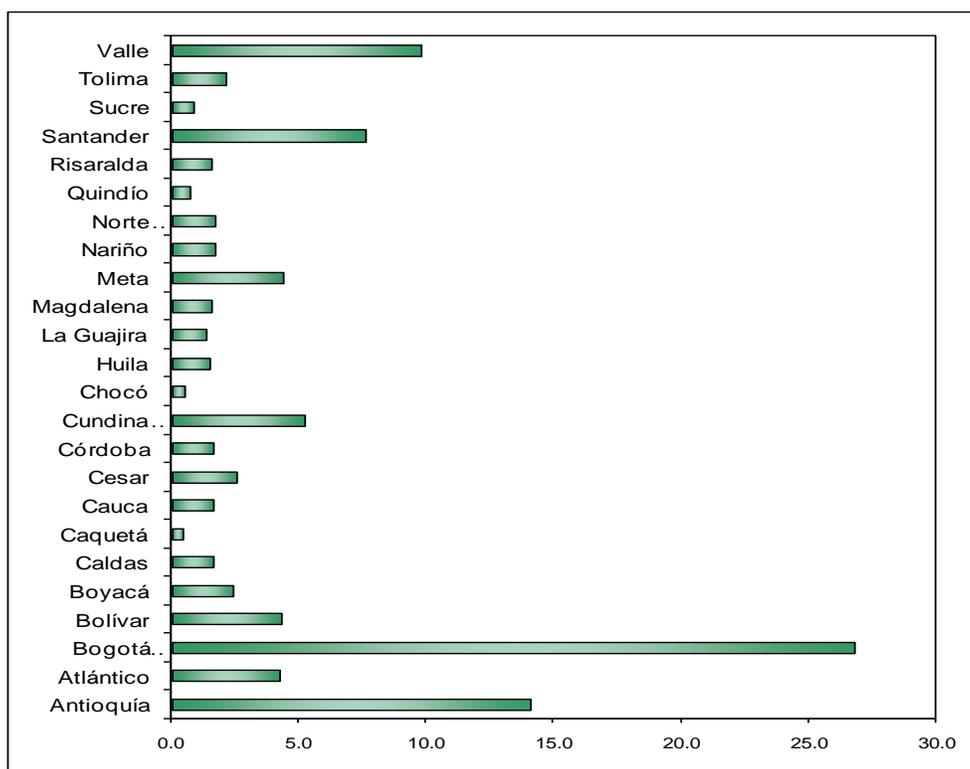
2. CARACTERIZACIÓN DE MADRID Y SU ENTORNO

Durante la última década, Cundinamarca se ha destacado por ser uno de los cinco departamentos con mayor contribución al crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) del país, ya que conserva una dinámica que está por encima del promedio nacional. Para el período 2000-2009, en tanto que el producto nacional creció anualmente a una tasa del 3.95%, el producto de Cundinamarca creció al 4.2%. Su participación y dinámica le permitieron mantener su contribución al crecimiento del producto con el 5%, muy por debajo de Bogotá, Antioquia y Valle, y algo menos de Santander. Solo estos cinco departamentos aportan dos tercios del crecimiento del producto nacional.

En el 2010, la Provincia de Sabana Occidente se consolidó como el tercer mercado (376.374 habitantes) de Cundinamarca según el tamaño de su población, después de las provincias de Soacha y Sabana Centro. La provincia, en el 2010, concentró el 15.2% del total de los habitantes del departamento. A su vez, las provincias de mayor dinamismo económico y empresarial en el departamento son las de la Sabana de Bogotá, las cuales representan más de la mitad (52%) del mercado departamental.

Esta estructura es atractiva en términos de disponibilidad de mano de obra en el mediano plazo, dado que la provincia cuenta hoy con un importante volumen de población en edad de trabajar; sin embargo, existe en cierta medida presión económica generada por la población pasiva o dependiente, particularmente en el caso de la población de menor de edad. Así mismo, la cercanía con el distrito capital de Bogotá y los amplios lazos en términos de conectividad terrestre (transporte público colectivo) facilitan el acceso del recurso humano proveniente del principal mercado laboral del país. Lo anterior confirma el reto que para la región significa la formulación de una agenda de proyectos económicos que, además de crear dinámicas de generación de valor, brinden oportunidades laborales de calidad para los habitantes de la provincia de Sabana Occidente.

Gráfica 1. Contribución departamental al PIB nacional 2000-2009



Fuente: elaboración propia. Esta medida denota el porcentaje que contribuye cada departamento al crecimiento del producto nacional durante el período.

En el caso particular de los municipios de occidente contiguos a Bogotá (Funza, Madrid, Mosquera) han contado y siguen contando con grandes oportunidades para su desarrollo, en particular para el sector industrial: hay planes de ordenamiento territorial (POT) ajustados para el desarrollo de la infraestructura y logística que requieren los proyectos de corte industrial y agroindustrial. Tienen una posición geoestratégica con múltiples ventajas, tales como la disponibilidad del suelo para uso industrial, interconexión intermodal con otros municipios de la sabana y con la capital, incentivos tributarios, fácil acceso a los servicios públicos y proximidad al mayor mercado del país. Además, tienen con un alto nivel de PIB *per cápita*⁷.

La Secretaría de Planeación de Cundinamarca ha realizado algunos ejercicios de estimación del PIB a nivel municipal (2002, 2005, 2007), y gracias a ello se pueden elaborar tablas por ramas de actividad en cada municipio.

⁷ Elementos desarrollados a partir de “Análisis de los determinantes de la localización de las unidades económicas en el área de influencia de Bogotá”, Melba Rubiano, contrato para la Secretaría de Planeación de Bogotá, 2009. “Lineamientos para la localización de grandes infraestructuras industriales y de actividades logísticas en el Corredor Occidente de la Sabana de Bogotá: caso Funza, Mosquera, Madrid”. Sandra Gaitán, tesis de maestría en Planeación Urbana y Regional, 2009.

A continuación se muestra la composición del producto para Madrid: dos sectores se destacan en la economía local, el agropecuario y el industrial, ya que corresponden al 81% del producto. La posición privilegiada de este municipio, así como otros del área metropolitana de Bogotá, sumado a un conjunto de factores propios de las relaciones centro-periferia, les ha permitido a sus habitantes realizar un rápido avance económico acompañado de un importante crecimiento poblacional.

Tabla 1. Grandes ramas de Actividad Económica

RAMA DE ACTIVIDAD	PIB	Participación en el valor agregado
A. AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	379,960	41.4
Agrícola	368,775	40.2
Pecuario, pesca	11,129	1.2
Silvicultura	56	0
B. EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	109	0
C. INDUSTRIA MANUFACTURERA	370,822	40.4
D. ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	47,372	5.2
E. CONSTRUCCIÓN	12,439	1.4
F. COMERCIO, REPARACIÓN, RESTAURANTES Y HOTELES	30,865	3.4
G. TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	26,885	2.9
H. ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS, ACTIVIDADES INMOBILIARIAS Y SERVICIOS A LAS EMPRESAS	18,427	2
I. ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES, COMUNALES Y PERSONALES	31,094	3.4
SUB-TOTAL VALOR AGREGADO	917,973	100
PRODUCTO INTERNO BRUTO	963,871	
Fuente: Cálculos CNC con base en PIB municipal 2007 Estimado por la Secretaría de Planeación de Cundinamarca (web)		

2.1 SECTOR AGRÍCOLA

La agricultura se desarrolla en las zonas rurales de todo el departamento, con predios considerados minifundio ya “que el 68,3% de los predios rurales son menores de 3 hectáreas”⁸; en esencia se trata de una economía campesina. A pesar de ello, existe una importante concentración de la propiedad rural, “el 81,3% de los propietarios poseía el 20,8% de la superficie, mientras que el 18,7% de los propietarios poseía el 79,2% de la superficie rural. Es de anotar que el nivel alcanzado en la concentración de la propiedad se ha orientado sobre las tierras de mejor vocación agrícola y pecuaria”⁹. El 21% del PIB agropecuario reportado en el 2009 se concentra en el sector pecuario, que se desarrolla

⁸Estadísticas de Cundinamarca 2010, Secretaría de Planeación de Cundinamarca, p.86.

⁹ Ibídem.

normalmente en extensiones de tierra mayores a los minifundios de la agricultura. El 79% restante de este PIB corresponde al sector agrícola.

La actividad agrícola comercial que más empleo genera en Madrid es la floricultura, puesto que representa el 70% del producto agrícola y corresponde al 9.4% del producto departamental. Por lo tanto, es una actividad que no solo impacta el ingreso familiar sino que tiene un efecto multiplicador sobre otras actividades de bienes y servicios. En palabras del anuario estadístico, “el cultivo de flores, cuyo enclave productivo se localiza en los municipios sabaneros, ocupa una área aproximada de 4.500 hectáreas, donde se han originado la producción con destino a las ventas al exterior, que para el año 2009, correspondieron a 757'000.000 de dólares”¹⁰. Unas 40 empresas con más de 1.100 hectáreas de cultivo comprenden el parque empresarial dedicado a la actividad floricultora, por esta razón ocupa el primer puesto en municipios productores de flores del país. Las demás actividades agrícolas se desarrollan en escalas pequeñas y medianas, con reducidos niveles de ingresos, con poca tecnificación y baja productividad.

Según la alcaldía municipal¹¹, el sector floricultor representa el 68% del empleo, con 18.000 empleos directos y 11.000 indirectos. Según otras fuentes, se trata de 26.000 empleos¹². Por lo anterior, esta actividad es la principal fuente de empleo del municipio. Sin embargo, los escasos requerimientos para desarrollar la actividad laboral en los cultivos de flores y el auge del sector han derivado la afluencia de personas de otras regiones del país en busca de trabajo.

Dentro del departamento de Cundinamarca, el municipio de Madrid es el primer productor de una variedad de hortalizas, buena parte en predios de pequeña escala. El municipio produce cerca del 40% del repollo de todo el departamento, cerca del 20% de la zanahoria, y un 14% de la lechuga. Son también notables la producción de maíz y de arveja. En papa, aunque la producción alcanza las 17.000 toneladas al año, es una fracción comparada con las más de 100 mil toneladas de los grandes productores del departamento (Tausa, Chocontá, Villapinzón, Zipaquirá).

Es de mencionar que la cercanía a la metrópoli asegura el mercado para una gran variedad de productos, no solo agrícolas sino de todo tipo, por lo que las perspectivas de desarrollo productivo en este municipio son amplias (y en general los de la Sabana Occidente).

En el año 2010, el municipio de Madrid ocupó el puesto 11 entre los 116 municipios de Cundinamarca y el puesto 43 entre los 1.101 municipios del país en su desempeño fiscal. Estas posiciones denotan un buen manejo de los recursos locales por parte de los

¹⁰ Estadísticas de Cundinamarca 2010, Secretaría de Planeación de Cundinamarca, p.103.

¹¹ Alcaldía Municipal. “Inauguración sede del SENA en el municipio de Madrid”.. Septiembre de 2009, según la fecha de apertura de este centro en Madrid.

¹² Adriana Orozco. “Monografía: Diagnóstico y análisis jurídico administrativo del municipio de Madrid Cundinamarca”. Universidad Católica de Colombia, 2002. Una cifra similar se cita en el Plan de Desarrollo del municipio. Si bien esta cifra es factible para el sector floricultor localizado en el municipio, a la luz de los resultados del Censo 2005, esta parece muy alta frente a la población trabajadora *residente* en Madrid.

mandatarios. Mosquera ocupa el quinto puesto en tanto que Fusagasugá se situó en el quinceavo lugar. En general, los municipios cundinamarqueses tienen una buena figuración en esta clasificación, en la cual, en los primeros 100 lugares hay 25 municipios del departamento. Los primeros puestos son para los municipios del primer anillo de Bogotá.

Tabla 2. Cundinamarca. Clasificación de desempeño fiscal 2010

Municipio	Categoría	% de ingresos corrientes destinados a funcionamiento	Magnitud de la deuda	%de ingresos correspondientes a transferencias	% del gasto total a inversión	Capacidad de ahorro	Indicador de desempeño fiscal	Posición 2012	Posición 2010 a nivel departamento
Mosquera	2	20.00	11.25	99.98	85.75	71.07	87.20	13	5
Madrid	4	38.41	11.22	95.80	80.91	57.43	83.54	43	11
Fusagasugá	3	59.98	5.21	99.44	86.69	49.31	82.95	53	15
Cundinamarca		41.48	24.61	100.00	68.11	41.52	76.32	8	

Fuente: Ranking de desempeño fiscal 2010, DNP.

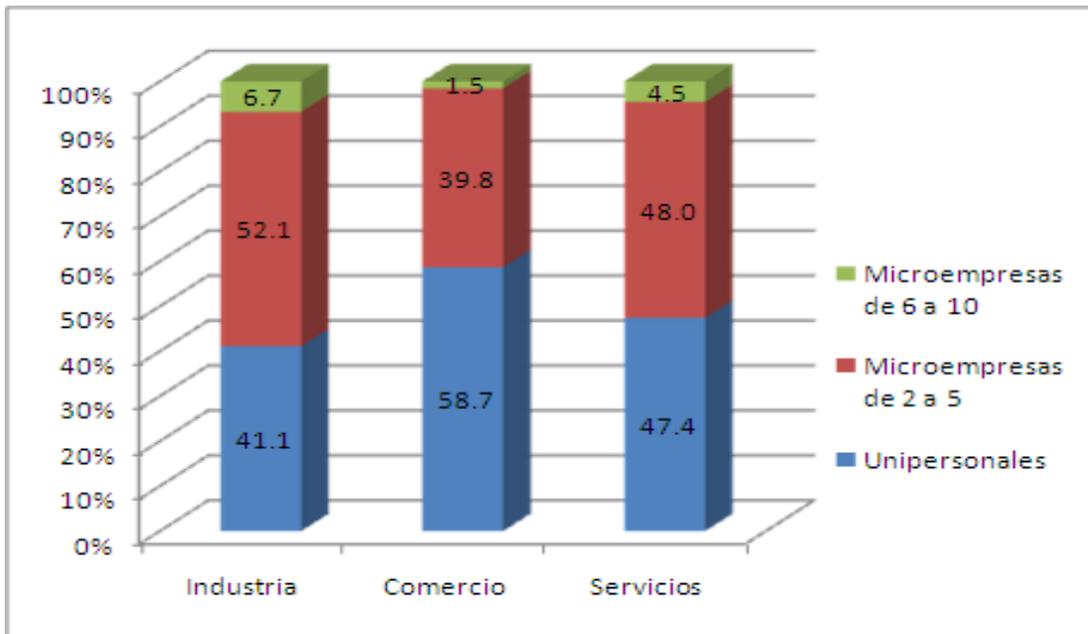
2.2 SECTOR INDUSTRIAL

El primer renglón en importancia en el PIB departamental (25%) lo ocupa la industria, pero en el municipio de Madrid pesa tanto como la agricultura. Entre ambos representan el 81% del producto local y cada uno aporta la mitad.

El crecimiento del corredor occidental y su relación con Bogotá ha derivado una conurbación industrial de los municipios de Funza, Madrid y Mosquera. Por lo tanto, importantes empresas industriales se han establecido en estos municipios, las cuales no solo surten a la subregión sino que venden nacionalmente.

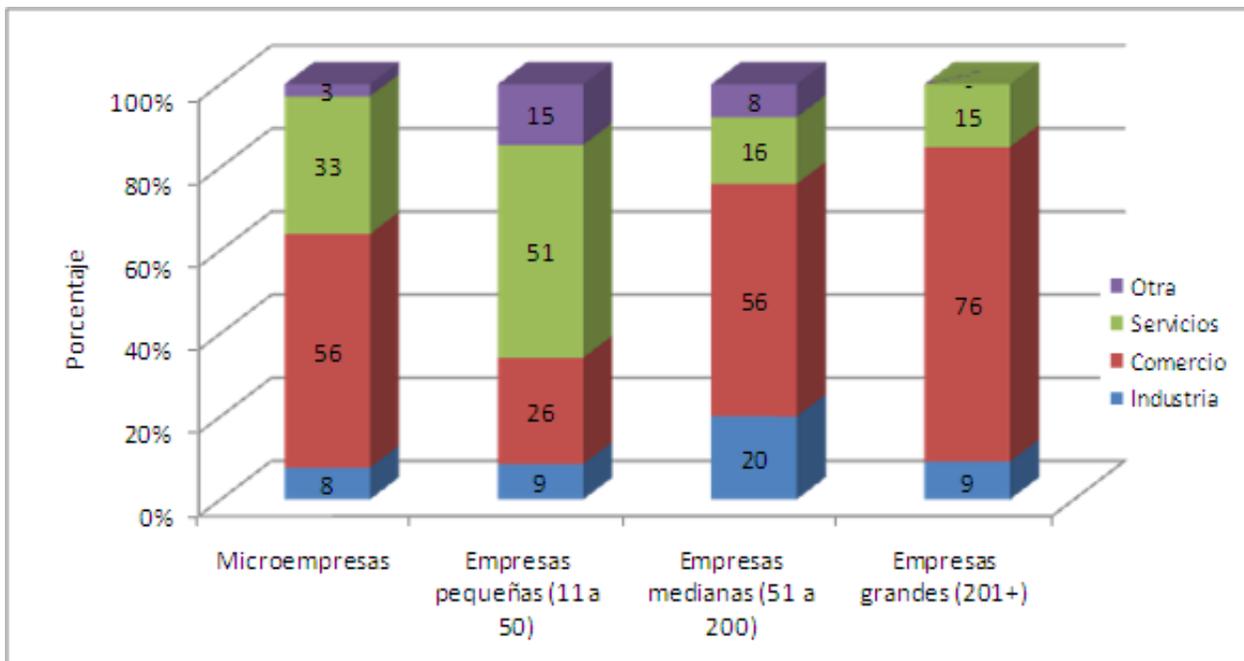
Al interior de este sector se destaca la afluencia de empresas productoras de alimentos y de confección de ropa (la estructura es distinta cuando se mira según empleo). Después del municipio de Soacha (con el 26% del producto industrial), Madrid es el segundo nodo de producción industrial del departamento (7.1%), seguido de Mosquera (6.2%).

Gráfica 2. Tejido productivo según tamaño y sector económico



Fuente: Elaboración CNC con base en Redatam. Censo 2005, DANE.

Gráfica 3. Tejido productivo según sector económico y tipo de empresas



Fuente: Elaboración CNC con base en Redatam, Censo 2005, DANE

Una de las preocupaciones del gobierno municipal frente al tema del empleo es la migración que se percibe; “el uso intensivo de mano de obra ha provocado que se registre un 68,45% de población proveniente de otros municipios y que tan solo 31,47% sea raizal”¹³. Además, debido a los bajos niveles de ingreso que se percibe en la floricultura, principal actividad del municipio, “los trabajadores han desarrollado aversión a este trabajo pues creen que es sinónimo de perpetuarse en la pobreza y se emplean en él por escasez de oportunidades”¹⁴.

Además, aparentemente hay una saturación de la capacidad para generar empleos en las empresas industriales localizadas en la municipalidad, por lo que en el Plan de Desarrollo se prevén acciones para la promoción y creación de Pymes, como alternativas a la empleabilidad actual¹⁵.

2.3 POTENCIALIDADES

Como se presume, la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) con Estados Unidos tendrá diversos efectos sobre los sectores económicos de la región. Por un lado, se encuentran los efectos directos, es decir, aquellos que se derivan de las nuevas condiciones de acceso desde y hacia el mercado estadounidense generadas por el TLC. Esto afecta principalmente a los consumidores y productores que participan en el comercio internacional. Y por otro, la entrada del TLC impulsa indirectamente otras actividades no relacionadas con este tipo de comercio, debido al eslabonamiento que existe entre las distintas actividades productivas dentro de la economía, lo que multiplica el efecto final de un acuerdo comercial de este tipo.

Para este escenario, el municipio deberá prepararse no solo en su oferta exportable de los bienes y servicios en el cual pueda ser competitivo sino en la adecuación necesaria de la infraestructura física, el apoyo logístico y las condiciones apropiadas para un clima de inversión que permita el aprovechamiento efectivo de las nuevas condiciones económicas que traerá la implementación de este tratado.

Las condiciones de localización que facilitaron el desarrollo industrial en la Sabana de Bogotá resultan reforzadas por los beneficios que entrega hoy en día la creación de zonas francas.

Hasta 1991, antes de la apertura económica, las zonas francas eran de carácter público. Existían tan solo 6 en todo el territorio nacional. El fracaso de este esquema para generar empleo, exportaciones y atraer inversión extranjera hizo que se diera la privatización de

¹³ Aseveraciones contenidas en el documento “Inauguración sede del SENA en el municipio de Madrid”, Alcaldía Municipal. El porcentaje a que hace referencia el documento se asocia a la migración de toda la vida, por lo tanto un 69% de los residentes nació en otro municipio.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Al parecer, la estrategia se limita a “capacitar 110 personas (...) sobre promoción y conformación de Pymes”.

las mismas en el año 1991 (Ley 7), por tal razón las zonas francas pasaron a ser 11. Pero a partir de 2005, la concordancia con los regímenes de zonas francas a nivel mundial, introdujo atractivos muy importantes en materia tributaria, aduanera y administrativa. En virtud de esta normatividad el país cuenta al 2011 con cerca de 100 aprobadas, 86 de ellas con resolución de la DIAN.

Es de resaltar que el desarrollo de las zonas francas tiene un impacto multiplicador importante sobre la economía de la región, pues demandan bienes y servicios para atender sus compromisos. Es importante que la política pública promuevan los impactos de estas inversiones ya que aglutinan verdaderos clústeres productivos en las regiones cuando se logra congregarse de manera ordenada y efectiva las condiciones de empleo, ingresos y en general del desarrollo regional.

Dado que la cantidad y calidad de las inversiones están en función de las utilidades que esperan los inversionistas y de los riesgos relacionados, el reto fundamental en el municipio es propiciar la diversificación productiva, el rendimiento de los factores y un mayor crecimiento. La idea es promover un clima de inversión propicio, es decir, generar un ambiente que reduzca los riesgos, costos y barreras injustificadas para que las empresas inviertan productivamente, expandan sus operaciones y creen empleos. Debe estar basado en la legitimidad, gobernabilidad y credibilidad de las instituciones públicas departamentales, con reglas claras para el sector privado y que supere la ineficiencia burocrática y la corrupción asociada a la búsqueda de rentas por parte de los grupos de interés.

Otra restricción importante a la productividad y competitividad departamental reside en las brechas de educación y formación de su fuerza de trabajo, referidas tanto a la oferta educativa como a la calidad de la educación. Es necesario potenciar el vínculo entre la inversión de capital humano y el crecimiento a través del círculo virtuoso compuesto por: mejorar los niveles educativos, crear fuerza de trabajo más calificada y producir bienes más sofisticados en el municipio. El objetivo será más real en el marco de un clima de inversión adecuado respecto a la demanda de trabajo calificado. La elevación de retribuciones sociales de la educación está determinada por las oportunidades de las empresas de acceder a nuevas tecnologías y nuevos mercados.

Considerando que la movilidad laboral en este corredor occidental es importante¹⁶, las potenciales fuentes de empleo tienen que desarrollarse de manera local y regional. De esta forma, los proyectos de zona franca que ya están en curso en Mosquera, Cota, Funza y Facatativá son una oportunidad importante para generar puestos de trabajo y crear clústeres productivos que permitan el desarrollo de actividades conexas y de apoyo, como por ejemplo de servicios empresariales, de mantenimiento, transporte o provisión de insumos. Igualmente han de servir para orientar de manera coordinada con los agentes regionales los programas de formación para el trabajo.

¹⁶ Un porcentaje significativo de los ocupados trabaja por fuera de sus municipios: en Madrid el 22%, en Mosquera el 57%, en Funza el 44%.

2.4 MERCADO LABORAL

Según el Censo 2005, dos tercios del empleo del municipio se concentra en la actividad comercial, específicamente en el comercio al por mayor.

Se han mencionado las oportunidades de enganche laboral que hay tanto en los sectores tradicionales como en los nuevos que se vienen gestando en la subregión. Allí hay posibilidades pero hay que diseñar las estrategias a fin de involucrarse y sacar provecho de los proyectos que están en ejecución. En este sentido se debe revisar los perfiles de las capacitaciones que adelanta el SENA y otras instituciones en el área, a fin de ponerlo a tono con las demandas de estos proyectos.

Durante el proceso de entrevistas realizadas en el estudio diagnóstico del Centro Nacional de Consultoría, se identificaron dos posibles obstáculos para el enganche laboral:

- La baja calificación laboral de la fuerza productiva de Madrid.
- Consecuentemente con lo anterior, el trabajador de Madrid resulta desplazado por trabajadores de otras municipalidades.

En virtud de que no se encuentra respuesta a la problemática del empleo en el municipio debido a que las grandes empresas no generan los puestos de trabajo que se requieren, la Alcaldía ha querido desprenderse de la dependencia de las flores y ha promovido la creación de actividades para señoras, así como la promoción de Pymes mediante la capacitación de 110 personas durante el periodo de administración¹⁷.

El sector más dinámico del municipio es el floricultor. La demanda de trabajo se enfoca en personal no calificado (según documento de la alcaldía el personal tiene un bajo nivel educativo). Como es el primer municipio productor de flores del país, la baja calificación exigida ha producido una fuerte inmigración de personas del mismo departamento, de Bogotá y de Boyacá que buscan de trabajo en los cultivos de flores; particularmente en temporadas de alta demanda.

De manera similar, para el resto de los sectores económicos predominantes en la zona (industria y comercio) hay un componente alto de obreros-empleados (según el Censo 2005 un 86%), pero no es posible separarlos según la calificación. Sin embargo, en la misma base del censo se puede ver el perfil educativo de estos trabajadores, como se enseña en el siguiente cuadro.

¹⁷ Plan de Desarrollo de Madrid 2008-2012, p.236.

Tabla 3. Nivel educativo para categoría obrero(a), empleado(a)

NIVEL EDUCATIVO	Personas	Porcentaje
Básica primaria	7751	36.3
Básica secundaria	4913	23.0
Media académica clásica	3662	17.2
Media técnica	1468	6.9
Normalista	9	0.0
Técnica profesional	1266	5.9
Tecnológica	573	2.7
Profesional	1214	5.7
Especialización	104	0.5
Maestría	24	0.1
Doctorado	21	0.1
Ninguno	340	1.6
No Informa	7	0.0
Total	21351	100.0

Fuente: Cálculos CNC con base en Redatam. Censo 2005, DANE

El hecho de que cerca del 60% de los empleados tenga un nivel educativo inferior a la secundaria media (hasta grado 9) denota que el requisito de capacitación es bajo. Un 17% son bachilleres clásicos que no tienen una vocación ni adiestramiento particular. El porcentaje de gente con mayor calificación asciende al 22%. Un análisis más detallado del grupo de trabajadores más calificados permite establecer que están ubicados en los sectores de más relevancia local como en la agricultura (21%), industria (15%), comercio al por mayor (12%), y en el esperado sector educativo (10%). El mayor grupo de profesionales se encuentra en la educación, seguido de una distribución equitativa entre los otros tres sectores relevantes¹⁸.

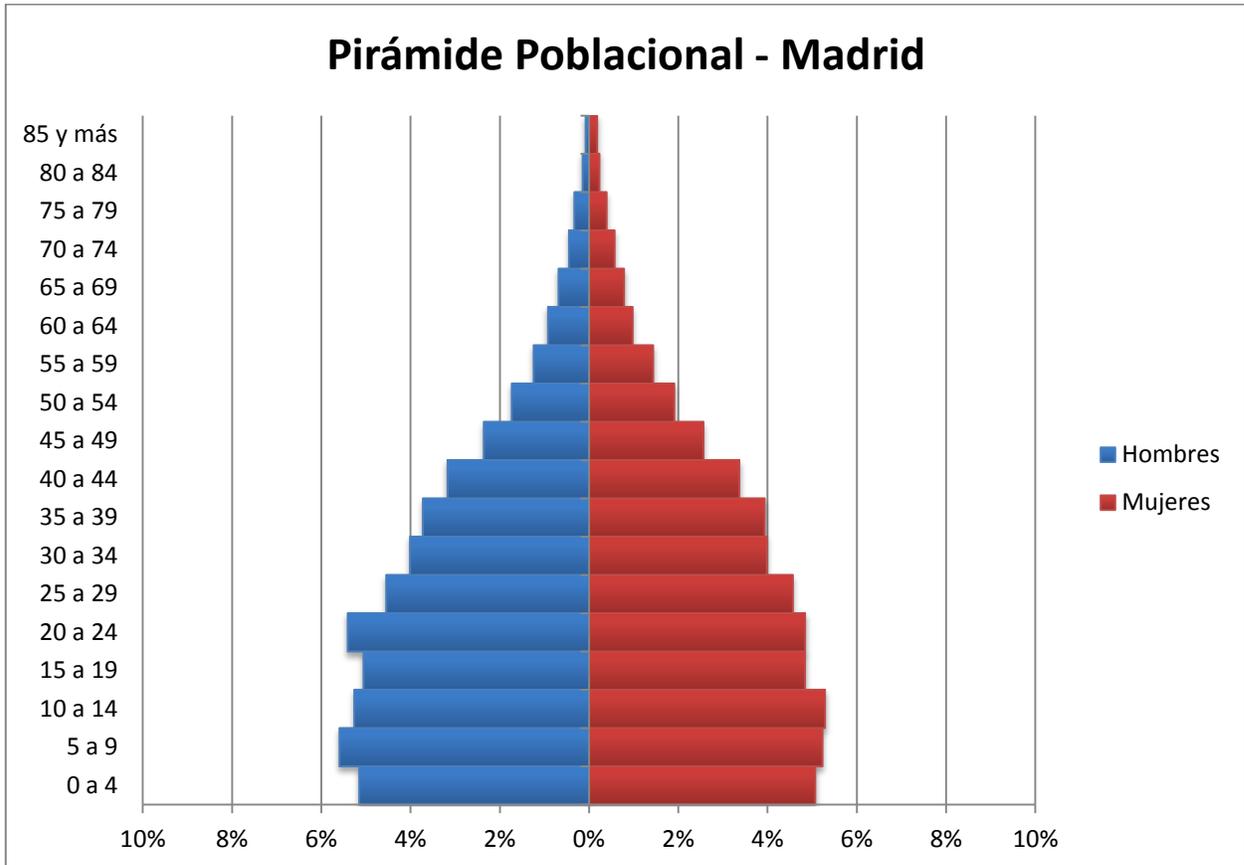
Con base en la información del DANE (Censo 2005), la tasa de crecimiento medio anual de Madrid es de 2.12%, por lo tanto es en una de las más altas del país.

Igualmente, y como se observa en la pirámide poblacional, la mayor cantidad de personas se concentra en población etaria infantil y joven. Si se avanza en la edad, la pirámide va disminuyendo. Los mayores grupos están entre los 5 a 9 años y de 10 a 14 años, seguidos del grupo entre 20 a 24 años. Esto sugiere la importancia de enfocar medidas en

¹⁸Análisis de la información procesada del Censo 2005. Redatam, para el empleo según nivel educativo.

la capacitación enfocada en la articulación laboral de calidad para los jóvenes y las posibilidades de generar emprendimientos en la región.

Gráfica 4. Pirámide poblacional



Fuente: DANE – Censo general 2005

Por otra parte, la estructura del mercado laboral muestra un mayor impacto en el desempleo en las mujeres principalmente en el rango entre los 12 a 28 años. La mayor tasa de ocupación se registra en la población de 29 a 40 años para ambos géneros, seguida por el rango entre 41 a 60 años.

Tabla 4. Mercado laboral - principales agregados por género y grupos de edad

		Población en edad de trabajar	Población económicamente activa	Ocupados	Subempleo	Desocupados	Inactivos	Tasa global de participación	Tasa de ocupación	Tasa de desempleo
Total Personas	Subtotal	47.545	29.217	25.243	9.999	3.973	18.328	61,5	53,1	13,6
	Hombre	23.685	17.402	15.483	5.843	1.919	6.284	73,5	65,4	11,0
	Mujer	23.860	12.028	9.978	4.221	2.050	11.831	50,4	41,8	17,0
Grupos de Edad										
De 12 a 17 años	Subtotal	8.043	1.182	875	302	307	6.861	14,7	10,9	26,0
	Hombre	4.362	787	593	192	195	3.575	18,1	13,6	24,7
	Mujer	3.681	394	282	110	112	3.286	10,7	7,7	28,4
De 18 a 28 años	Subtotal	11.190	8.150	6.437	3.220	1.713	3.040	72,8	57,5	21,0
	Hombre	5.567	4.769	3.959	1.950	811	797	85,7	71,1	17,0
	Mujer	5.623	3.381	2.479	1.271	902	2.242	60,1	44,1	26,7
De 29 a 40 años	Subtotal	10.082	8.517	7.408	3.064	1.109	1.565	84,5	73,5	13,0
	Hombre	4.905	4.802	4.345	1.704	456	103	97,9	88,6	9,5
	Mujer	5.177	3.715	3.063	1.360	652	1.462	71,8	59,2	17,6
De 41 a 60 años	Subtotal	12.968	9.845	9.120	3.087	726	3.123	75,9	70,3	7,4
	Hombre	6.308	5.821	5.462	1.737	359	487	92,3	86,6	6,2
	Mujer	6.660	4.025	3.658	1.351	367	2.636	60,4	54,9	9,1
61 años o más	Subtotal	5.261	1.735	1.621	390	114	3.526	33,0	30,8	6,6
	Hombre	2.543	1.222	1.124	261	98	1.321	48,1	44,2	8,1
	Mujer	2.718	513	497	129	16	2.205	18,9	18,3	3,1

Fuente: GEIH DANE 2010 (agregado anual). Cálculos: Consultor CNC

En cuanto al nivel educativo, se mantiene el mismo comportamiento entre los hombres y mujeres citado en el cuadro anterior. La mayor tasa de ocupación se encuentra en el segmento de la población con título de pregrado o posgrado, mientras que la mayor tasa de desempleo se da en las personas que no completaron su educación superior. Esto evidencia la importancia de la capacitación laboral profesional para el acceso a empleos formales y bien remunerados.

Tabla 5. Mercado laboral - principales agregados por género y nivel educativo

		Población en edad de trabajar	Población económicamente activa	Ocupados	Subempleo	Desocupados	Inactivos	Tasa global de participación	Tasa de ocupación	Tasa de desempleo
Total personas	Subtotal	47.545	29.217	25.243	9.999	3.973	18.32	61,5	53,1	13,6

PLAN LOCAL DE EMPLEO DE MADRID (CUNDINAMARCA)

							8			
	Hombre	23.685	17.402	15.483	5.843	1.919	6.284	73,5	65,4	11,0
	Mujer	23.860	12.028	9.978	4.221	2.050	11.83	50,4	41,8	17,0
							1			
Nivel educativo										
No clasificado	Subtotal	8	1	1	0	0	6	19,4	19,4	0,0
	Hombre	4	1	1	0	0	2	40,3	40,3	0,0
	Mujer	4	0	0	0	0	4	0,0	0,0	#¡DIV/0!
Primaria o menos	Subtotal	15.875	9.328	8.343	3.238	985	6.547	58,8	52,6	10,6
	Hombre	7.985	6.060	5.479	1.984	581	1.925	75,9	68,6	9,6
	Mujer	7.890	3.268	2.864	1.254	404	4.622	41,4	36,3	12,4
Bachillerato incompleto	Subtotal	14.128	6.382	5.508	2.400	874	7.745	45,2	39,0	13,7
	Hombre	7.343	3.958	3.530	1.496	428	3.385	53,9	48,1	10,8
	Mujer	6.785	2.424	1.978	905	446	4.360	35,7	29,2	18,4
Bachillerato completo	Subtotal	9.956	7.876	6.656	2.686	1.220	2.081	79,1	66,9	15,5
	Hombre	4.797	4.470	3.914	1.548	556	327	93,2	81,6	12,4
	Mujer	5.159	3.405	2.742	1.139	663	1.754	66,0	53,1	19,5
Superior incompleta	Subtotal	2.577	1.390	1.103	556	287	1.187	53,9	42,8	20,7
	Hombre	1.184	675	531	245	144	509	57,0	44,8	21,4
	Mujer	1.392	714	571	311	143	678	51,3	41,0	20,0
Técnico o tecnológico	Subtotal	2.449	2.119	1.771	613	347	331	86,5	72,3	16,4
	Hombre	1.041	990	898	284	92	52	95,0	86,2	9,3
	Mujer	1.408	1.129	873	329	256	279	80,2	62,0	22,7
Pregrado o posgrado	Subtotal	2.552	2.334	2.078	569	256	218	91,5	81,4	11,0
	Hombre	1.331	1.247	1.128	286	118	84	93,7	84,8	9,5
	Mujer	1.222	1.088	950	284	138	134	89,0	77,8	12,7

Fuente: GEIH DANE 2010 (agregado anual). Cálculos: Consultor CNC

En cuanto a la rama de actividad, el sector de comercio, reparación, restaurantes y hoteles es el que más población ocupa, seguido de servicios sociales y de la industria manufacturera. Estos sectores muestran una estabilidad por lo menos mayor de un año para sus empleados.

Tabla 6. Mercado laboral - principales agregados por género y rama de actividad

		Ocupados	Tiempo de ocupación		Desempleado cesante	Tiempo cesante	
		Subtotal	Menos de un año	Más de un año	Subtotal	Menos de un año	Más de un año
Total personas	Subtotal	47.545	13.649	33.896	3.973	394	3.580
	Hombre	23.685	6.112	17.574	1.919	275	1.644
	Mujer	23.860	7.844	16.015	2.050	119	1.931
No específica	Subtotal	12	5	7	6	0	6
	Hombre	7	0	7	5	0	5
	Mujer	5	5	0	0	0	0
AGROPECUARIO, SILVICULTURA, CAZA Y PESCA	Subtotal	3.414	1.007	2.406	339	55	283
	Hombre	2764	735	2.029	267	51	215
	Mujer	650	272	377	72	4	68
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	Subtotal	433	193	240	63	10	53
	Hombre	367	145	222	57	10	47
	Mujer	66	48	18	6	0	6
INDUSTRIA MANUFACTURERA	Subtotal	6.830	1.811	5.019	481	50	431
	Hombre	3312	783	2.528	253	40	213
	Mujer	3518	1.028	2.490	228	10	218
ELECTRICIDAD, GAS DE CIUDAD Y AGUA	Subtotal	368	75	293	10	0	10
	Hombre	241	53	188	2	0	2
	Mujer	127	22	105	8	0	8
CONSTRUCCIÓN	Subtotal	2.497	1.158	1.339	356	89	267
	Hombre	2429	1.118	1.311	349	89	260
	Mujer	69	40	28	7	0	7
COMERCIO, REPARACIÓN, RESTAURANTES Y HOTELES	Subtotal	15.250	4.218	11.031	1.163	77	1.087
	Hombre	6752	1.512	5.240	416	30	386
	Mujer	8497	2.706	5.791	747	46	701
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIÓN	Subtotal	4.955	1.349	3.606	309	26	283
	Hombre	3921	899	3.021	216	20	195
	Mujer	1034	449	585	93	5	88
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS, INMUEBLES Y SERVICIOS A LAS EMPRESAS	Subtotal	2.683	759	1.924	234	12	222
	Hombre	1273	308	966	83	5	78
	Mujer	1410	452	958	151	7	145
SERVICIOS SOCIALES,	Subtotal	11.104	3.380	7.724	1.009	76	934

COMUNALES Y PERSONALES							
	Hombre	2620	559	2.061	272	29	243
	Mujer	8484	2.821	5.663	738	47	691

Fuente Datos: GEIH DANE 2010 (Agregado Anual) Cálculos: Consultor CNC

2.5 POBLACIÓN DE LA RED UNIDOS

La línea de base de la Red Unidos, en el 2010, incluye 506 familias, de las cuales 91 son desplazadas y 415 están en situación de pobreza extrema. El total de la población en la Red es de 1.890 personas.

La población en edad de trabajar (10 a 60 años) de la Red Unidos en Madrid está constituida por 1.332 personas, de las cuales 970 son económicamente activas (73%) y 362 son inactivas (27%).

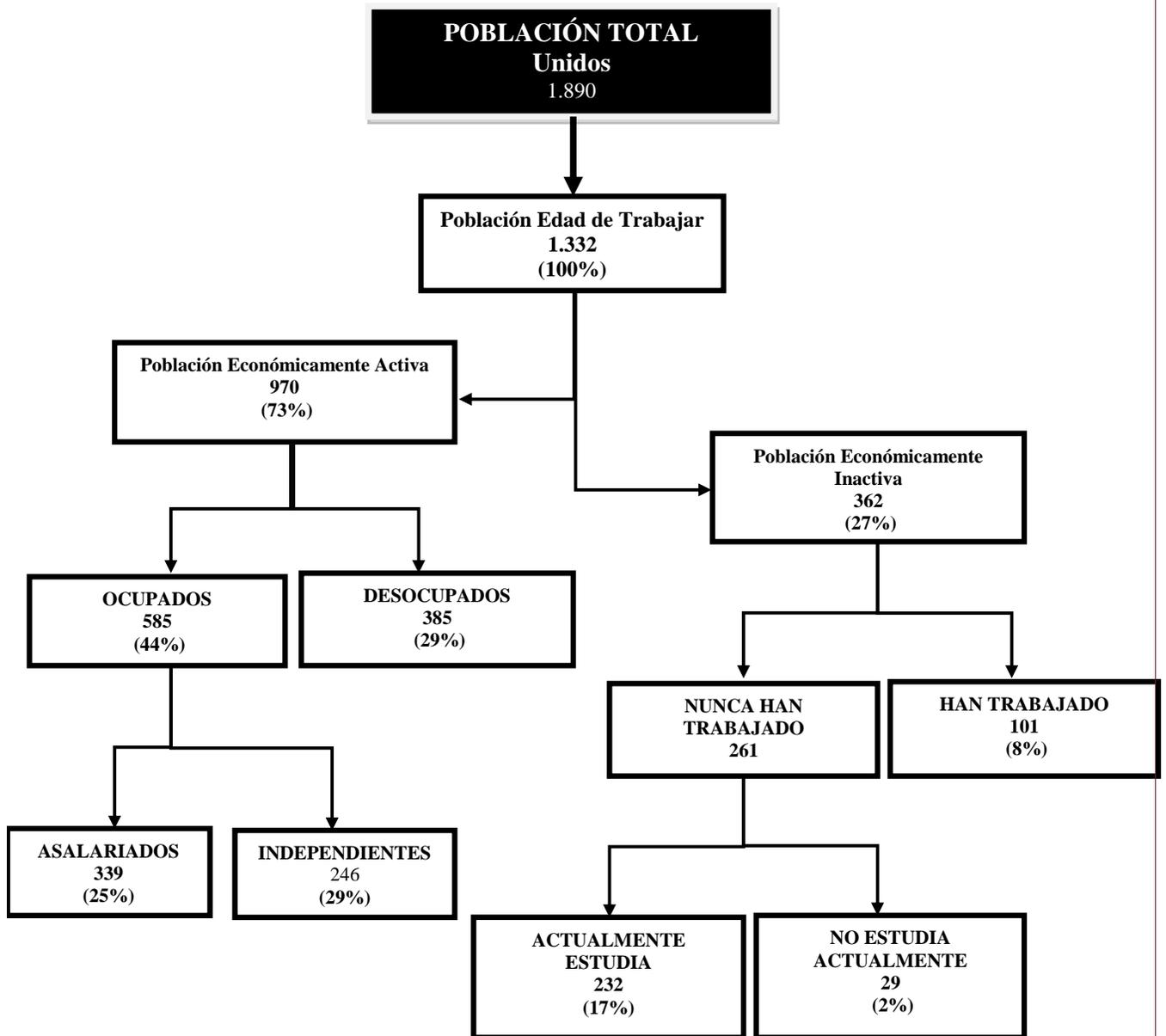
De la población económicamente activa hay solo 585 ocupados, mientras que 385 están desocupados. Igualmente, de la población inactiva existen 101 que ya han trabajado.

El reto propuesto es lograr articular a esta población en proyectos productivos (rurales y/o urbanos) con un enfoque claro en los sectores de mayor potencial. La intención es que se puedan acoplar al entramado industrial de la zona a través de la generación de “negocios inclusivos”.

Gráfica 5. Estructura de la fuerza laboral (Red Unidos)

Mercado de trabajo Población Red Unidos

Estructura de la fuerza laboral Municipio de Madrid



2.6 CONSIDERACIONES SOBRE LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA DE MADRID

A continuación se presenta una serie de consideraciones acordes con los indicadores de población, el comportamiento de los sectores económicos, la estructura de la fuerza laboral y el tejido empresarial obtenidos de diferentes fuentes como el diagnóstico elaborado por el CNC, los aportes de las entidades participantes en la mesa y la información del Coordinador de Gestión Local del PAT (FUPAD):

1. La población entre 17 y 30 años incide altamente en la tasa de desempleo debido a que no logran demostrar experiencia, conocimientos ni destrezas para el trabajo. Es superior del 26,7% para las mujeres y 17% para los hombres.
2. Las mujeres en general cuentan con una alta participación en el sector de comercio restaurantes y hoteles. Sin embargo, requiere ganar mayor participación en otros sectores económicos, como en la industria, ya que genera el 22% de los empleos de las mujeres.
3. Como se indica en la Línea base de la Red Unidos, la tasa de desempleo de la población vulnerable y desplazada está cercana del 30%.
4. Las actividades económicas generadoras de empleo entre el año 2010, en su orden fueron: comercio, hoteles y restaurantes (38,5%), industria (17,24%), transporte (12,51%), agropecuario (8,62%) y servicios comunales y personales (8,03%).
5. Es necesario fomentar el crecimiento de todas las actividades económicas, pero especialmente el comercio, hoteles y restaurantes; industria, agroindustrial, transporte y servicios comunales y personales.
6. Las actividades económicas con mayor participación en el PIB local, para el año 2007, fueron: agropecuario (41,40%), industria (40.40%).
7. Comparando las actividades que generan empleo con la participación de las actividades en el PIB, no existe una relación directa entre la actividad de mayor participación en el PIB (agropecuario) con la de mayor cantidad de empleos (comercio, hoteles y restaurantes).
8. El tejido empresarial de la ciudad de Madrid está estructurado de la siguiente manera:

Cuadro: Tejido empresarial de la ciudad de Madrid - Cundinamarca

Tamaño	% empleos (cálculos FUPAD)	% de participación por sectores		
		Comercio	Industria	Servicios
Micro	76%	42,5%	6,1%	25,0%
Pequeña	4%	1,1%	0,4%	2,1%
Mediana	3	1,8%	0,6%	0,5%
Grande	17%	12,8%	1,5%	2,5%
		58,1%	8,6%	30,2%

Fuente: FUPAD

9. La microempresa genera el 76% del total de empleos de la ciudad. La pequeña empresa aporta el 4% de los empleos, principalmente en el sector servicios, mientras que la gran empresa aporta el 17% de los empleos.
10. El sector servicios genera el 30.2% del total de empleos en la ciudad, mientras el comercio aporta al 58,1%.
11. Atendiendo a la demanda histórica del sector industrial, como alto generador de empleo, debe realizarse un fortalecimiento transversal, especialmente en la pequeña y mediana empresa.
12. De acuerdo al cuadro de tejido empresarial pueden definirse dos estrategias de generación de trabajo; la primera dirigida hacia el fortalecimiento de los sectores y las empresas que generan mayor empleo, pero se corre el riesgo de saturación del mercado. La segunda opción consiste en desarrollar los sectores económicos y las empresas con menor participación, lo cual implicaría mayores esfuerzos en la apertura de mercados.
13. Respecto a la fuerza laboral, la estrategia a adelantar con la población asalariada es mejorar sus capacidades laborales para facilitar su permanencia y movilidad. Con los independientes se espera fomentar procesos de asistencia técnica y formalización, y con la población desocupada se quiere generar mayor recalificación o calificación de acuerdo con los sectores de oportunidad.

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

Los retos impuestos en cada una de las instancias de participación que contribuyeron a la elaboración de este Plan Local de Empleo para el municipio de Madrid deben ser contemplados no solo desde la potencialidad de las instituciones representadas y su actuar cívico y social, sino también desde el compromiso personal que cada uno de los participantes imprima en las tareas o compromisos asumidos. Sin lugar a dudas, el mayor reto que enfrenta el Plan Local de Empleo es que sus participantes acudan de manera constante a los diferentes llamados en pos de implementar y dar seguimiento a cada uno de los proyectos desarrollados. Esto con el fin de que cumplan con las metas y expectativas generadas en cada uno de ellos.

Todos los retos deben ser compartidos por los interesados, por esta razón se pueden establecer ámbitos especiales de acuerdo a la manera de actuar de cada uno de ellos: el ámbito institucional, el económico, el social y la comunidad como beneficiario directo del proceso. Así mismo, obedeciendo a la temporalidad de su ejecución, hay que considerar los diferentes espacios del tiempo para su proyección: a corto (menor a un año), mediano (de 1 a 4 años) y largo plazo (más de 4 años).

A CORTO PLAZO:

- Fortalecer la Oficina de Empleo a través de la implementación de una herramienta tecnológica adecuada para articular la oferta y demanda laboral del municipio.
- El PLE debe convertirse en una norma municipal vía acuerdo o decreto para asegurar la continuidad del proceso construido.
- Desarrollar un diagnóstico de los requerimientos y perfiles laborales demandados por el sector empresarial.
- Inventariar los programas de capacitación disponibles.
- Identificar las principales fuentes de recursos que pueden financiar los programas y proyectos contemplados en el PLE.

A MEDIANO PLAZO:

- Apoyar la formación de Pymes en sectores potenciales identificados previamente.
- Identificar los encadenamientos productivos con potencial de desarrollo.
- Desarrollar un sistema de información actualizado y relevante para los inversionistas potenciales.

- Articular el sector de microempresarios con un entramado de mayor envergadura sostenido por los sectores de mayor potencial, que posibilite procesos de tercerización (proveeduría, labores complementarias, distribución, etc.).

A LARGO PLAZO:

- Consolidar los requerimientos y las fuentes de financiación mixtas para crear un centro de formación tecnológica que responda a las necesidades de la región. Esto incluye establecer alianzas con las alcaldías de los municipios vecinos.

4. EJES ESTRATÉGICOS

Los ejes estratégicos considerados en este Plan Local de Empleo son:

4.1 EMPLEO DE CALIDAD

El empleo de calidad para las personas está ligado a la formación, la capacidad de gestión, las oportunidades o restricciones diferenciales y a la suerte de la empresa dentro de un marco regulado por el ámbito estatal (y por sus propias bondades). Es decir que se relaciona con la capacidad de penetración en el mercado y con la ubicación en un territorio competitivo y generoso con sus empresarios y pobladores.

En el contexto territorial del municipio de Madrid, el empleo de calidad está limitado a unos pocos sectores de la dinámica local, como el sector privado oficial, el sector educativo y el público, con algunas excepciones en el subsector del comercio.

La gran limitante ha sido por mucho tiempo la carencia de competencias laborales para acceder a trabajos de mejor remuneración en las poblaciones menos favorecidas, así como las dificultades económicas para efectuar emprendimientos sostenibles.

Adicionalmente, el tejido empresarial no tiene la trascendencia esperada como generador de empleo en la región. Por consiguiente, la posibilidad de mejora está en la formación especializada de competencias laborales y en el fomento de microempresas y Pymes en los sectores de mayor potencial de desarrollo que puedan articularse al entramado industrial de la región como proveedores de bienes y/o servicios.

4.2 FORTALECIMIENTO Y EMPRENDIMIENTO

El emprendimiento y/o fortalecimiento empresarial son las alternativas laborales que mejoran las fuentes de ingresos familiares en una población. El desarrollo de ambas opciones requiere no solo de la identificación del potencial del negocio a emprender o fortalecer sino de las características del entorno en el que se desenvuelven, así como de la estructura financiera que las puede sostener.

En el caso de Madrid, la alcaldía ha querido desprenderse de la dependencia de las flores y ha promovido la creación de actividades para señoras, así como la promoción de Pymes mediante la capacitación de 110 personas durante el periodo de la administración¹⁹.

La única posibilidad de desarrollo en este marco de acción es articular el sector de microempresarios con un entramado de mayor envergadura sostenido en el sector

¹⁹ Plan de Desarrollo de Madrid 2008-2012, p.236.

industrial. Esto posibilita procesos de tercerización (proveeduría, labores complementarias, distribución, etc.) con el fin de compensar los bajos márgenes de utilidad obtenidos en estas unidades microempresariales.

4.3 CLIMA DE INVERSIÓN Y PROMOCIÓN

Hacer de Madrid una zona atractiva para la inversión, tanto para el empresario local, como para el inversionista externo, es el propósito fundamental de este eje del plan. Si bien es importante la promoción, y con ella atraer inversión, es necesario que desde el territorio se cuente con la capacidad de cumplir con lo ofertado a través de la promoción.

El clima de inversión en Madrid se ha limitado a la infraestructura de las empresas floricultoras y a los parques industriales dominados por el asiento de bodegas de almacenamiento más que de procesos de ensamble o manufactura, por esta razón su impacto en la generación de empleo ha sido muy bajo. En este sentido, el de incentivar el establecimiento de nuevas industrias, deberá estar concentrada toda la promoción y el fomento. Esto servirá para atraer los recursos necesarios y así poder realizar el montaje y la infraestructura física necesaria que demandan estos proyectos.

5. PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DEL PLAN

5.1 PRESENTACIÓN DEL PLAN LOCAL DE EMPLEO

El propósito de este Plan Local de Empleo es presentar los resultados obtenidos durante el proceso dinámico de planeación participativa. Se construyó una hoja de ruta a seguir en el municipio de Madrid para mejorar las condiciones de empleo y generación de ingresos de sus pobladores.

La estructura del Plan Local de Empleo para Madrid está soportada en el desarrollo de tres ejes estratégicos definidos previamente y que han sido citados anteriormente, como son:

- I. **EMPLEO DE CALIDAD:** está enfocado hacia el desarrollo de las competencias laborales de la población en general. Se busca fortalecer la Oficina de Empleo e implementar un centro de formación tecnológica regional.
- II. **FORTALECIMIENTO Y EMPRENDIMIENTO:** identifica los sectores de desarrollo potencial en los cuales se puede enfocar la creación de nuevas Pymes que puedan articularse con el gran entramado industrial del sector.
- III. **CLIMA DE INVERSIÓN Y PROMOCIÓN:** responde a la necesidad particular del municipio de aprovechar las condiciones favorables que ofrecen los seis proyectos de la zona franca que se desarrollan en el departamento.

Para cada uno de estos ejes se desarrollan los siguientes tópicos: objetivos, metas, programas y proyectos propuestos. Además se citan los macroproyectos regionales relacionados con cada eje.

Adicionalmente, se establece la ruta sugerida en cada uno de los ejes y los acuerdos establecidos.

En el capítulo seis encuentran los datos de presupuesto y financiación de acuerdo al estado de los proyectos: a ejecutar, en formulación o las ideas de proyecto.

Finalmente, el plan incluye una serie de recomendaciones sobre la implementación y seguimiento requeridos en el mismo.

5.2 OBJETIVOS DEL PLAN

OBJETIVO GENERAL

Generar las condiciones locales para implementar una política que fortalezca la empleabilidad en el municipio de Madrid por medio del establecimiento de estrategias aplicables a su realidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la articulación de los diferentes sectores económicos para el fortalecimiento empresarial local.
- Fortalecer y proporcionar mano de obra calificada al sector productivo del municipio.
- Implementar un proceso de articulación de la educación media con la superior.
- Promoción y acompañamiento en la creación de nuevas empresas.
- Generar condiciones favorables para los empresarios de la región.

5.3 EJE EMPLEO DE CALIDAD

5.3.1 Objetivo general

Responder con calidad a las exigencias laborales de la región a través de la capacitación y formación pertinente; se deben preparar personas altamente capacitadas y socialmente comprometidas.

5.3.2 Objetivos específicos

- Realizar una descripción del entorno local y regional que nos permita conocer las necesidades del sector y los nuevos retos.
- Involucrar a la familia en el proceso de formación integral, con el fin de recuperar los valores (sociales) y así ser mejores personas.

5.3.3 Programas y proyectos:

PROGRAMA 1: Fortalecimiento de capacidades laborales

PROYECTOS:

❖ **Proyecto: Actualización de requerimientos y perfiles laborales**

Justificación: es necesario tener claridad sobre los requerimientos del sector para tratar de responder a los retos que cada uno tiene programados.

Objetivos: responder a las necesidades de los diferentes sectores en cuanto a la demanda laboral, así se logrará una alianza estratégica entre sociedad, empresa, Estado y sector educativo.

Plazo: mediano (1-4 años).

Actividades a desarrollar: Para llevar a cabo este proyecto es necesario adelantar las siguientes acciones:

- Realizar un diagnóstico local de las necesidades y perfiles requeridos por el sector productivo del municipio, así como de la oferta educativa local y regional.
- Creación de un directorio local de industrias y entidades comerciales para ser socializado a nivel regional.
- Desarrollar reuniones estratégicas con el fin de lograr alianzas con los diferentes sectores (educativo, administrativo y productivo) para gestionar y financiar los programas de capacitación requeridos.
- Diseño de un programa de capacitación.
- Hacer evidente a la comunidad la oferta laboral y los programas de capacitación del municipio y de la región.
- Implementar la capacitación definida.
- Verificar y evaluar el proceso.

Metas: capacitar de manera especializada y pertinente por lo menos 500 personas del municipio.

Se requiere la participación de las siguientes entidades:

- Ministerio del Trabajo
- Alcaldía Municipal
- UNIMINUTO
- SENA
- Cámara de Comercio de Facatativá
- Sector privado

- Comunidad

Aportes y costo: los aportes para este proyecto serán de dinero en efectivo, asistencia técnica y capacitaciones.

❖ **Proyecto: Inclusión laboral para las personas en condición de discapacidad del municipio de Madrid**

Justificación: el municipio de Madrid cuenta con una población de 2.600 personas en condición de discapacidad de las cuales se conoce su estado de salud y están localizadas 500. Para dar cobertura a las necesidades de manutención y autogestión de las personas en condición de discapacidad, se diseñó el Programa de Inserción Laboral (PIL), en el cual se busca capacitar para el trabajo, el deporte y las actividades culturales a los mayores de 14 años.

En este proceso todos los actores del proceso han interpuesto barreras. Esto ha hecho pensar en la necesidad de buscar apoyo externo para hacer que se haga realidad el cambio de mentalidad. El trabajo para esta población debe ser un derecho, y a su vez, esta misma población debe estar realmente preparada para asumir un determinado rol.

Objetivos:

- Brindar las herramientas necesarias, en el ámbito personal y ocupacional, a la población en condición de discapacidad, de tal forma que se encuentren preparados para enfrentar ofertas laborales acordes a su perfil ocupacional.
- Definir estrategias de convocatoria y compromiso por parte de los empresarios de la región en torno a la necesidad de desarrollar organizaciones incluyentes y sensibles ante las problemáticas de la población en condición de discapacidad.
- Asesorar y hacer seguimiento a la conformación de unidades productivas formadas por personas en condición de discapacidad o sus familiares, de tal manera que se genere la posibilidad de ingresos económicos y de independencia.

Plazo: mediano (1-4 años).

Actividades a desarrollar: para llevar a cabo este proyecto es necesario adelantar las siguientes acciones:

- En pro de contrarrestar la problemática citada en el diagnóstico, la administración municipal de Madrid está llevando a cabo diferentes actividades para la consecución de recursos, como la gestión de proyectos en entidades del nivel nacional.
- Vincular a la población en condición de discapacidad al PIL y aplicar los instrumentos requeridos para definir su perfil ocupacional, intereses y habilidades. Realizar asesorías e intervenciones por parte de un equipo conformado por terapeutas ocupacionales, psicólogos, trabajadores sociales, fonoaudiólogos y fisioterapeutas para dar soporte al proceso de rehabilitación integral.
- Gestionar con diferentes entidades del orden público y privado, a nivel nacional e internacional, las capacitaciones adecuadas que contribuyan al desarrollo de las

habilidades de cada una de las personas beneficiarias del programa y hacer seguimiento al proceso en general.

- Supervisar y asesorar a la población beneficiaria del programa acerca de la conformación de proyectos productivos y gestionar con los empresarios del sector público y privado la posibilidad de incluir en sus nóminas a personas en condición de discapacidad que posean el perfil esperado para los puestos ofertados.
- Intercambiar conocimientos con ayuntamientos españoles sobre el manejo de las necesidades de la población en condición de discapacidad, ya que ellos tienen una gran experiencia en el tema.

Metas:

Ubicar laboralmente o en proyectos productivos a 40 personas en condición de discapacidad para el actual periodo de gobierno.

Se requiere la participación de las siguientes entidades:

- Ministerio del Trabajo
- Alcaldía Municipal
- UNIMINUTO
- SENA
- Cámara de Comercio de Facatativá
- Sector Privado
- Comunidad

Aportes y costo: los aportes para este proyecto serán de dinero en efectivo, asistencia técnica y capacitaciones.

PROGRAMA 2: Centro de formación industrial

PROYECTOS:

❖ **Establecer las alianzas estratégicas con el sector privado para el montaje y adecuación del centro de formación.**

Justificación: se requiere contar con una infraestructura adecuada para capacitación en las áreas tecnológicas que demanda el sector productivo de la región.

Objetivos: dotar al centro de formación con la tecnología de punta necesaria para capacitar a la población de la región en las áreas requeridas por las empresas.

Plazo: mediano (1- 4 años).

Actividades a desarrollar:

- Determinar las necesidades tecnológicas y de maquinaria para la capacitación.
- Ubicar el sitio y efectuar el diseño de las instalaciones del centro de formación.
- Construir el centro tecnológico de formación.
- Crear alianzas estratégicas para la adecuación del centro de formación.
- Crear un plan de divulgación y promoción del centro de formación.

Metas: proveer capacitación especializada y pertinente a más de 500 personas de la región de Sabana Occidente.

Se requiere la participación de las siguientes entidades:

- Ministerio del Trabajo
- Alcaldía Municipal
- Gobernación de Cundinamarca
- SENA e instituciones educativas de la Región Sabana Occidente
- Cámara de Comercio de Facatativá
- Cooperación Internacional
- Sector privado
- Comunidad

Aportes y costo: los aportes para este proyecto serán de dinero en efectivo, asistencia técnica y capacitaciones.

PROGRAMA 3: Fortalecimiento de la oficina de empleo del municipio

PROYECTOS:

- ❖ **Consolidación de una plataforma tecnológica de información y registro para el empleo.**

Justificación: la oficina de empleo del municipio requiere una plataforma tecnológica que permita articular en forma más eficiente y eficaz la oferta y demanda laboral así como monitorear la situación de empleabilidad de la región.

Objetivos: crear una herramienta tecnológica amigable para los usuarios (comunidad y sector privado) que articule la oferta y la demanda laboral del municipio, y elabore registros estadísticos que permitan monitorear el comportamiento del empleo en el municipio de Madrid.

Plazo: corto (1 año).

Actividades a desarrollar: para llevar a cabo este proyecto es necesario adelantar las siguientes acciones:

- Evaluación de las alternativas tecnológicas disponibles en el mercado para el manejo de base de datos.
- Selección y montaje de la plataforma tecnológica.
- Capacitación de los usuarios internos y externos.
- Divulgación masiva del portal interactivo ante la comunidad del municipio.
- Gestión de recursos para el sostenimiento de la oficina de empleo del municipio y el mantenimiento del portal interactivo de empleo.

Metas: para el año 2015, vincular a 2.000 personas a un empleo formal a través del portal interactivo de empleo.

Se requiere la participación de las siguientes entidades:

- Ministerio del Trabajo
- Alcaldía Municipal
- SENA
- Cámara de Comercio de Facatativá
- Sector Privado
- Comunidad

Aportes y costo: los aportes para este proyecto serán de dinero en efectivo, asistencia técnica y capacitaciones.

El costo total estimado es de: **\$50'000.000.**

5.3.4 Macro proyectos regionales:

Para apoyar el desarrollo de este eje, el municipio y la región han priorizado los siguientes macro proyectos:

1. Mega proyecto agroindustrial de Bogotá y Cundinamarca.

OBJETIVO: dotar al municipio y a la región de un enclave para alistamiento, tratamiento y exportación de frutas y verduras. Es un proyecto impulsado por el MEGA de la Cámara de Comercio de Bogotá y pretende convertir el área de este proyecto en una zona franca.

META: el proyecto ya tiene un estudio de prefactibilidad y aspira concentrar 16 productos frutales, 17 productos medicinales, aromáticos y condimentarios, 25 productos de hortalizas y 8 de tubérculos. La meta a 2015 es exportar 1.500'000.000 de dólares anuales en frutas, hortalizas y aromáticas (al año 2004 estos productos solo contabilizaban 50'000.000 de dólares en ventas).

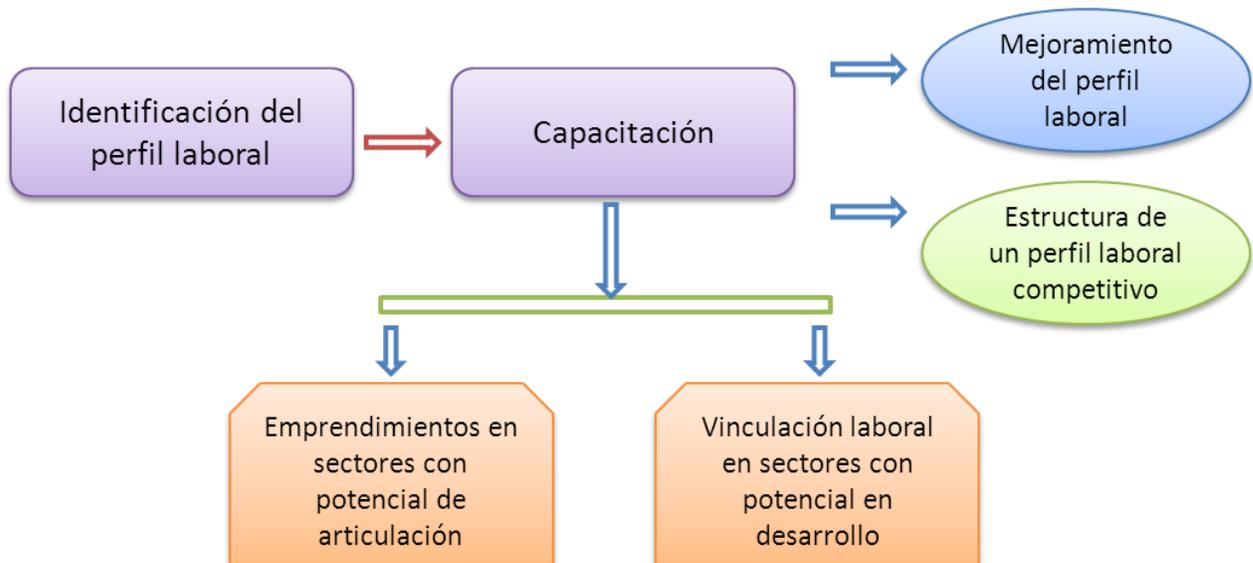
2. Consolidación de la zona franca de occidente.

OBJETIVO: concretar el apoyo del sector industrial para la zona franca permanente que se consolida en el corredor de Funza- Mosquera-Madrid.

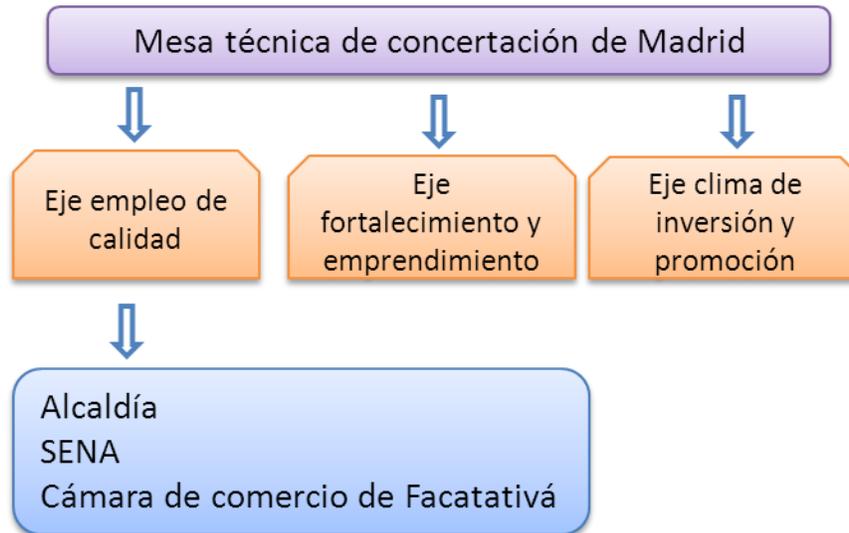
META: generar unos 15.000 empleos (30% de ellos directos) gracias a la Zona Franca de Occidente que actualmente se construye entre la variante de Mosquera-Madrid. Ello representa el 60% de la fuerza de trabajo ocupada del municipio (según censo 2005). Si se considera que cerca de la mitad de esta fuerza laboral estaría trabajando en municipios distintos al de su residencia, este proyecto estaría más que duplicando la ocupación en el municipio.

Con un proyecto tan ambicioso se debe generar la mayor cantidad de sinergias entorno a este. Se debe reunir a las empresas de prestación de servicios para apoyo a las actividades fabriles y de servicios de la zona franca, capacitar a la población en las áreas que demanden las empresas interesadas en el proyecto, crear de Mipymes que entren a formar parte de la cadena productiva que allí se genera, consolidar el servicio de transporte de carga, etc.

5.3.5 Ruta hacia el empleo de calidad



5.3.6 Sistema de coordinación, gestión, información y monitoreo



5.3.7 Oficina local para el empleo de calidad

El fortalecimiento de la oficina local de empleo del municipio, en cabeza de la Secretaría de Desarrollo Económico, es la principal herramienta para articular la oferta y demanda laboral del municipio a través de una plataforma tecnológica que permita efectuar el monitoreo del comportamiento de esta dinámica y llevar las estadísticas correspondientes para el enfoque más adecuado de los programas y recursos.

5.4 EJE FORTALECIMIENTO Y EMPRENDIMIENTO

5.4.1 Objetivo general

Impulsar la cultura del emprendimiento y fortalecer las unidades productivas ya existentes.

5.4.2 Objetivos específicos

- Identificar las oportunidades más viables de acuerdo con las necesidades del mercado.
- Generar la creación de cadenas productivas.
- Crear mecanismos de integración entre las entidades públicas y privadas para generar crecimiento y fortalecimiento empresarial.
- Brindar capacitación a los consumidores (comunidad).

5.4.3 Programas y Proyectos:

PROGRAMA 1: Creación de Pymes y famiempresas

PROYECTOS:

❖ Proyecto: Identificación de los sectores productivos con mayor potencial para el emprendimiento

Justificación: se requiere definir las necesidades del mercado y orientar la creación de Pymes y famiempresas destinadas a satisfacerlas.

Objetivos: conocer la oferta y demanda de los diferentes sectores del municipio de Madrid para fomentar y crear nuevas Pymes y famiempresas para facilitar la creación de cadenas productivas.

Plazo: corto (1 año).

Actividades a desarrollar: para llevar a cabo este proyecto es necesario adelantar las siguientes acciones:

- Recopilar información acerca de las necesidades y potencialidades de los diferentes sectores ante las entidades públicas y privadas a través de la contratación de un diagnóstico especializado.
- Tabulación y análisis de la información recopilada.
- Crear un banco de proyectos de emprendimiento y fortalecimiento.
- Definir los programas de capacitación destinados a la conformación de las nuevas Pymes y/o famiempresas.
- Fomentar la creación de nuevos Emprendimientos con un enfoque claro de articulación con el entramado industrial de la región.

Metas: capacitar a 100 microempresarios de Madrid para que fortalezcan sus empresas, creen nuevos emprendimientos y sean generadores de empleo e ingresos en el municipio.

Se requiere la participación de las siguientes entidades:

- Alcaldía Municipal
- SENA
- UNIMINUTO
- Colegios con vocación empresarial
- Cámara de Comercio de Facatativá

- Sector privado
- Comunidad

Aportes y costo: los aportes para este proyecto serán de dinero en efectivo, asistencia técnica y capacitaciones.

❖ **Proyecto: Fortalecimiento de la asociatividad empresarial**

Justificación: la conformación de empresas asociativas contribuye a generar una mejor y mayor competitividad, además, promueve valores sociales importantes en el desarrollo humano y profesional.

Objetivos: promover, capacitar y facilitar la creación de empresas asociativas que logren suplir las necesidades de la región y sean fuente de empleo de calidad para sus integrantes.

Plazo: mediano (1-4 años).

Actividades a desarrollar: para llevar a cabo este proyecto es necesario adelantar las siguientes acciones:

- Establecer un programa de capacitación que abarque temas como: asociatividad, emprendimiento, mercadeo, promoción, sostenibilidad, etc.
- Definir los sectores con mayor potencialidad para el desarrollo de empresas asociativas.
- Adelantar los convenios pertinentes con las instituciones públicas y/o privadas que puedan apoyar la conformación de cadenas productivas asociativas.

Metas: lograr la conformación de al menos cinco (5) empresas asociativas en el municipio.

Se requiere la participación de las siguientes entidades:

- Ministerio del Trabajo
- Alcaldía Municipal
- UNIMINUTO
- SENA
- Cámara de Comercio de Facatativá
- Sector privado
- Comunidad

Aportes y costo: los aportes para este proyecto serán de dinero en efectivo, asistencia técnica y capacitaciones.

PROGRAMA 2: Formalización empresarial y primer empleo

PROYECTOS:

❖ **Proyecto: Promoción de la formalización y de la Ley 1429 del 2010**

Justificación: el hecho de formalizar una Pyme o famiempresa permite seguir disfrutando del Sisben y otros servicios. Por lo tanto, los ciudadanos pueden probar la formalidad sin perder los derechos que tienen desde la informalidad.

Objetivos: formalizar el mayor número de Pymes y famiempresas del municipio de Madrid. Adicionalmente, se busca fomentar la vinculación laboral de la población de jóvenes del municipio.

Plazo: corto (1 año).

Actividades a desarrollar: para llevar a cabo este proyecto es necesario adelantar las siguientes acciones:

- Diseñar un modelo pedagógico para la promoción de la Ley a través de volantes y/o cartillas ilustrativas.
- Incentivar espacios de diálogo y divulgación de la Ley con el sector privado y la comunidad.
- Hacer un seguimiento continuo a las solicitudes de creación de nuevas empresas como efecto de los beneficios que ofrece la Ley.
- Diseñar un plan de Formalización para Pymes y Famiempresas.

Metas: lograr la difusión necesaria de la Ley para generar un impacto positivo en la empleabilidad local y en la generación de nuevas Pymes.

Realizar cuatro (4) actividades de capacitación y promoción.

Se requiere la participación de las siguientes entidades:

- Ministerio del Trabajo
- Ministerio de Industria, Comercio y Turismo
- DIAN
- Alcaldía Municipal
- SENA
- Cámara de Comercio de Facatativá

- Sector privado
- Comunidad

Aportes y Costo: los aportes para este proyecto serán de dinero en efectivo, asistencia técnica y capacitaciones.

El costo total estimado es de: **\$100'000.000.**

❖ **Proyecto: Feria para el empleo y la educación**

Justificación: el crecimiento de la población del municipio propicia un espacio para promocionar las ofertas educativas y laborales que tienen mayor potencial de articulación y desarrollo.

Objetivos: dar a conocer la oferta laboral y educativa del municipio a nivel técnico, tecnológico y profesional con el fin de brindar orientación sobre los programas de capacitación y empleabilidad.

Plazo: corto (1 año).

Actividades a desarrollar: para llevar a cabo este proyecto es necesario adelantar las siguientes acciones:

- Desarrollar talleres con jóvenes de grado 10º y 11º y test inteligentes múltiples.
- Promocionar y divulgar a toda la población la oferta laboral y educativa disponible en el municipio.
- Desarrollar talleres con todo el público en temas que faciliten el acceso al primer empleo. Ejemplo:
 1. ¿Cómo elaborar una buena hoja de vida?
 2. ¿Cómo presentar una entrevista?
 3. Mejoramiento de competencias personales.

Metas: incrementar la capacidad productiva del sector agrícola del municipio como mecanismo de generación de nuevos empleos e ingresos en la población.

Se requiere la participación de las siguientes entidades:

- Alcaldía Municipal
- SENA
- UNIMINUTO
- Instituciones educativas de educación media y superior

- Sector privado
- Comunidad

Aportes y costo: los aportes para este proyecto serán de dinero en efectivo, asistencia técnica y capacitaciones.

PROGRAMA 3: Identificación de encadenamientos productivos

PROYECTOS:

❖ Proyecto: Creación de la comisión local de competitividad

Justificación: las Mipymes no cuentan con un modelo de gestión gerencial para sus unidades productivas, por lo cual se hace necesario crear un ente u organismo encargado de monitorear y apoyar su desarrollo competitivo.

Objetivos: elevar la competitividad de las Mipymes a través de la identificación de las principales falencias en ventas, mercadeo, calidad, etc.

Plazo: mediano (1-4 años).

Actividades a desarrollar: para llevar a cabo este proyecto es necesario adelantar las siguientes acciones:

- Elaborar un diagnóstico y caracterización de las Mipymes del municipio.
- Desarrollar un directorio microempresarial municipal.
- Seleccionar los integrantes de la Comisión Local de Competitividad y establecer sus funciones y compromisos.
- Establecer alianzas estratégicas para adelantar procesos de crédito y capacitación.
- Diseñar un plan de capacitación y seguimiento.

Metas: crear la Comisión Local de Competitividad. Debe ser autosostenible y debe gestionar de manera permanente nuevos recursos para apoyar a las Mipymes del municipio.

Se requiere la participación de las siguientes entidades:

- Alcaldía Municipal
- SENA
- UNIMINUTO
- Cámara de Comercio de Facatativá
- Sector privado
- Comunidad

Aportes y costo: los aportes para este proyecto serán de dinero en efectivo, asistencia técnica y capacitaciones.

❖ **Proyecto: Las Mipymes a zonas francas**

Justificación: es necesario desarrollar los procesos de integración de las Mipymes a zonas francas para recibir transferencia tecnológica y articular los diferentes eslabones de la cadena productiva y comercial.

Objetivos: lograr una articulación efectiva y sostenible de las Mipymes en los procesos de las empresas de las zonas francas de la región, bien sea como proveedores, distribuidores o comercializadores. Se debe aprovechar la transferencia tecnológica que se genere en el proceso.

Plazo: mediano (1-4 años).

Actividades a desarrollar: para llevar a cabo este proyecto es necesario adelantar las siguientes acciones:

- Incentivar las pasantías empresariales en las empresas de las zonas francas.
- Desarrollar conversatorios y charlas con los líderes de estas zonas francas.
- Fomentar en la región el establecimiento de ruedas de negocios entre los diferentes sectores vinculados con las zonas francas.

Metas: lograr la articulación de cinco (5) Mipymes con los conglomerados empresariales de las zonas francas de la región.

Se requiere la participación de las siguientes entidades:

- Alcaldía Municipal
- SENA
- UNIMINUTO
- Instituciones educativas de educación media y superior
- Sector privado
- Comunidad

Aportes y costo: los aportes para este proyecto serán de dinero en efectivo, asistencia técnica y capacitaciones.

5.4.4 Macro proyectos regionales

Para apoyar el desarrollo de este eje, el municipio y la región tienen priorizados los siguientes macroproyectos:

1. Mega proyecto agroindustrial de Bogotá y Cundinamarca

OBJETIVO: dotar al municipio y a la región de un enclave para alistamiento, tratamiento y exportación de frutas y verduras.

Es un proyecto impulsado por el MEGA de la Cámara de Comercio de Bogotá y pretende convertir el área de este proyecto en una zona franca.

META: el proyecto ya tiene estudio de prefactibilidad y aspira concentrar 16 productos frutales, 17 productos medicinales, aromáticos y condimentarios, 25 productos de hortalizas y 8 tubérculos. La meta al 2015 es exportar US\$1.500 millones anuales en frutas, hortalizas y aromáticas (al año 2004 estos productos solo contabilizaban US\$50 millones de ventas).

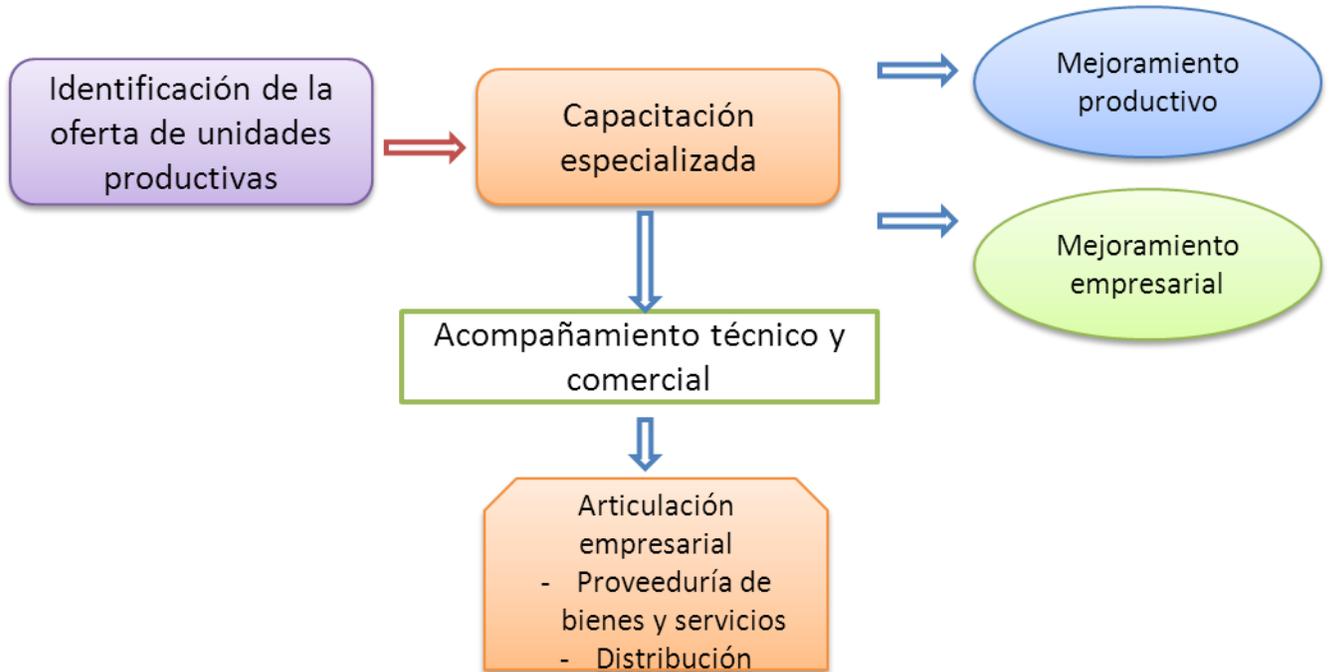
2. Consolidación de la zona franca de occidente

OBJETIVO: concretar el apoyo del sector industrial para la Zona Franca permanente que se consolida en el corredor Funza- Mosquera-Madrid.

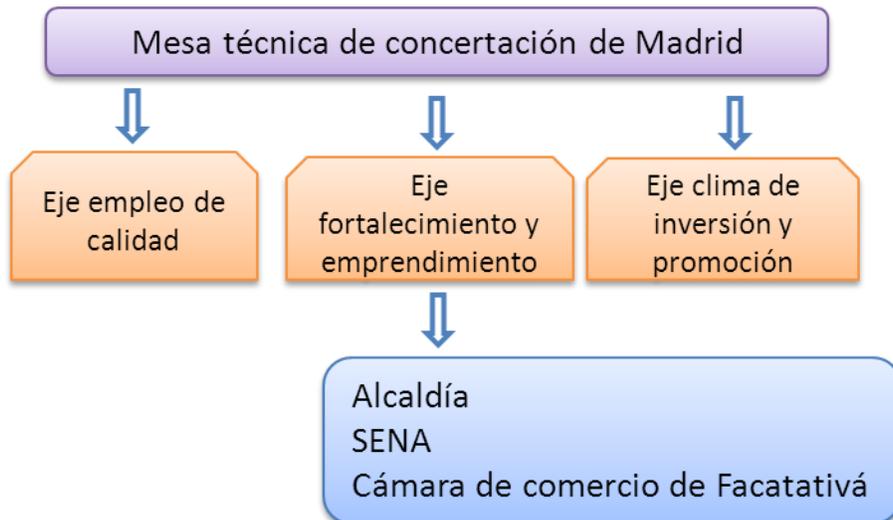
META: generar unos 15.000 empleos (30% de ellos directos) gracias a la Zona Franca de Occidente que actualmente se construye entre la variante de Mosquera-Madrid. Ello representa el 60% de la fuerza de trabajo ocupada del municipio (según censo 2005). Si se considera que cerca de la mitad de esta fuerza laboral estaría trabajando en municipios distintos al de su residencia, este proyecto estaría más que duplicando la ocupación en el municipio.

Con un proyecto tan ambicioso se debe generar la mayor cantidad de sinergias entorno a este. Se debe reunir a las empresas de prestación de servicios para apoyo a las actividades fabriles y de servicios de la zona franca, capacitar a la población en las áreas que demanden las empresas interesadas en el proyecto, crear de Mipymes que entren a formar parte de la cadena productiva que allí se genera, consolidar el servicio de transporte de carga, etc.

5.4.5 Ruta hacia el fortalecimiento y emprendimiento



5.4.6 Sistema de coordinación, gestión, información y monitoreo



5.4.7 Institucionalidad para el fortalecimiento y emprendimiento

La institucionalidad actual en Madrid para desarrollar el eje de Fortalecimiento y Emprendimiento se soporta en instituciones públicas y privadas como: la Alcaldía Municipal, SENA, UNIMINUTO y Cámara de Comercio de Facatativá.

5.5 EJE CLIMA DE INVERSIÓN Y PROMOCIÓN

5.5.1 Objetivo general

Promover al municipio de Madrid como un Centro de Inversión que genere oportunidades y condiciones favorables para el desarrollo empresarial.

5.5.2 Objetivos específicos

- Establecer una política local que promueva el asentamiento de empresas y simultáneamente genere beneficios para el municipio.
- Fortalecer la infraestructura del municipio a través de: servicios públicos, mano de obra calificada, oferta educativa e incentivos tributarios atractivos para focalizar la inversión hacia el municipio de Madrid.
- Crear una dependencia en la cual se unifique la información de Hacienda, Urbanismo y la Oficina de Empleo para proporcionar información clara y confiable a los posibles inversionistas.
- Fomentar y generar el área de Responsabilidad Social Empresarial en las empresas del sector.
- De acuerdo al POT, establecer áreas definidas que ofrezcan una ventaja competitiva para los empresarios y para la promoción del municipio de Madrid en general.

5.5.3 Programas y proyectos

PROGRAMA 1: Fomento a la zona franca de occidente

PROYECTOS:

❖ Proyecto: Promoción para el establecimiento de empresas manufactureras

Justificación: la mayoría de empresas ubicadas en la Zona Franca son empresas de bodega mas no de producción o manufactura. Por esta razón, el impacto sobre el empleo es marginal.

Objetivos: motivar la reconversión o nueva instalación de plantas de producción en el área de la zona franca para generar nuevos empleos.

Plazo: mediano (1-4 años).

Actividades a desarrollar: para llevar a cabo este proyecto es necesario adelantar las siguientes acciones:

- Fortalecer la infraestructura del municipio para que cumpla con las necesidades y expectativas de la industria que quiera establecerse en el municipio.
- Promover la mano de obra calificada.
- Desarrollar un sistema de incentivos tributarios que tenga como fin promocionar la instalación de plantas de producción en vez de bodegas de almacenamiento en la zona franca.

Metas: aprovechar las condiciones favorables otorgadas por la figura de zona franca para incentivar la instalación de empresas manufactureras que generen al menos 200 empleos directos.

Se requiere la participación de las siguientes entidades:

- Alcaldía Municipal
- Cámara de Comercio de Facatativá
- SENA
- Gobernación de Cundinamarca
- Sector privado
- Comunidad

Aportes y costo: los aportes para este proyecto serán de dinero en efectivo, asistencia técnica y capacitaciones.

PROGRAMA 2: Implementación programa tributario

PROYECTOS:

❖ Proyecto: Creación de un incentivo tributario especial

Justificación: se requiere crear incentivos tributarios que estimulen la inversión privada a través de la instalación de nuevas empresas en la zona.

Objetivos: establecer un esquema tributario eficiente y adecuado para el municipio y el sector privado que incentive nuevas inversiones y que esté en concordancia con el enfoque del Plan de Desarrollo Local de Madrid.

Plazo: corto (1 año).

Actividades a desarrollar: para llevar a cabo este proyecto es necesario adelantar las siguientes acciones:

- Realizar un diagnóstico del esquema tributario actual, su aplicación, resultados y limitaciones.
- Diseñar un nuevo modelo de esquema tributario ajustado a la realidad actual del municipio que beneficie tanto al sector empresarial como a toda la comunidad.
- Crear un sistema de seguimiento y monitoreo del programa tributario para evaluar su impacto en la creación de nuevos empleos y empresas en el municipio.
- Hacer un trabajo conjunto entre las secretarías de la administración municipal para realizar la labor de seguimiento, monitoreo y promoción del esquema tributario propuesto.

Metas: crear un incentivo tributario ligado a la creación de nuevos puestos de trabajo o a la vinculación de personas del municipio en nuevas empresas.

Se requiere la participación de las siguientes entidades:

- Alcaldía Municipal
- Ministerio de Hacienda
- Gobernación de Cundinamarca
- Sector privado

Aportes y costo: los aportes para este proyecto serán de dinero en efectivo, asistencia técnica y capacitaciones.

PROGRAMA 3: Desarrollo de un sistema de información para inversionistas

PROYECTOS:

❖ Proyecto: Creación del sistema integrado de información municipal

Justificación: Madrid requiere contar con un sistema de información actualizado y pertinente que brinde a los potenciales inversionistas toda la información relacionada con la situación económica, social, fiscal y productiva del municipio para la toma acertada de sus decisiones.

Objetivos: desarrollar los mecanismos requeridos para alimentar de forma eficiente toda la información producida a nivel local, regional y nacional que tenga relación con el potencial que ofrece Madrid para el desarrollo industrial, económico y social.

Plazo: mediano (1-4 años)

Actividades a desarrollar: para llevar a cabo este proyecto es necesario adelantar las siguientes acciones:

- Levantamiento de la información prioritaria y necesaria.
- Diseñar una base de datos dinámica y de fácil acceso.
- Ingresar la información requerida al sistema.
- Capacitar, socializar y divulgar el sistema de información a toda la comunidad objetivo.

Metas: generar un número de empleos directos e indirectos que se complementarán con el impacto de la llegada de nueva inversión al municipio.

Se requiere la participación de las siguientes entidades:

- Alcaldía Municipal
- Ministerio de Comunicaciones
- Ministerio de Industria y Comercio
- Ministerio del Trabajo
- Gobernación de Cundinamarca
- Sector privado

Aportes y costo: los aportes para este proyecto serán de dinero en efectivo, asistencia técnica y capacitaciones.

El costo total estimado es de: **\$30'000.000**

5.5.4 Macro proyectos regionales

Para apoyar el desarrollo de este eje, el municipio y la región han priorizado los siguientes macroproyectos:

1. Mega proyecto agroindustrial de Bogotá y Cundinamarca

OBJETIVO: dotar al municipio y a la región de un enclave para alistamiento, tratamiento y exportación de frutas y verduras. Es un proyecto impulsado por el MEGA de la Cámara de Comercio de Bogotá y pretende convertir el área de este proyecto en una zona franca.

META: el proyecto ya tiene estudio de prefactibilidad y aspira a poder concentrar 16 productos frutales, 17 productos medicinales, aromáticos y condimentarios, 25 productos de hortalizas y 8 tubérculos. La meta es que al 2015 se exporte US\$1.500 millones anuales en frutas, hortalizas y aromáticas (al año 2004 estos productos sólo contabilizaban US\$50 millones de ventas).

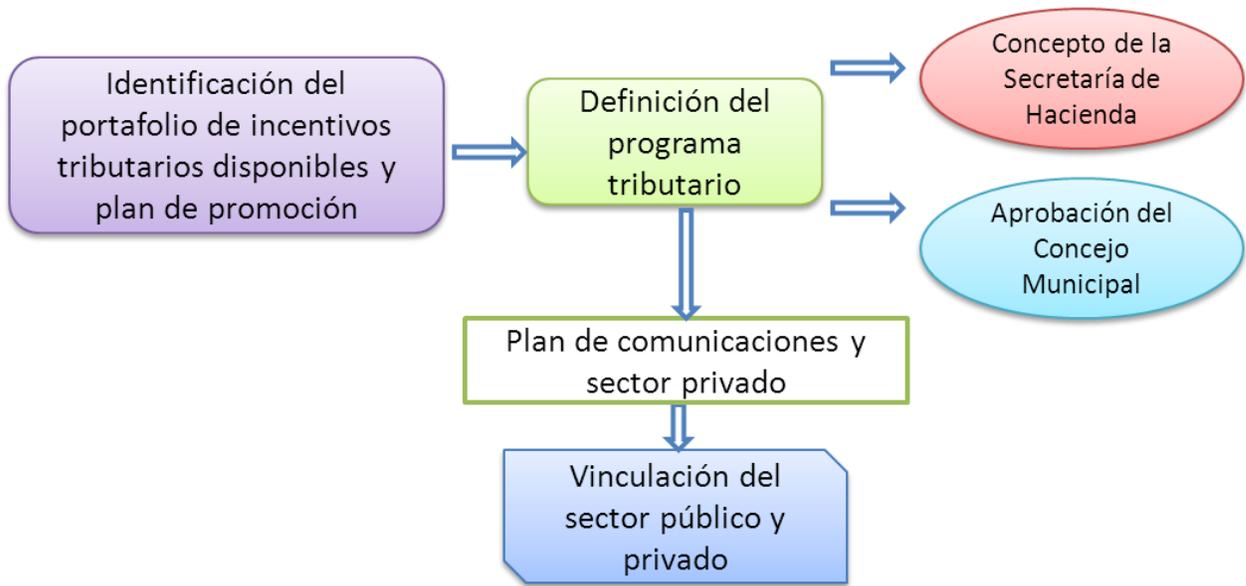
2. Consolidación de la zona franca de occidente

OBJETIVO: concretar el apoyo del sector industrial para la zona franca permanente que se consolida en el corredor de Funza- Mosquera-Madrid.

META: generar unos 15.000 empleos (30% de ellos directos) gracias a la Zona Franca de Occidente que actualmente se construye entre la variante de Mosquera-Madrid. Ello representa el 60% de la fuerza de trabajo ocupada del municipio (según censo 2005). Si se considera que cerca de la mitad de esta fuerza laboral estaría trabajando en municipios distintos al de su residencia, este proyecto estaría más que duplicando la ocupación en el municipio.

Con un proyecto tan ambicioso se debe generar la mayor cantidad de sinergias entorno a este. Se debe reunir a las empresas de prestación de servicios para apoyo a las actividades fabriles y de servicios de la zona franca, capacitar a la población en las áreas que demanden las empresas interesadas en el proyecto, crear de Mipymes que entren a formar parte de la cadena productiva que allí se genera, consolidar el servicio de transporte de carga, etc.

5.5.5 Ruta hacia el clima de inversión y promoción



5.5.6 Sistema de coordinación, gestión, información y monitoreo



5.5.7 Institucionalidad para la inversión y promoción

El desarrollo del eje de promoción e inversión estará a cargo de la Alcaldía Municipal y de sus Secretarías de Desarrollo Económico, Planeación y de Hacienda. Adicionalmente, participarán activamente en el componente promocional entidades como la Cámara de Comercio de Facatativá y empresas del sector privado vinculadas con el sector industrial y comercial.

6. PRESUPUESTO Y FINANCIACIÓN

6.1 PROYECTOS EN EJECUCIÓN

Ejes estratégicos	Sector público	
	Proyecto/entidad	Valor
EMPLEO DE CALIDAD	Fortalecimiento de la oficina de empleo Consolidación de una plataforma tecnológica de información y registro para el empleo	\$50'000.000

6.2 PROYECTOS EN FORMULACIÓN

Ejes estratégicos	Sector público	
	Proyecto/entidad	Valor
EMPLEO DE CALIDAD	Actualización de perfiles y requerimientos laborales	
FORTALECIMIENTO EMPREDIMIENTO	Identificación de los sectores productivos con mayor potencial para el encadenamiento	
	Fortalecimiento de la asociatividad empresarial	\$60'000.000
	Promoción de la Ley 1429	\$100'000.000
	Creación de la Comisión Local de Competitividad	

6.3 IDEAS DE PROYECTOS

Eje estratégico	Proyecto	Entidades participantes	Posibles fuentes de financiación
EMPLEO DE CALIDAD	<p>Creación de un ORMET para la región de Sabana Occidente</p> <p>Creación y montaje del Centro de Formación Tecnológico</p> <p>Programa de inclusión laboral para las personas en condición de discapacidad del municipio de Madrid</p>	<p>Ministerio del Trabajo, Alcaldía Municipal, Gobernación de Cundinamarca</p> <p>Sector Público, Privado, las ONG</p> <p>Ministerio del Trabajo Alcaldía Municipal UNIMINUTO SENA Cámara de Comercio de Facatativá Sector privado Comunidad</p>	<p>Ministerio del Trabajo, DNP.</p> <p>Ministerio del Trabajo, SENA, Empresa privada, las ONG, Alcaldías</p>
FORTALECIMIENTO Y EMPRENDIMIENTO	<p>Feria para el empleo y la educación</p> <p>Mipymes a Zonas Francas</p>	<p>Alcaldía, SENA, CCFaca, UNIMINUTO, sector privado, comunidad</p> <p>Alcaldía, SENA, UNIMINUTO, sector privado, Cámara de Comercio</p>	<p>Alcaldía, SENA, Cámara de Comercio</p> <p>Alcaldía, SENA, Cámara de Comercio</p>
CLIMA DE INVERSIÓN Y PROMOCIÓN	<p>Promoción para el establecimiento de empresas manufactureras. Sistema integrado de información municipal.</p>	<p>Sector público, privado, las ONG. Alcaldía, Ministerio de Comunicaciones, Min. Comercio, Min. Trabajo, Gobernación de C/marca, sector privado</p>	<p>Ministerio del Trabajo, SENA, Empresa privada, las ONG, alcaldías.</p> <p>Alcaldía, Min. Comunicaciones, Min. Comercio, Min. Trabajo, Gobernación de C/marca, sector privado</p>

7. MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.1 INDICADORES

Los principales indicadores de gestión y resultado que serán monitoreados durante el desarrollo e implementación del Plan Local de Empleo para el municipio de Madrid estarán enmarcados en los siguientes aspectos:

Gestión:

- Número de proyectos desarrollados dentro del plazo de tiempo estipulado.
- Número de nuevos proyectos propuestos que apunten a lograr los objetivos de mejora en el empleo y generación de ingresos de la población.
- Número de sesiones o reuniones de los integrantes de la Mesa Técnica de Concertación para el análisis y seguimiento de los proyectos en ejecución.
- Vinculación de nuevas entidades en la formulación o ejecución de nuevos proyectos.
- Número y valor de aportes económicos concretados por las diferentes entidades participantes.
- Aprobación e inclusión del PLE en el Plan de Desarrollo Municipal.

Resultado:

- Número de empleos directos e indirectos generados como resultado de la implementación de los proyectos y estrategias planteadas en el PLE.
- Fortalecimiento de la Oficina de Empleo del municipio y la implementación de la plataforma tecnológica requerida.
- Diagnóstico de los requerimientos de formación pertinentes en el municipio.
- Identificación de la ruta para establecer los encadenamientos en los sectores con potencial en la región.
-

7.2 INSTITUCIONALIDAD Y RESPONSABLES

Las instituciones vinculadas inicialmente al Plan Local de Empleo para el municipio de Madrid son citadas a continuación junto con algunas de las responsabilidades que han adquirido:

- ✓ **ALCALDÍA DE MADRID:** aporta recursos humanos para desarrollar proyectos en los diferentes sectores, espacios físicos para reuniones, sensibilización de funcionarios municipales, diferentes manifestaciones y expresiones culturales objeto de su función y convocatoria a líderes comunitarios. Adicionalmente, gestionará los recursos

necesarios provenientes del sector público y privado para la financiación de los diferentes proyectos.

- ✓ **MINISTERIO DEL TRABAJO:** acogerá la metodología de los Planes Locales de Empleo dentro de su programa de asistencia técnica territorial. Promoverá la ejecución de las políticas de empleo a través de la institucionalidad del plan. Vigilará que los gobiernos territoriales tengan en cuenta las recomendaciones de los Planes Locales de Empleo en los Planes de Desarrollo Local. Aportará recursos humanos y de información a través del Observatorio del Mercado Laboral; este es un instrumento del Ministerio para generar información estratégica orientada a la creación de políticas para el empleo, ya que es uno de los principales componentes de la protección social. De igual forma, elaborará estadísticas del estudio del riesgo en el sector laboral.

Adicionalmente, el ministerio pondrá a disposición del pacto los informes de las diferentes comisiones y subcomisiones en las que participa como representante del Ejecutivo, como son: la Subcomisión Departamental de Política Laboral, el Comité Departamental de Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección al Joven Trabajador, Comités Local y Seccional de Salud Ocupacional y el Observatorio de Mercado Laboral.

- ✓ **CÁMARA DE COMERCIO DE FACATATIVÁ:** aportará recursos humanos para los proyectos en los diferentes sectores, y espacios físicos para reuniones y convocatorias a empresarios. Ofrecerá programas de apoyo y fortalecimiento al emprendimiento, al desarrollo empresarial y la internacionalización del departamento. Dará información oportuna que fortalezca la política pública de empleo a nivel local.
- ✓ **UNIMINUTO:** aportará recursos humanos representados en docentes y estudiantes, espacio físico de infraestructura como salones y auditorios, investigación, y convocatoria. También creará diferentes estrategias y gestionará de iniciativas que fortalezcan la política pública de empleo a nivel local.
- ✓ **SENA:** ofrecerá información sobre el Observatorio Laboral y Ocupacional, el cual vigila el comportamiento de los empleos y provee información a nivel nacional y local que contribuye a la orientación de acciones de formación y trabajo. Suministrará información estadística sobre los buscadores de empleo y de los puestos de trabajo en el país, así como del comportamiento y tendencias de las ocupaciones colombianas. Creará herramientas y procedimientos para el análisis laboral y ocupacional. Brindará asesoría y acompañamiento en la elaboración de estudios laborales y ocupacionales, metodologías de estudios, herramientas y procedimientos para el análisis laboral y ocupacional. Dará asesoría y acompañamiento en la elaboración de estudios laborales y ocupacionales como insumo para ser discutidos en la Mesa Técnica de Empleo.

- ✓ **FUNDACIÓN PRODEOCSA:** aportará recursos humanos para desarrollar proyectos en los diferentes sectores. Convocará a empresarios y apoyará la consolidación de alianzas estratégicas con el gremio para fortalecer la política pública de empleo a nivel local.

- ✓ **ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE SABANA OCCIDENTE (AESO):** aportará recursos humanos para los proyectos en los diferentes sectores. Convocará a los empresarios y apoyará la consolidación de alianzas estratégicas con el gremio para fortalecer la política pública de empleo a nivel local.

- ✓ **SECTOR PRIVADO (CONFECCIONES VILLA UNIÓN, BBVA):** aportará recursos humanos para desarrollar los proyectos en los diferentes sectores. Convocará a empresarios y apoyará la consolidación de alianzas estratégicas con el gremio para fortalecer la política pública de empleo a nivel local.

7.3 OBSERVATORIO DEL MERCADO DEL TRABAJO

El Municipio de Madrid carece en la actualidad de un ORMET (Observatorio Regional del Mercado del Trabajo) por lo cual no se ha considerado su análisis y participación en este Plan Local de Empleo.

8. RECOMENDACIONES FINALES

La implementación y funcionalidad del Plan Local de Empleo para el municipio de Madrid dependerá en gran parte del trabajo en equipo que lleven a cabo todos los participantes y de que puedan garantizarse las siguientes recomendaciones:

1. Se debe adelantar estudios de productividad y competitividad para cada una de las actividades económicas con el fin de focalizar los sectores económicos, el tamaño de las empresas a fortalecer y el estatus de la población vulnerable de la ciudad.
2. En ausencia de un Observatorio Regional del Mercado de Trabajo en la zona, la Mesa Técnica de Concertación debe ser el órgano de control, monitoreo y ejecución del Plan Local de Empleo. Para esto deberá sesionar en forma permanente en el municipio por el tiempo que sus integrantes estimen conveniente. Así mismo, se deberá gestionar los recursos necesarios para su operatividad y logística. La Secretaría Técnica de esta MTC estará en cabeza de la Secretaría de Desarrollo Económico de la Alcaldía Municipal.
3. Con el fin de asegurar los compromisos requeridos por el Plan Local de Empleo, así como los recursos necesarios para su implementación, deberá ser apropiado por la institucionalidad pública del municipio para que sea aprobado por el Concejo Municipal y en definitiva, que se convierta en política pública a través de un decreto municipal. Adicionalmente, la alcaldía deberá determinar un esquema de gerencia para la implementación del Plan Local de Empleo en la cual se indique entidad, funcionario y equipo de trabajo.
4. Para la ejecución de los proyectos es necesario articular el territorio con la oferta nacional y concretar financiación internacional.
5. El Plan debe evaluarse, revisarse y ajustarse periódicamente, para incluir nuevas iniciativas de proyectos.
6. Los proyectos y las ideas en formulación deben ser viabilizados y financiados de acuerdo con su pertinencia en el objetivo del plan.
7. Es necesario garantizar permanentemente, en la ejecución e implementación del Plan Local de Empleo, la participación de los principales actores reconocidos en el municipio como lo son: la academia, el sector privado, la comunidad y por supuesto la administración municipal.

- 8.** El documento final aprobado del Plan Local de Empleo deberá ser socializado en todas las instancias municipales para lograr la apropiación del mismo.
- 9.** La dinámica de la Mesa Técnica de Concertación deberá permitir, en forma permanente, la inclusión de nuevos participantes y/o actores de acuerdo a las necesidades de los proyectos a desarrollar, así como también escuchar todas las propuestas en torno a la generación de empleo, fortalecimiento o emprendimiento empresarial que estén dirigidas a mejorar la generación de ingresos de los habitantes del municipio.
- 10.** El Plan Local de Empleo de Madrid deberá contar con una Gerencia de Gestión, en cabeza de una de las entidades conformantes de la Mesa Técnica de Concertación para asegurar las convocatorias, el seguimiento a la implementación de los proyectos y la gestión de los recursos y acuerdos necesarios. Por esta razón, la Mesa Técnica deberá gestionar su auto sostenibilidad para su permanencia a futuro en el municipio.



No hay que esperar



Programa de Asesoría a Cooperados y Grupos Asociados

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 apoyar 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. Nos une el compromiso de un país integrado a la economía mundial, con una infraestructura y un entorno de compatibilidad 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 Madrid. 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, el 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 mercado.
- 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 la ciudad de Madrid, Cundinamarca, el 15 de marzo de 2012.

Natalio Ariza
Ministerio del Trabajo

Giovanni Villarraga Ortiz
Alcalde de Madrid

Andrés Tovar Forero
Secretaría de Desarrollo Económico

María Inés Cañón
Secretaría de Educación

Edna Olaya
SENA- Madrid

Diana Marcela Bonilla
Corporación Unireferencia del Minuto de Dios

Jerald Bonmáñez
Cámara de Comercio de Facatativá

Marta Elena Jaramillo
Fundación Prodeccsa



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. Nos une el compromiso de un país integrado a la economía mundial, con una infraestructura y un entorno de competitividad que transforme las ideas en negocios, los negocios en empleo, el empleo en más ingresos, y por ende, en menos pobreza y mayor bienestar y progreso social.

Para ello, hemos construido el Plan Local de Empleo de Madrid, 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 generar espacios de concertación, producción y mercados.
- 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 la ciudad de Madrid, Cundinamarca, el 13 de marzo de 2012.

Jaime Andrés Cuellar
 BQVA - Sucursal Madrid

Rosa Julia Rey
 Contactones Villa Unión

Iván Ulloa
 Asociación de Empresarios
 de Sebaste Occidente

Adán Becerra
 Cooperativa Corona

Sergio Charum
 Relatoe S.A.S

Amparito Rivas
 Junta de Acción Comunal
 Bulevar

San Andrés Parodi
 decaffé



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. Nos une el compromiso de 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 Madrid. 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 espacios 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 la ciudad de Madrid, Cundinamarca, el 15 de marzo de 2012.

