

**PROPUESTA DE CREACIÓN DEL CEEMPRENDE (CENTRO DE EMPLEO Y
EMPRENDIMIENTO) EN GRANADA – META. 2016**

ANGIE VANESSA BENAVIDES RUANO

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA
PASTO
2016**

**PROPUESTA DE CREACIÓN DEL CEEMPRENDE (CENTRO DE EMPLEO Y
EMPRENDIMIENTO) EN GRANADA – META. 2016**

ANGIE VANESSA BENAVIDES RUANO

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Economista**

**Asesores:
Mag. Miller Gonzales Oliveros
Esp. Alejandra Santacruz**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA
PASTO
2016**

NOTA DE RESPONSABILIDAD

Las ideas y conclusiones aportadas en este Trabajo de Grado son Responsabilidad de los autores.

Artículo 1 del Acuerdo No. 324 de octubre 11 de 1966, emanado por el Honorable Concejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de Aceptación:

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

San Juan de Pasto, Octubre de 2016.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi asesora Alejandra Santacruz, quien con su dedicación y tiempo pudo guiar y direccionar este trabajo.

A mi tutor del PNUD, Miller Gonzales, por su compromiso, sus enseñanzas y por convertirse en un amigo en tierras lejanas.

A mi familia por enseñarme el valor de la perseverancia y la fortaleza para lograr mis metas.

A la Universidad de Nariño y sus docentes, por forjar profesionales con valores y dejar en alto el nombre de nuestra región.

A mis compañeros por ser parte de mi desarrollo personal y académico a lo largo de estos años.

En general a todos los que se vieron involucrados en este trabajo, les agradezco por el interés y el compromiso adquirido

DEDICATORIA

A mi madre, mi padre y mi hermana, mi familia el mejor regalo que me dio Dios. Por enseñarme el valor de las cosas, por ser mis compañeros en momentos difíciles, por su apoyo incondicional, en fin... por enseñarme el arte más complejo de todos: La vida.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	15
1. JUSTIFICACIÓN	17
2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	19
3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	20
3.1 PREGUNTA GENERAL	20
3.2 PREGUNTAS ESPECÍFICAS.	20
4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	21
4.1 OBJETIVO GENERAL	21
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	21
5. MARCO DE REFERENCIA.....	22
5.1 MARCO CONTEXTUAL	22
5.2 MARCO CONCEPTUAL	23
5.3 MARCO LEGAL	25
6. METODOLOGÍA	28
7. CARACTERIZACIÓN DEMOGRAFICA, ECONÓMICA Y PRODUCTIVA DEL MUNICIPIO DE GRANADA	29
7.1 DEMOGRAFIA.....	30
7.2 CARACTERIZACIÓN PRODUCTIVA Y SOCIECONÓMICA DEL MUNICIPIO	32

7.3 ACTIVIDADES PRODUCTIVAS ACTUALES Y POTENCIALES	33
7.3.1 Estructura empresarial.....	34
8. IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN DEL MUNICIPIO QUE SE PUEDE BENEFICIAR CON LA CREACIÓN DEL CEEMPRENDE.....	39
8.1 DEMANDA LABORAL	39
8.2 OFERTA LABORAL	44
9. PLAN OPERATIVO Y ESTRATEGICO PARA LA CREACIÓN DEL CENTRO DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO CEEMPRENDE - GRANADA.....	56
9.1 LOS CENTROS DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO COMO APUESTA DEL TERRITORIO	57
9.2 ANTECEDENTES DE LOS CENTROS CEEMPRENDE.	59
9.3 ¿QUÉ ES EL CENTRO DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO CEEMPRENDE – GRANADA?	61
9.3.1 Misión.....	61
9.3.2 Visión.	61
9.4 OBJETIVOS DEL CENTRO DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO GRANADA.	61
9.5 POBLACIÓN SUJETO DE ATENCIÓN.	62
9.6 ÁREAS DEL CENTRO DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO.....	62
9.6.1 Área orientación.....	62
9.6.2 Área de emprendimiento.....	62
9.6.3 Área de empleabilidad.	63
9.7 PRINCIPIOS EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.....	64
9.8 ASPECTOS TÉCNICOS Y OPERATIVOS	65

9.8.1 Convenio.....	65
9.8.2 Estructura organizacional:.....	66
10. PORTAFOLIO DE SERVICIOS	69
11. CONCLUSIONES	70
12. RECOMENDACIONES.....	72
BILBLIOGRAFÍA.....	74
NETGRAFÍA	75
ANEXOS.....	78

LISTA DE GRÁFICOS

Pág.

Gráfico 1. Pirámide poblacional, por rangos de edad y sexo del municipio de Granada, 2016.....	32
Gráfico 2. Aporte de los sectores económicos en la demanda de empleo del municipio de Granada, 2015.....	43
Gráfico 3. Municipio de Granada, distribución de vendedores informales según zona de vivienda, 2016.....	45
Gráfico 4. Municipio de Granada, parentesco de los vendedores informales en el hogar, 2016.....	46
Gráfico 5. Nivel de educación de los vendedores informales del municipio de Granada, 2016.....	47
Gráfico 6. Vendedores informales del municipio Granada que han buscado empleo en el último año, 2016.....	48
Gráfico 7. Mobiliario que poseen los vendedores informales en el municipio de Granada, 2016.....	49
Gráfico 8. Municipio de Granada, Razones por las cuales los vendedores informales no han iniciado o creado una unidad productiva, 2016.....	49
Gráfico 9. Tipo de vinculación laboral de los jóvenes en el municipio de Granada, 2016.....	53
Gráfico 10. Sectores económicos de mayor absorción laboral según los jóvenes del municipio de Granada, 2016.....	54
Gráfico 11. Percepción de los jóvenes del municipio de Granada sobre su formación académica frente al mercado laboral, 2016.....	55

LISTA DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Caracterización general del municipio de Granada, 2016.....	29
Tabla 2. Evolución demográfica de la población de Granada 1985 - 2020.....	30
Tabla 3. PIB del Meta con relación a cuatro municipios 2008 - 2011	34
Tabla 4. Número de empresas de Granada registradas con su valor de activos en la Cámara de Comercio de Villavicencio, 2011.....	35
Tabla 5. Número de empresas registradas en Cámara de Comercio de Villavicencio según su tamaño y la participación en la oferta de empleo, 2011....	37
Tabla 6. Condiciones solicitadas para vinculación laboral en el municipio de Granada, 2015.....	40
Tabla 7. Perfiles requeridos por las empresas en Granada. Vacantes, Postulantes, Remitidos y NO remitidos. COFREM, 2014 – 2015	41
Tabla 8. Municipio de Granada, edades de los vendedores informales por rango y porcentaje, 2016	45
Tabla 9. Municipio de Granada, estudiantes que se encuentran cursando nivel educativo técnico, organizados por género, 2015.....	46
Tabla 10. División por cargos del CEEMPRENDE en el municipio de Granada, 2016.....	67

LISTA DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Localización del municipio de Granada en el departamento del
Meta..... 29

RESUMEN

El presente informe es el resultado del proceso realizado durante la pasantía en el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD en el marco de su proyecto denominado Desarrollo Económico Incluyente – DEI en el municipio de Granada, departamento del Meta durante el primer semestre del año 2016.

Las siguientes páginas detallan la propuesta de creación del Centro de Empleo y Emprendimiento en Granada, por medio de un plan operativo y estratégico, entendiendo a estos centros como un mecanismo de desarrollo económico a nivel local, cuyo propósito es potenciar las capacidades productivas de la población en pobreza y vulnerabilidad y ampliar sus oportunidades en materia de generación de empleos e ingresos. Para ello se expone un contexto del municipio, describiendo su demografía, economía y estructura productiva.

Como el estudio se enfoca en mayor en el área de empleabilidad se realiza aproximación al mercado de trabajo de Granada para detallar la posible población que se podrá beneficiar de la iniciativa CEEMPRENDE.

Finalmente se formula un portafolio de servicios para el óptimo funcionamiento del CEEMPRENDE.

ABSTRACT

This report is the result of the processing performed during the internship at Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD as part of its project called Desarrollo Económico Incluyente - DEI in the municipality of Granada, Meta department in the first half of the year 2016.

The following pages detail the proposed establishment of the Centre for Employment and Entrepreneurship in Granada, through operational and strategic plan, understanding these centers as a mechanism for economic development at the local level, whose purpose is to enhance the productive capacities of the population in poverty and vulnerability and expand their opportunities in employment and income generation. For context of the municipality is exposed, describing its demography, economy and production structure.

As the study focuses more in the area of employability approach is made to the labor market of Granada to detail the possible population that may benefit from CEEMPRENDE initiative.

Finally it formulated a portfolio of services for optimal functioning of CEEMPRENDE.

INTRODUCCIÓN

En medio de un entorno de Posconflicto, en el cual el desafío más importante es poner en marcha las transformaciones requeridas para que la violencia con connotaciones políticas no vuelva a aparecer. El desarrollo económico, y la estabilización política con la participación del sector privado, la sociedad civil y la comunidad internacional en todas ellas, hacen que la paz se fortalezca y se solidifique y evite una caída en el conflicto.

Trabajar por la construcción de paz, es un imperativo ético que debe ser abordado por los gobernantes locales para beneficiar a los habitantes de Granada, que han sido afectados históricamente por el conflicto armado. Pero dicha labor debe tener en cuenta que la paz va más allá del cese de hostilidades, de las acciones violentas, de la confrontación y de la firma de acuerdos. La paz constituye también una oportunidad para el desarrollo humano integral y preparación para un mundo globalizado.

De esta forma el presente informe aborda la creación de un Centro de empleo y emprendimiento (CEEMPRENDE) como un mecanismo de promoción de procesos de desarrollo económico a nivel local en el municipio de Granada – Meta. “Los centros tienen como propósito potenciar las capacidades productivas de la población en condición de pobreza y vulnerabilidad y ampliar sus oportunidades en materia de generación de empleos e ingresos”¹ Y de esta manera los habitantes del municipio puedan ejercer sus derechos como ciudadanos y mejorar su calidad de vida.

La construcción de los CEEMPRENDE es una iniciativa del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) dentro de su proyecto de Desarrollo Económico Incluyente (DEI) en alianza con algunas instituciones tales como el Ministerio de Trabajo, Departamento para la Prosperidad Social (DPS), Departamento Nacional de Planeación (DNP), Caja de Compensación Familiar del Meta (COFREM) alcaldías y entes territoriales; en vena del progreso de la población y reconociendo la importancia de ampliar oportunidades que aborden de manera integral sus características específicas. Los Centros de Empleo y Emprendimiento son Ventanillas Únicas de Atención Ciudadana en materia de generación de ingresos y/o empleo, así como centros de referencia a otros servicios sociales que reducen la asimetría de la información en busca de la eficiencia y la eficacia en la atención.

La necesidad de crear un centro de empleo y emprendimiento en el municipio de Granada – Meta, se evidencia porque la región es receptora de población

¹ PNUD. Centros de empleo y emprendimiento: Estrategia de desarrollo económico con inclusión. [en línea] [Citado 2015-07-27] Disponible en internet: es.wikipedia.org/wiki/Programa_de_las_Naciones_Unidas

vulnerable de los municipios aledaños y por esta razón ha tenido un crecimiento desmesurado tanto a nivel poblacional como a nivel comercial. La siguiente propuesta de creación lleva consigo una contextualización del municipio tanto demográfica, económica, productiva y del sector empresarial, un estudio de población vulnerable que puede ser beneficiaria del CEEMPRENDE; cabe aclarar que se dio un mayor enfoque al empleo y con esto a la demanda y oferta laboral disponible en Granada, por último se formula un plan estratégico operativo y un portafolio de servicios para garantizar el correcto funcionamiento del CEMPRENDE para el momento de su funcionamiento.

1. JUSTIFICACIÓN

El departamento del Meta ha sido epicentro del conflicto colombiano desde las épocas de la violencia partidista de los años cincuenta hasta la actual disputa por el control territorial por parte de los actores armados del conflicto. Como lo estipula el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD² en su libro de Redes de construcción de paz, el ingreso del paramilitarismo significó cambios en la composición de la población ante una situación importante de desplazamiento forzado desde las áreas rurales y pequeños municipios hacia los centros urbanos de Villavicencio, Acacias y Granada. Al mismo tiempo se dio un aumento en la población del municipio, con personas provenientes de otras regiones del país, convirtiendo a Granada en el segundo municipio receptor de víctimas del departamento.

De esta manera PNUD con algunos aliados estratégicos y dentro de su programa de Desarrollo Económico Incluyente DEI, elabora una propuesta para proporcionar soluciones alternativas y salidas del conflicto; intentando superar la pobreza, entendida desde una visión multidimensional, identificando los grupos poblacionales que padecen de mayores barreras para superar estas situaciones, tales como: la pobreza extrema, las víctimas de la violencia, las mujeres, los afros, los indígenas, las personas que laboran en la informalidad, las personas en condición de discapacidad y los jóvenes.

Así la estrategia se concentra en crear un Centro de Empleo y Emprendimiento CEEMPRENDE en el municipio de Granada, como herramienta para impulsar proyectos productivos y hacer compatibles los requerimientos de las demandas actuales y futuras de los sectores promisorios, con los intereses y experticias de la población en pobreza y vulnerabilidad, por medio de la armonización de la oferta y la demanda de mano de obra.

El presente informe se realizó teniendo en cuenta el contexto del municipio de Granada y la construcción de un territorio de paz mediante el desarrollo sostenible, brindando herramientas para la superación de pobreza con iniciativas territoriales.

El CEEMPRENDE podrá brindar soluciones eficientes a población que necesite orientación y nuevas oportunidades. Se logrará caracterizar la población con su experiencia, experticia, competencias e intereses, también, identificar los perfiles ocupacionales actuales y requeridos por sectores productivos determinados, además de adecuar la oferta de formación para el trabajo mediante esquemas de articulación interinstitucional. Aunque el CEEMPRENDE enfoca su funcionamiento

² PNUD. Redes de construcción de paz: La experiencia del Programa Reconciliación y Desarrollo en Colombia 2003 – 2009. [en línea] [Citado 2016-07-22] Disponible en internet: es.wikipedia.org/wiki/Programa_de_las_Naciones_Unidas

sobre dos rutas, empleo y emprendimiento, en la búsqueda del bienestar de la población, el presente informe hace énfasis en la ruta del empleo, teniendo en cuenta la cantidad de población que hay en el municipio en búsqueda de un empleo formal, además con el apoyo de esta iniciativa se podrá desarrollar estudios de perfiles ocupacionales para algunos sectores tales como: turismo, infraestructura, agroalimentación y automotor; contribuyendo así al desarrollo del aparato productivo de Granada, uno de los municipios más importantes del Meta.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Granada, en el departamento del Meta; como uno de los principales municipios de mayor importancia en la subregión del Ariari, presenta una significativa participación dentro del agregado departamental, se ubica dentro de los cuatro municipios de mayor aporte al PIB. Sin embargo como la mayoría de municipios de esta región, Granada fue golpeado por el conflicto armado y ocupa un doloroso segundo lugar en el departamento como el municipio que más recibe población desplazada, según la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV)³ para el año 2015 existían 698 personas declaradas desplazadas en el municipio, provenientes principalmente de Vista Hermosa y Puerto Rico, esto ha llevado a una confluencia de culturas y un acelerado crecimiento de su población, que presiona el mercado de trabajo de Granada y que demanda diversos servicios sociales.

Además el municipio de Granada, tiene una estructura productiva enmarcada en un gran número de empresas unipersonales y de comercio al por menor, esto conlleva a un alto índice de desempleo en la región, para el año 2015 la tasa de desempleo de Granada fue de 9,9%, y en estratos bajos tiende a ser más alta debido a que como ya se ha expuesto el municipio se caracteriza por ser receptor de población desplazada. Las actividades económicas con mayor número de proporción de empleados son: comercio, hoteles y restaurantes 57%, servicios personales, sociales y comunitarios 29% y agropecuario con 14%.

Estas circunstancias derivan en el ejercicio de actividades informales y en condiciones de subsistencia, sin ningún tipo de conocimiento empresarial, sin planificación y un escaso nivel de solidez. Conllevando también a un incremento de los índices de violencia, en el 2014 según la Dirección de Investigación Criminal (DIJIN)⁴ se registraron 171 hurtos por cada 100 mil habitantes mientras que para el año 2015 se registraron 399 hurtos por cada 100 mil habitantes, las cifras evidencian el problema de escases de empleo en el municipio y la incongruencia del mercado de trabajo.

Es por esto que existe la necesidad de crear un Centro de empleo y emprendimiento en Granada y ampliar las oportunidades laborales para estas poblaciones, que por sus características socioeconómicas requieren de un proceso de inclusión, que aborden de manera integral sus características específicas.

³ DNP. Departamento Nacional De Planeación. Fichas e indicadores territoriales 2016. [Base de datos en línea] Disponible en internet: <<https://ddtspr.dnp.gov.co/FIT/#!/fichas>> [Citado el 18 de junio de 2016].

⁴ Ibíd.

3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

3.1 PREGUNTA GENERAL

¿Cuáles son los lineamientos operativos y estratégicos para la implementación de un Centro de Empleo y Emprendimiento en el municipio de Granada en el año 2016?

3.2 PREGUNTAS ESPECÍFICAS.

- ¿Cuáles son las características demográficas, económicas y productivas del municipio de Granada?
- ¿Cuál es la población que se podrá beneficiar con la creación del CEEMPRENDE en Granada?
- ¿Cuál es el plan operativo y estratégico que debe seguir un Centro de Empleo y Emprendimiento CEEMPRENDE en el municipio de Granada?
- ¿Cuál sería el portafolio de servicios que ofrece el CEEMPRENDE en Granada?

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 OBJETIVO GENERAL

Formular un plan estratégico y operativo para la creación de un Centro de empleo y emprendimiento (CEEMPRENDE) en el municipio de Granada – Meta.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Detallar las características demográficas, económicas y productivas del municipio de Granada.
- Identificar y caracterizar la población que se puede beneficiar con la creación del CEMPRENDE en Granada.
- Formular el plan estratégico y operativo del CEEMPRENDE en Granada – Meta
- Diseñar un portafolio de servicios para el centro de empleo y emprendimiento CEEMPRENDE – Granada

5. MARCO DE REFERENCIA

5.1 MARCO CONTEXTUAL

Granada, es un municipio ubicado en el departamento de Meta, Colombia. El área municipal es de 350 km² y el número de habitantes es de 85.000. Granada está conectada a la capital del país, Bogotá D.C a lo largo de una carretera de 180 Km y de la capital regional del Villavicencio por 80 Km. Granada limita al norte con el municipio de San Martín, al occidente con Lejanías y el Castillo, al oriente con San Martín y Fuente de Oro y al sur con Fuente de Oro y San Juan de Arama. Además es el segundo municipio más turístico del departamento después de su capital y el segundo que más recibe población desplazada⁵.

El poblamiento de la región de la Orinoquia, región natural conocida como los llanos orientales conformada por las divisiones político administrativas correspondiente a los departamentos del Meta, Casanare y Vichada; ha sido el resultado histórico de los procesos migratorios provenientes de los Andes colombianos, que se asentaron en aquel espacio regional por sus condiciones ambientales y capacidad productiva. La subregión del Ariari cuyo municipio más importante es Granada, comenzó su ocupación con el desplazamiento poblacional desde el altiplano cundiboyacence y el Sumapaz con migraciones hacia el alto del Ariari, conformando los municipios de Cubarral, Granada, el Castillo, Fuente de Oro y Lejanías.

Sin embargo el ser el municipio más importante de la subregión también ha traído consigo algunas desventajas pues hizo parte de una colonización armada. Tras operaciones como Marquetalia, hizo que varias familias de Tolima y Huila encontrarán en Granada un buen epicentro para el desarrollo, pero con ello también llegaron guerrillas y grupos al margen de la ley, convirtiendo a este territorio en víctima del conflicto armado.

Por otra parte la economía del municipio en el área rural se encuentra marcada por la producción agropecuaria, principalmente los cultivos de arroz, maíz tecnificado, plátano, palma africana, cacao, yuca, caña panelera, papaya, cítricos y maracuyá. También por la ganadería tradicional, el pastoreo extensivo, la piscicultura de consumo y ornamental y finalmente la explotación de minas y canteras (petróleo y gravilla). En el área urbana es muy fuerte el sector servicios y el sector comercio, por lo tanto el municipio es muy conocido por su ganadería y por sus ferias y fiestas.

⁵ ALCALDÍA DE GRANADA – META. Mi municipio: Pasado, presente y futuro [en línea]. Disponible en internet: <http://www.granada-meta.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Pasado-Presente-y-Futuro.aspx> > [citado el 21 de agosto de 2016].

5.2 MARCO CONCEPTUAL

“Los siguientes conceptos fueron tomados de la página web del Ministerio de Trabajo”⁶

Demanda Laboral: Representa la cantidad de trabajadores que las empresas o empleadores están dispuestas a contratar. Las empresas necesitan trabajadores para poder desempeñar su actividad y obtener el máximo beneficio a través de la venta de los bienes y servicios que producen.

Derecho Laboral: O derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales del Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normal la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

De esta manera, el concepto de trabajo que presta atención al Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

Desarrollo Alternativo: Proceso mediante el cual se brinda a las personas opciones de mejorar su calidad de vida desde el contexto de las comunidades. Tanto valores, redes de significado, lealtades y modelos de vida, encontrando los fines propios de cada uno y los medios adecuados para conseguirlo.

Desempleo: Desocupación o paro, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar, carece de puesto de trabajo.

Desplazados: Las poblaciones abandonan su lugar de residencia habitual en movimientos colectivos debido por lo general a un desastre repentino, como un terremoto, una inundación, una amenaza o desastre armado, como mecanismo para hacer frente a la situación y con la intención de regresar.

Empleador: Es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que un servicio personal bajo su dependencia, a

⁶ MINTRABAJO. Glosario. [en línea] [citado 2016-02-27] Disponible en internet: <http://mintrabajo.gov.co/glosario-d.html>

cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina trabajador o empleado.

Emprendimiento: Se refiere a la capacidad e una persona para hacer un esfuerzo adicional para alcanzar una meta o un objetivo, también se utiliza el término para referirse a una persona que inicia una nueva empresa o proyecto.

Estrategia: Es un conjunto de acciones que se lleva a cabo para cumplir un fin determinado, es decir plantear unos objetivos determinados a largo plazo y la elección de las acciones y la asignación de los recursos necesarios para conseguirlos.

Inclusión: Es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de la personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.

Oferta Laboral: Está constituida por la oferta de mano de obra que es reclamada por las empresas en función de sus necesidades productivas. Dicho de otro modo la oferta laboral se constituye por el conjunto de trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

Postulante: Es un adjetivo que se emplea para calificar a aquel que se postula a algo. Un postulante, por lo tanto es un aspirante o solicitante a un cargo o un puesto de trabajo.

Remitido: Hace referencia a la persona que ha sido enviada a una compañía para obtener un empleo.

Salario: Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de cierta actividad productiva. El empleador recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

Salario Mínimo: El salario mínimo en Colombia es el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMMLV) el cual se reajusta antes de iniciar un nuevo año por un valor porcentual que en ningún caso puede ser inferior al Índice de Precios al Consumidor (IPC) o la inflación causada el año inmediatamente anterior.

Trabajo decente: Es un concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo para establecer las características que debe reunir una relación laboral para considerar que cumple con los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Trabajador: Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

Vacante: Es un adjetivo que hace referencia a aquello que esta sin ocupar. Puede ser un espacio físico o un puesto laboral.

Vendedor Informal: Según el artículo 1 del proyecto de ley 23 de 2012, son las personas que se dediquen voluntariamente al comercio de bienes o servicios en el espacio público, como medio básico de subsistencia.

Víctima: Es una persona que sufre un daño o perjuicio por culpa ajena o por una causa fortuita. Cuando el daño es ocasionado por una persona, esta recibe el nombre de victimario.

5.3 MARCO LEGAL

“Las siguientes leyes expuestas fueron tomadas de la página principal del Ministerio de Trabajo”⁷

- **Ley 1780 del 2 de mayo de 2016**, “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se general medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictas otras disposiciones”
- **Ley 1176 del 27 de diciembre de 2007**, “Por medio de la cual se desarrollan los artículos 356 y 357 de la Constitución Política. Y se dictan otras disposiciones”

Título IV, disposiciones generales. Artículo 94: Focalización de los servicios sociales. Focalización es el proceso mediante el cual, se garantiza que el gasto social que asigne a los grupos de población más pobre y vulnerable...

- **Decreto No 1076 de 2015** (26 de mayo de 2015), “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”

Título 1, Cabeza del sector. Artículo 1.1.1.1. El Ministerio de Trabajo. El Ministerio del Trabajo es la cabeza del Sector del Trabajo. Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a

⁷ Ibíd.

través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales. El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.

- **Ley 1420 del 29 de diciembre de 2010.** “Por la cual se expide la ley de Generación y Formalización de Empleo”

Título I. Normas generales. Artículo 1o. OBJETO. La presente ley tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse.

- **Ley 1014 del 26 de enero de 2006.** “De fomento a la cultura del emprendimiento”

Las siguientes políticas públicas que apoyan los proyectos encaminados a promover el Empleo y Emprendimiento se encuentran plasmadas en el del Plan de Desarrollo “Granada, cultivando desarrollo 2016 - 2020”⁸

Programa 1.9 Construyendo paz con equidad. Objetivo estratégico: Fortalecer las medidas de asistencia, atención y reparación integral a las víctimas en jurisdicción del municipio, mediante la gestión interinstitucional, la ejecución de acciones orientadas a garantizar el goce efectivo de derechos con enfoque diferencial y equidad social, actuando en el marco de la justicia transicional. Igualmente realizar la gestión y apoyo para la superación de la situación de vulnerabilidad de las personas en proceso de reintegración a partir de la gestión de servicios y vinculación a programas.

Subprograma 1.9.1 víctimas con inclusión social. Objetivo: ejecutar la política de víctimas en el municipio, actuando de forma articulada con los demás niveles de gobierno, procurando el goce efectivo de derechos, siendo gestores, orientadores y apoyo para la prevención, protección, atención, asistencia; reparación integral y verdad justicia de las familias víctimas del conflicto. Meta: Apoyar con proyectos productivos, de emprendimiento, fortalecimiento, empleabilidad, potencializar las capacidades a la población víctima y en condición de vulnerabilidad para la generación de ingresos.

⁸ PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. Granada, cultivando desarrollo 2016 – 2019. [en línea] [citado 2015-07-27] Disponible en internet: www.granada-antioquia.gov.co

Programa 1.10 Vinculación y gestión diferencial, pluralista y con sentido social. Objetivo estratégico: Lograr la inclusión y atención de los grupos poblacionales en mayor situación de pobreza y vulnerabilidad; articulando, gestionando, liderando acciones, planes y políticas de conformidad con los lineamientos y normativas vigentes; reconociendo la inmediata necesidad de trabajar con énfasis en el goce efectivo de derechos de los y las niñas, los y las adolescentes, los y las jóvenes, la mujer, la familia, adultos mayores, afrodescendientes, indígenas, personas con diversidad funcional, comunidad LGTBI; ampliando sus oportunidades de participación, desarrollo, existencia e identidad; mediante el trabajo y gestión articulada con los diferentes sectores e instituciones.

Subprograma 1.10.1 prioridad para la infancia, la adolescencia, la juventud y la familia. Meta: Realizar campañas de promoción y protección de los derechos de los y las jóvenes, fomentando para los mayores de 18 años la participación en el mercado laboral y el emprendimiento.

Programa 2.3 Potenciando del desarrollo económico municipal. Objetivo estratégico: Aunar esfuerzos con aliados estratégicos y demás niveles de gobierno; a fin de establecer mecanismos innovadores con enfoque hacia el empleo, emprendimiento, formación para el trabajo; promoción del renglón turístico y agropecuario; fomento de la mediana y pequeña empresa, entre otras acciones que potencien el desarrollo económico y competitividad municipal; a partir de la vinculación de personas, familias y unidades de negocio en el camino de la generación de ingresos sostenible y calidad del trabajo.

Subprograma 2.3.1 Competitividad municipal. Objetivo: mejorar la economía local fortaleciendo la capacidad territorial de oferta de servicios y organización productiva; promocionando el emprendimiento, la formalización, a partir de iniciativas sostenibles; apoyando la mediana y pequeña empresa; con especial énfasis en el logro de la visión agropecuaria, turística y de prestación de servicios en el municipio. Estableciendo un crecimiento basado en la potenciación de las capacidades productivas de los grupos en mayor situación de pobreza, vulnerabilidad y víctimas del conflicto, ampliando sus oportunidades de generación de ingresos y empleo, de forma que acumulen capital social económico y humano que les permita ejercer sus derechos como ciudadanos y disfrutar de una vida digna, creativa y productiva. Meta: Realizar apoyo y gestión interinstitucional para la implementación de rutas de emprendimiento con enfoque diferencial y sentido social.

6. METODOLOGÍA

El informe corresponderá a una investigación de tipo descriptivo, porque se realizó con base en la identificación y descripción del contexto del municipio, de los perfiles ocupacionales de la población objeto del CEEMPRENDE y de las características de la actividad económica del municipio de Granada.

Respecto al método, es de tipo cualitativo y cuantitativo. Cualitativo, porque se hicieron talleres y grupos focales a profesionales de la Caja de Compensación Familiar - COFREM, de la Universidad de los Llanos, de la Alcaldía de Granada, de la Cámara de Comercio de Villavicencio y profesionales del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, esto con el fin de formular el plan estratégico y operativo del CEEMPRENDE.

Y cuantitativo porque se examina datos de forma numérica y se obtiene resultados estadísticos. Se diseñó una encuesta para lograr la recolección de los datos y de esta manera generalizar la investigación, y ordenar los resultados de las conductas, características y procedimientos de los hechos. La encuesta estructurada (en medio virtual) se aplicó a una muestra de vendedores informales del municipio, especialmente los que tienen su puesto de trabajo en el parque principal, ya que esta población está en condición de vulnerabilidad y se convierte en una población objetivo de orientación del CEEMPRENDE.

Las fuentes secundarias corresponde inicialmente información oficial del entorno y de los sectores económicos obtenida del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE, Departamento Nacional de Planeación, publicaciones del Banco de la República, Cámara de Comercio de Villavicencio – CCV, Ministerio del Trabajo – MinTrabajo y las investigaciones previas realizadas por universidades y centros de pensamiento local, del Observatorio del Mercado del Trabajo del Meta – ORMET.

Todo esto pretende realizar la observación y análisis de las variables socioeconómicas, teniendo un mayor nivel de amplitud en la variable de empleo juvenil y vendedores informales dado que corresponde a uno de los objetivos del presente estudio, la descripción de la población potencial que viabilice la implementación del Centro de Empleo y Emprendimiento.

7. CARACTERIZACIÓN DEMOGRAFICA, ECONÓMICA Y PRODUCTIVA DEL MUNICIPIO DE GRANADA

Granada se encuentra ubicado en el departamento del Meta (Llanos orientales), a 80 Km de la ciudad de Villavicencio y 180 Km de la capital del país, Bogotá D.C. El municipio se encuentra organizado en 12 barrios y 6 veredas.

Tabla 1. Caracterización general del municipio de Granada, 2016.

GRANADA	Código DANE: 50313	LÍMITES	Norte: San Martín
	Superficie Total: 381km ² Población: 62.209habitantes		Occidente: Lejanías y El Castillo
	Altitud: 332 msnm		Sur: San Juan de Arama y Fuente de Oro
	Temperatura promedio: 24°C		Oriente: Fuente de Oro y San Martín

Fuente: Alcaldía de Granada, Información General. 2015. Disponible en: http://www.granada-meta.gov.co/informacion_general.shtml

Figura 1. Localización del municipio de Granada en el departamento del Meta



Fuente: Alcaldía de Granada, Información General. 2015. Disponible en: http://www.granada-meta.gov.co/informacion_general.shtml

En la anterior figura se puede observar la ubicación del municipio de Granada en el departamento del Meta, pues es un paso obligado desde el municipio de Villavicencio a la subregión del Ariari, además, resulta atractivo para la población de los municipios aledaños pues perciben en este una oportunidad de desarrollo personal, laboral y empresarial. La ubicación geográfica del municipio de Granada se convierte en un paso estratégico para el transporte de mercancías de primera necesidad provenientes de los municipios aledaños como: Lejanías, Fuente de

Oro, Puerto Lleras, Vista Hermosa, San Juan de Arama y Mesetas, y que tienen como destino final Villavicencio y Bogotá.

Granada posee una densidad poblacional de 163 habitantes/km² lo cual lo convierte en el tercer municipio con la mayor cantidad de población del departamento del Meta, después de Villavicencio y Acacias. Según las proyecciones del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)⁹ para el año 2015 el municipio de Granada contaba con 62.209 habitantes, de los cuales 10.024 se encuentran en el área rural, es decir un 16,2% del total de la población y el 83,8% que son 52.185 pertenecen al área urbana.

7.1 DEMOGRAFIA

Teniendo en cuenta la tasa de natalidad y la tasa de mortalidad, es decir el número de nacimientos y defunciones por cada mil habitantes durante el año; la diferencia entre estos dos indicadores se conoce como crecimiento natural, cuando los nacimientos superan las defunciones es positiva y es negativa cuando sucede lo contrario. La población del municipio de Granada según las proyecciones del DANE del año 2005¹⁰ presenta un crecimiento natural o vegetativo, es decir una disminución de la mortalidad y por ende un crecimiento de la natalidad; además de unos picos de crecimiento producto de las migraciones tanto de población de municipios aledaños como de otras regiones del país por búsqueda de oportunidades económicas y de bienestar, como desplazamiento a causa del fenómeno de violencia del narcotráfico y el conflicto armado colombiano.

Tabla 2. Evolución demográfica de la población de Granada 1985 – 2020

Año	Población					
	Total	Δ%	Hombres	Δ%	Mujeres	Δ%
1985	32.848		16.973	11%	15.875	
1995	37.419	14%	18.882	50%	18.537	17%
2005	50.172	34%	28.279	9%	21.893	18%
2010	56.065	12%	30.823	9%	25.242	15%
2015	62.209	11%	33.506	8%	28.703	14%
2020	68.446	10%	36.189	11%	32.257	12%

Fuente: elaboración propia con datos de DANE Disponible en http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/proyepobla06_20/Edades_Simples_1985-2020.xls

⁹ DANE. Departamento Nacional De Estadística. Demografía y población. En: Proyecciones poblacionales 2005 – 2020 [base de datos en línea] Disponible en internet: <http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/proyepobla_06_20/Edades_Simples_1985-2020.xls> [citado el 13 de junio de 2016].

¹⁰ Ibíd.

En la tabla 2 se observa un crecimiento importante de la población durante toda la década de los noventa, esta tendencia cambia a partir del 2005 cuando el porcentaje de crecimiento inicia una contracción periódica de un punto porcentual. Se estima que, durante el periodo de medición, la población creció en un promedio de 16.2% una cifra muy superior a la del país.

Lo anterior puede deberse a “la migración acelerada de familias desplazadas por la violencia de Vista Hermosa y Puerto Rico, y la falta de mejores oportunidades de empleo”¹¹ Granada está ubicado en el segundo puesto de población desplazada en el departamento del Meta después de Villavicencio, es predominante en la recepción de víctimas por su ubicación geográfica y por ser uno de los municipios con mayor desarrollo, según cifras de la Alcaldía de Granada¹² en el año 2011 cerca de 10.368 personas han llegado al municipio por causa del flagelo de la violencia o en búsqueda de mejores oportunidades laborales.

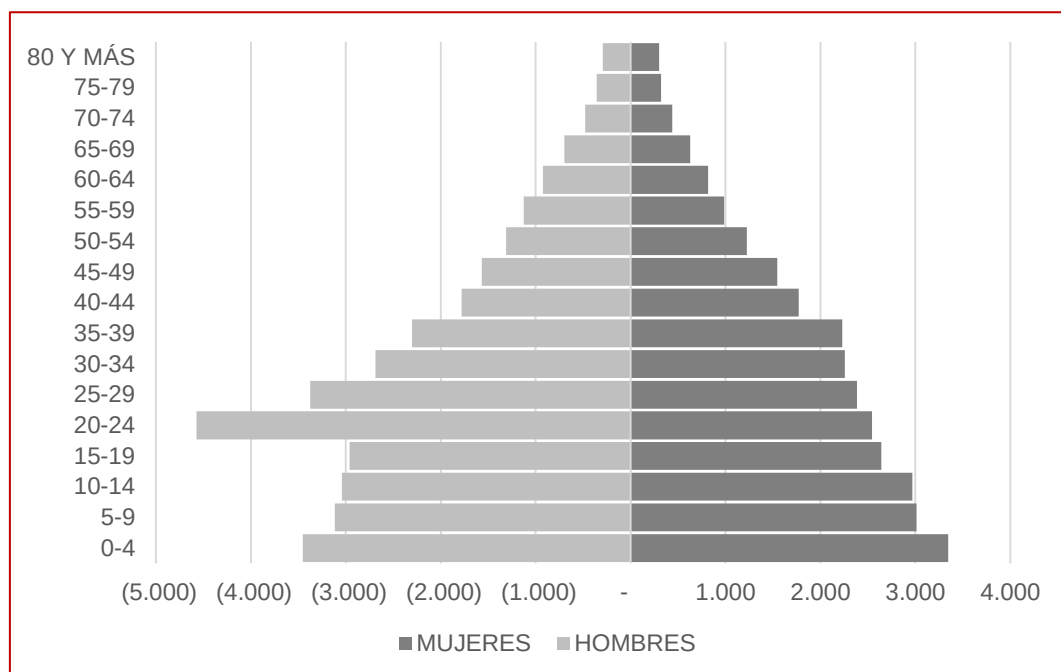
Por otra parte la pirámide poblacional (Gráfico 1), es de tipo progresivo al presentar una estructura de base ancha, es decir mayor población que oscila entre los 0 y los 4 años. Se puede afirmar que la pirámide indica un comportamiento positivo en términos de disponibilidad de fuerza laboral, ya que aproximadamente el 39.26% de los habitantes del municipio, se encuentra en edades entre los 15 y 60 años, es decir que existe una alta proporción de la población en edad de trabajar (PET). La población joven, comprendida entre los 14 – 30 años, representa el 29%, un porcentaje importante con altas necesidades de vinculación laboral y productiva. Este tipo de pirámide se presenta para regiones subdesarrolladas debido a las altas tasas de mortalidad y una natalidad alta y descontrolada.

En este sentido, las acciones del gobierno municipal deben estar direccionadas a promover mecanismos de inserción laboral formal, a través de proyectos de inversión o promoción del emprendimiento en el territorio, necesidad a la cual responde la creación del CEMPRENDE. Además, se hace necesario que las instituciones educativas tanto públicas como privadas propendan la formación académica – laboral de los jóvenes en temas concernientes a las aptitudes productivas del municipio, logrando de esta manera disminuir las brechas ocupacionales existentes entre la oferta y la demanda laboral.

¹¹ MINTRABAJO. Ministerio de Trabajo – República de Colombia. Plan local de municipio de Granada: Crecimiento y prosperidad desde Granada 2012 [en línea]. Disponible en internet: < http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_details/226-plan-local-de-empleo-de-granada-2012.html?tmpl=component > [citado el 14 de junio de 2016].

¹² ALCALDÍA DE GRANADA, Op. Cit.

Gráfico 1. Pirámide poblacional, por rangos de edad y sexo del municipio de Granada, 2016.



Fuente: Departamento Nacional de Planeación (DNP), Colombia. Fichas e indicadores territoriales 2016, con información de DANE 2016. Disponible en: <https://ddtspr.dnp.gov.co/FIT/#/fichas>

7.2 CARACTERIZACIÓN PRODUCTIVA Y SOCIECONÓMICA DEL MUNICIPIO

En la económica del municipio de Granada, el sector servicios es el más fuerte, principalmente el sector comercio, pero lastimosamente sin una gran especialización, como se describe en el Informe de “Meta, retos y prioridades del departamento del 2016 – 2019”¹³ Granada enfrenta una situación caracterizada por la baja capacidad de creación y agregación de valor, lo cual determina altos niveles de informalidad, baja calidad de empleo y de salarios, pues el modelo productivo por el cual se rigen producto del devenir histórico motivado desde su organización social, cultural y las necesidades multidimensionales de su población ha generado una tendencia en la tenencia de la propiedad, intensivo en tierra y mano de obra poco calificada. Sin embargo el agro y especialmente la tenencia de la tierra han sido afectados por diversas dinámicas económicas y por hechos y procesos relacionados con el conflicto armado, lo cual ha provocado una mayor concentración de la propiedad en manos de pocos, un acelerado desplazamiento y un empobrecimiento de campesinos. Por ello se puede afirmar también que existe

¹³ PNUD y ALIANZA. Por la democracia y la construcción de paz. Meta, retos y prioridades del departamento 2016-2019. [en línea] [citado 2015-04-22] Disponible en internet: accionesunidas.org.co

un crecimiento incipiente del sector agroindustrial y cultivos de ciclo corto que corresponden a la economía campesina.

En cuanto a las ramas de actividad económica del municipio de Granada, el comercio al por mayor y al detal, y los servicios representan la mayor participación empresarial con un 78,3% y 16,2%, respectivamente, seguido de las actividades agropecuarias, tales como la agricultura, la ganadería y la pesca con un 6,2%, lo cual indica que el sector terciario y el primario, quienes más aportan a la generación de ingresos del municipio.

7.3 ACTIVIDADES PRODUCTIVAS ACTUALES Y POTENCIALES

Como se ha planteado Granada constituye el municipio más importante en la subregión del Ariari, y por tal tiene una significativa participación dentro Producto Interno Bruto del departamento del Meta, tanto así que se ubica como uno de los cuatro municipios de mayor aporte a este. Lo anterior gracias a la productividad que caracteriza este municipio, por el desarrollo de las actividades agropecuarias que dinamizan la economía de la región y se convierte uno de los ejes centrales para realizar procesos de producción, comercialización, transformación y consumo.

A continuación se observa los cuatro municipios que más aportan al valor agregado del Meta, entre ellos Granada que aportó un 2,1% en el año 2008, aunque su aporte ha disminuido para el año 2011 a solo 1,3% debido a que este territorio no cuenta con fuentes de hidrocarburos para explotar y el departamento del Meta posee una gran dinámica económica en el sector de los hidrocarburos, tanto que se consolidó en el año 2010 como el primer productor de crudo en Colombia. Así pues Granada tiene un fuerte sector comercial y allí confluyen actividades agrícolas para su comercialización, en contraste con municipios como Puerto Gaitan que su participación se incrementó a un 33% en el año 2011 producto de la exploración y explotación de hidrocarburos

Tabla 3. PIB del Meta con relación a cuatro municipios 2008 - 2011

Municipio	2008		2011	
	PIB	%	PIB	%
Total, Meta	15.213	100%	34.352	100%
Villavicencio	4.348	28.6%	5.417	15,8%
Acacias	2.53	16.6%	4.573	13,3%
Granada	326	2.1%	450	1,3%
Puerto Gaitán	2.74	18.1%	11.347	33,0%

Fuente: Elaboración propia. Con datos de Departamento Nacional de Planeación (DNP), Colombia. Fichas e indicadores territoriales 2015, con información de DANE. Disponible en: <https://ddtspr.dnp.gov.co/FIT/#/fichas>

7.3.1 Estructura empresarial. Granada en su casco urbano, tiene una población ligada al sector servicios en las diferentes líneas de mercado. “Granada tiene una estructura productiva enmarcada en un gran número de empresas unipersonales y de comercio al por menor, producto del alto índice de desempleo de la región, la migración acelerada de familias desplazadas por la violencia y mejores oportunidades de empleo”¹⁴

Estas circunstancias traen como consecuencia que la actividad informal se desarrolle en condiciones de subsistencia, en la mayoría de los casos sin ningún tipo de experiencia empresarial y sin planificación. Sin embargo, Granada gracias a su ubicación es una región con grandes oportunidades para el desarrollo, con una amplia población en edad de trabajar, ansiosa de calificarse y sobre todo de desarrollar unidades productivas.

Por su parte la informalidad se convierte en un problema, como lo sugiere el Consejo Privado de Competitividad¹⁵ el uso óptimo del factor trabajo es fundamental para el crecimiento económico y el desarrollo social de un país, por lo tanto la informalidad es el reflejo de una ineficiente asignación de este factor, al mismo tiempo es causa y resultado de la baja productividad. Es decir el factor trabajo no migra de sectores y firmas de menor productividad a aquellos de mayor productividad conllevando así a un bajo crecimiento en la economía de la región donde se presente.

¹⁴ MINTRABAJO. Ministerio de Trabajo – República de Colombia. Programa Nacional de Asistencia Técnica para el Fortalecimiento de Políticas de Empleo, Emprendimiento y Generación de Ingresos en el ámbito Regional y Local: Diagnostico Granada. Bogotá, Noviembre de 2011 [en línea]. Disponible en internet: <http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/152-granada.html> [citado el 12 de julio de 2016].

¹⁵ CONSEJO PRIVADO DE COMPETITIVIDAD. Informe Nacional de Competitividad 2014 – 2015. 271 p. [en línea] Disponible en internet: <http://compite.com.co/wpcontent/uploads/2016/07/CPC_INC-2014-2015.pdf> [Citado el 24 de junio de 2016]

A continuación, se presenta la estructura empresarial del municipio de Granada, representada por las diferentes ramas de actividades económicas y el número de empresas ubicadas en estos sectores:

Tabla 4. Número de empresas de Granada registradas con su valor de activos en la Cámara de Comercio de Villavicencio, 2011.

ACTIVIDAD PRODUCTIVA	N° EMPRESAS	% EMPRESAS	VALOR ACTIVOS
Comercio	1.917	54,63	39.605.170.965
Hoteles y Restaurantes	496	14,14	2.758.297.755
Actividades inmobiliarias	288	8,21	22.681.275.767
Industria manufacturera	244	6,95	2.833.137.701
Otras Actividades. Servicio. Comunales. Soc. Personal	214	6,10	367.808.410
Transporte	165	4,70	2.016.292.558
Construcción	67	1,91	1.841.962.363
Agricultura, ganadería, caza, pesca y maderables.	45	1,28	425.191.101
Servicios	39	1,11	2.135.556.843
Intermediación financiera	15	0,43	583.433.996.721
Educación	11	0,31	96.617.500
Explotación de minas y canteras	3	0,09	92.150.000
Electricidad, gas y vapor	3	0,09	5.800.000
Administración. Pública. Defensa. Seguridad. Social	1	0,03	5.104.000
Pesca	1	0,03	2.525.000
TOTAL	3.509	100%	658.300.886.684

Fuente: Ministerio de Trabajo, Colombia. Programa Nacional de Asistencia técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos en el ámbito regional o local. Con datos de Cámara de comercio de Granada (enero y septiembre 2011). Disponible en: http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/152-granada.html

La tabla anterior contiene el número de empresas registradas en Cámara de Comercio¹⁶ por rama de actividad económica, como se puede observar en esta localidad existen 3.509 empresas constituidas, de las cuales se destaca sector comercio como eje central de la economía local, con 1.917 empresas en total registradas en cámara de comercio, seguido de hoteles y restaurantes con 496 empresas, y servicios inmobiliarios con 288 empresas. Las ramas de actividad que son menos representativas en el sector empresarial de Granada son: pesca,

¹⁶ CÁMARA DE COMERCIO DE VILLAVICENCIO. Informe de coyuntura económica 2013 [en línea] [citado 2015-04-22] Disponible en internet: http://www.ccv.org.co/ccvnueva/images/descargas/evolucion/informe_coyuntura_economica.pdf

administración pública, electricidad y agua. Sin embargo solo 2.382 empresas se encuentran legalmente constituidas en el municipio.

Para el año 2015, el número de empresas formales disminuyó en el municipio de Granada; este suceso se debe, principalmente, a la aplicación de la Ley 1727 de 2014¹⁷ en la cual se reforma el Código de Comercio, y ordena en su artículo 31 que las Cámaras de Comercio deberán depurar anualmente la base de Registro Único Empresarial y Social (RUES) a sociedades comerciales y demás personas jurídicas que hayan incumplido la obligación de renovar la matrícula mercantil o el registro. Quedarán disueltas y en estado de liquidación, las entidades que no cumplan con dicha premisa.

Por lo tanto la aplicación de la ley referida, puede ser una de las causas por las cuales se presentó un incremento de la informalidad empresarial en Granada, las cifras de registro mercantil indican que en el año 2015 se registró un 32% menos empresas que en 2011. No obstante la estructura empresarial no ha sufrido cambios importantes, el sector comercio sigue siendo el más representativo con el 75% del total de empresas registradas. El sector servicios ha visto incrementada su participación en la economía granadina, paso de tener en el año 2011, 39 empresas registradas a 277 en el 2015, ello como consecuencia, principalmente del aumento de la demanda de actividades como las comunicaciones.

De igual manera un análisis detallado realizado por la cámara de comercio de Granada 2011¹⁸ permite apreciar que existen sólo 2 empresas grandes en el municipio de Granada, 8 medianas y 30 pequeñas y más de 3.469 microempresas.

¹⁷ COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 1727 (Julio 11 de 2014). Por medio de la cual se reforma el Código de Comercio, se fijan normas para el fortalecimiento de la gobernabilidad y el funcionamiento de las Cámaras de Comercio y se dictan otras disposiciones”. Diario Oficial No. 49.209.

¹⁸ MINISTERIO DE TRABAJO, Programa Nacional de Asistencia técnica.... [..] Op. cit., p.18.

Tabla 5. Número de empresas registradas en Cámara de Comercio de Villavicencio según su tamaño y la participación en la oferta de empleo, 2011.

TAMAÑO	N° EMPRESAS	% EMPLEOS
Grande	2	1%
Mediana	8	2%
Pequeña	30	2%
Micro	3.469	95%
TOTAL	3.509	100%

Fuente: Ministerio de Trabajo, Colombia. Programa Nacional de Asistencia técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos en el ámbito regional o local. Con datos de Cámara de comercio de Granada (enero y septiembre 2011). Disponible de: http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/152-granada.html

Lo que expone la tabla anterior es que el 95% del total de los empleos del área urbana del municipio de Granada, son generados por las microempresas en el sector comercio, servicios y en menor proporción por la industrial; las medianas y grandes empresas participan con una generación de puestos de trabajo cercana al 3%.

Por otro lado Granada ha desarrollado procesos de integración regional con el fin de coordinar políticas que impulsen el sector productivo, la competitividad y la productividad desde una perspectiva a largo plazo en torno a una visión común de los principales actores locales, facilitando así la continuidad de las políticas tendientes a crear un entorno favorable para el crecimiento económico sostenible. Granada es receptor de población en situación de vulnerabilidad; teniendo en cuenta el análisis específico realizado por la Alcaldía de Granada 2011 citado por el Ministerio de Trabajo¹⁹ muestra que el 47% de la Población en Edad de Trabajar (PET), no labora en ninguna rama de la actividad económica y el 49,4% se desempeña en la informalidad, lo cual unido al 61,3% de la población que no ha recibido recursos para proyectos de generación de ingresos, forja un difícil panorama para las familias en cuanto a poseer una fuente de ingresos autónoma.

Una encuesta realizada por la Cámara de Comercio de Villavicencio en el año 2008 citada en el Plan Local de Empleo del Municipio de Granada²⁰ arroja los siguientes resultados en materia de empleo según actividad económica y/o sector: el comercio ocupa la mayor cantidad de mano de obra con 2.551 empleos, seguido por el sector servicios con 528 empleos y en tercer lugar, la agricultura y ganadería con 214 empleos. En cuanto a la división por género de la población empleada en Granada, en el sector comercio es predominante el género femenino

¹⁹ Ibíd.

²⁰ MINISTERIO DE TRABAJO, Plan Local de Empleo del Municipio de Granada, Op. Cit., p. 11.

con 1.508 empleos sobre 1.013 masculinos. Según el mismo estudio, el resultado muestra un crecimiento progresivo en el número de mujeres que ingresan al mercado laboral de Granada, sin embargo sumando todas las actividades productivas, las diferencias no son marcadas entre ambos géneros.

De esta manera se asume que la economía del área urbana del municipio tiene varios problemas de organización y aprovechamiento, ya que Granada es una región de grandes oportunidades para el desarrollo, con una amplia población en edad de trabajar. Igualmente es una región con buenas condiciones hidrológicas, suelo fértil y la zonificación ecológica y ambiental aptas para el desarrollo agrícola. Todo esto forma un territorio promisorio, que debe ser usufructuado, oportuna, razonable y sosteniblemente.

8. IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN DEL MUNICIPIO QUE SE PUEDE BENEFICIAR CON LA CREACIÓN DEL CEEMPRENDE

Para el reconocimiento de la población objetivo del municipio de Granada que puede ser beneficiada con la creación de un Centro de Empleo y Emprendimiento, fue necesario realizar un proceso de análisis de fuentes primarias y secundarias. El primer análisis de fuentes primarias permitió mediante una encuesta (Anexo A) realizada a comerciantes independientes identificar las características de esta población, la intención de constituir una empresa, el deseo de encontrar un empleo formal, entre otros. Dentro del análisis de fuentes secundarias se realizaron talleres de Grupos Focales integrados por académicos y empresarios con el fin de conocer los perfiles ocupacionales de la demanda laboral. Esto sirvió para conocer las necesidades de oferta y demanda del municipio. Para mayor precisión, los resultados fueron consultados en la Agencia de Gestión para el Empleo de la Caja de Compensación Familiar del Meta (COFREM).

8.1 DEMANDA LABORAL

En un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo en alianza con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo (ORMET)²¹ se desarrolló un ejercicio de Grupo Focal, es decir entrevistas de grupo, donde un moderador guía una entrevista colectiva, mediante las personas discuten en torno a las características y dimensiones del tema propuesto para la discusión. “En el desarrollo del ejercicio se pudo identificar las características de los perfiles ocupacionales, entre los que se encuentran las competencias académicas y laborales que el sector empresarial tiene en cuenta al momento de realizar procesos de contratación de talento humano. Igualmente se determinó las preferencias de edad, los cargos, habilidades blandas”²² y tipos de contratación.

²¹ MINISTERIO DE TRABAJO, PNUD y ORMET. Participación de los jóvenes en el mercado de trabajo con identificación de brechas laborales y construcción de planes de acción para su cierre: en el municipio de Granada – Meta 2015. [en línea] [citado 2015-04-22] Disponible en internet: www.mintrabajo.gov.co/empleo/observatorios-regionales

²² PUESTA EN PRÁCTICA DE APTITUDES, RASGO DE PERSONALIDAD, CONOCIMIENTO Y VALORES ADQUIRIDOS. [en línea] [citado 2015-04-22] Disponible en internet: <http://noticias.universia.cl/empleo/noticia/2014/02/03/1078831/habilidades-blandas-que-son-que-es-importante-desarrollarlas.html>

Tabla 6. Condiciones solicitadas para vinculación laboral en el municipio de Granada, 2015

Aspectos de Vinculación laboral	Condiciones Solicitadas
Las características que tienen en cuenta los empresarios para la vinculación laboral de sus empleados son:	Proactividad Trabajo en equipo Responsabilidad. Capacidad de solucionar inconvenientes. Compromiso con la empresa. Capacidad de aprendizaje. Actualización de conocimientos. Sentido de pertenencia. Carisma. Emprendedor. Facilitador y multiplicador de conocimientos.
Cargos más solicitados por los empresarios:	Asistente administrativo Asesor comercial Analistas de crédito Asesor financiero Jefe de cartera Auxiliar de oficina Agrónomo Administrador de empresas Técnico agroindustrial Auxiliar contable Asesor de cobranzas Jefe de ventas Impulsador(a)
La preferencia por la edad promedio y nivel de formación esta de la siguiente manera:	Rango de edad promedio entre 18 – 45 años.
Los medios de contratación más usuales son:	Carteleras. Radio. Medios impresos. Agencia de empleo. Tecnologías de la información y comunicaciones. Medios masivos de comunicación.

Fuente: Ministerio de Trabajo, PNUD y Red ORMET. Participación de los jóvenes en el mercado de trabajo con identificación de brechas laborales y construcción de planes de acción para su cierre, Municipio de Granada – Meta. Pág. 26

Un aspecto a tener en cuenta dentro de las condiciones solicitadas en la anterior tabla es que no se encuentran organizadas en orden de importancia o relevancia para la vinculación laboral.

También se tuvo en cuenta algunos de los perfiles laborales disponibles en la agencia de gestión para el Empleo (COFREM). El número de vacantes, es decir el número de empleos que están libres o disponibles por cada perfil; el número de postulados, solicitantes o aspirantes a cada cargo; el total de Remitidos, es decir

quienes fueron enviados a las empresas para obtener el empleo y el total de NO remitidos, quienes fueron rechazados para el cargo.

La información suministrada por esta agencia constituyó una importante fuente sobre la demanda laboral, puesto que COFREM es la única agencia de empleo existente en el municipio y allí se registra gran parte de las vacantes generadas por el sector productivo, que permite analizar el panorama del mercado de trabajo.

Tabla 7. Perfiles requeridos por las empresas en Granada. Vacantes, Postulantes, Remitidos y NO remitidos. COFREM, 2014 – 2015

Titulo Perfil	Número Vacantes	Número Postulantes	Total, Remitidos	Total, NO Remitidos
Administrador	1	31	6	25
Almacenista bodega	7	39	21	18
Analista agropecuario	1	12	4	8
Analista comercial	1	13	3	10
Analista de crédito	6	32	10	22
Aprendiz SENA	3	22	8	14
Asesor de cobranzas	5	24	12	16
Asesor comercial	22	95	45	50
Asesor de servicios	2	2	1	1
Asesor de ventas	18	91	51	43
Asistente administrativo	2	22	7	15
Asistente de gerencia	1	51	10	41
Auxiliar administrativo	7	89	22	67
Auxiliar contable	9	85	34	51
Auxiliar de cartera	2	37	11	26
Auxiliar de caja	3	30	9	21
Auxiliar de enfermería	1	20	7	13
Auxiliar de laboratorio clínico	1	5	3	2
Auxiliar de operaciones regionales	6	148	35	113
Auxiliar de sistemas	1	8	2	6
Bombero	1	6	4	2
Conductor	9	93	32	61
Coordinador comercial	1	19	1	18
Diseñador gráfico	1	1	1	
Domiciliario	1	3	3	
Ejecutivo comercial	1	10	1	9
Ejecutivo microfinanzas	4	41	19	22
Jefe de enfermería	1	1		1
Curso en áreas HSEQ ²³	4	14	6	8
Impulsadora - Promotor	5	10	10	

²³ SIGLAS HSEQ. Proviene del inglés (Health, Safety, Environment, Quality) que en español significa Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad. [en línea] [citado 2015-04-22] Disponible en internet: www.isotools.com.co/sistema-de-gestion-hseq-y-su-automatizacion/

Titulo Perfil	Número Vacantes	Número Postulantes	Total, Remitidos	Total, NO Remitidos
de ventas				
Inspector de pista	2	2	2	
Jefe de personal	1	3	2	1
Jefe de ventas	3	29	6	23
Jefe de plataforma	1	9	5	4
Licenciados – Normalistas	4	29	10	19
Linieros	3	3	2	1
Médicos	3	1	1	0
Mercaderista	6	40	20	20
Mesero	1	1		1
Montallantas	1	1	1	
Oficios varios	4	19	10	9
Operario	2	7	5	2
Recepcionista	6	78	18	60
Servicios generales	3	24	12	12
Supernumerario	1	6	1	5
Técnico instalaciones	5	4	3	1
Mecánico	9	1		1
Total, de Perfiles (47)	182	1311	476	842

Fuente: Ministerio de Trabajo, PNUD y Red ORMET. Con datos de Agencia de Gestión para el Empleo, COFREM. 2015

Al analizar las dos tablas anteriores (Tabla 6 y 7) se encontró algunas similitudes, entre los perfiles más requeridos por las diferentes actividades del sector productivo se tienen en cuenta: asesor comercial, asesor de ventas, auxiliar contable, conductor, auxiliar administrativo y mecánico. Para la formación de estos perfiles, participan principalmente instituciones técnicas y tecnológicas como: el SENA, el instituto Técnico Manuela Beltrán y el Instituto Politécnico Agroindustrial.

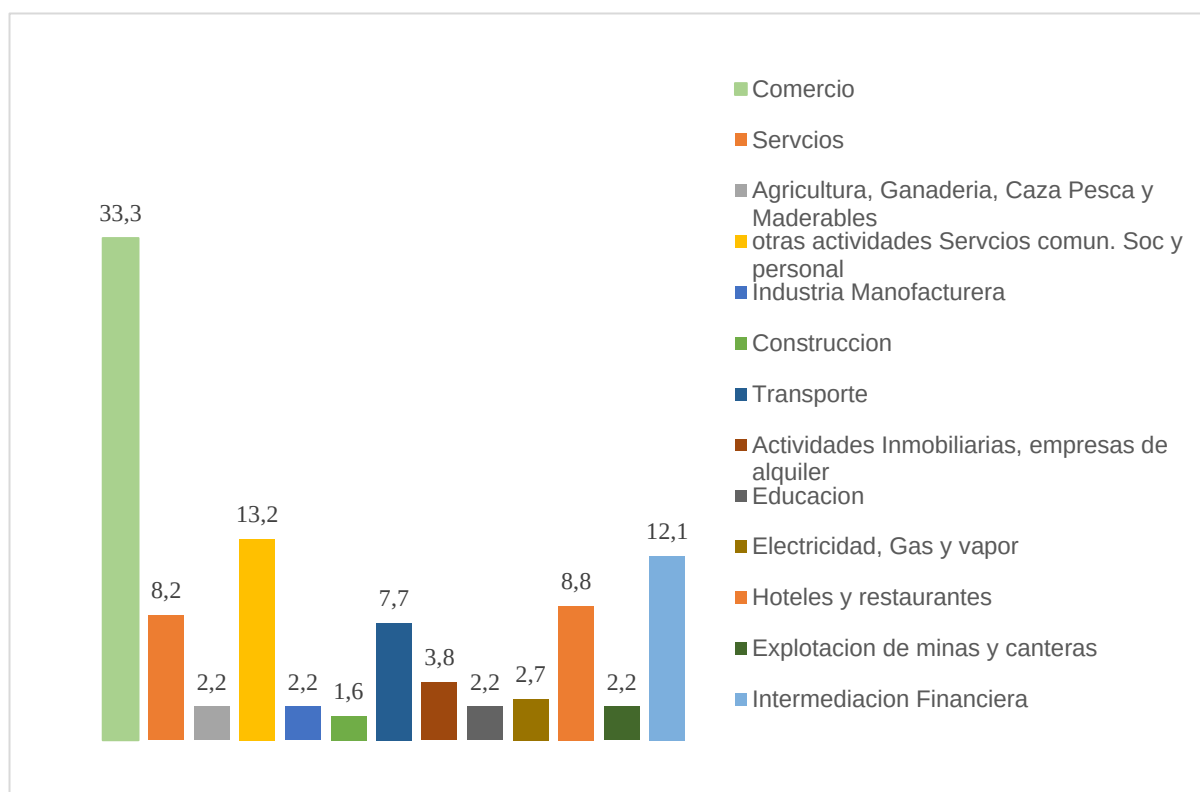
De acuerdo a las anteriores tablas, el perfil que tiene más más vacantes es el de asesor comercial, 12,1%, sin embargo es también el que posee mayor número de postulaciones con 95, de los cuales solo se remitieron 45 y los 50 restantes no fueron absorbidos por el mercado laboral. Para el perfil de asesor de ventas que representa 9,9% de las vacantes, también existe un alto número de postulantes 91, de los cuales 51 fueron remitidos y 43 No remitidos. Las cifras indican la gran brecha que existe en el mercado laboral del municipio, pues los perfiles de la población no armoniza con la necesidad del mismo, además las personas no tienen un perfil ocupacional concreto, este es un inconveniente al que puede dar solución el CEEMPRENDE por medio del enrutamiento en el área de orientación, donde se realiza la caracterización socio laboral inicial de la población.

Del 100% de los postulantes el 11,3% que corresponde a 148 personas, aspiraron a las vacantes disponibles en el perfil laboral de auxiliar de operaciones regionales, vacante que tiene como requisito específico título de técnico o

tecnólogo en carreras administrativas, pero para este cargo tan solo existían 6 vacantes, lo tanto indica que el mercado laboral del municipio no se encuentra en capacidad de absorber la mano de obra calificada. Como conclusión se evidencia la incongruencia que existe entre la oferta y la demanda laboral en Granada y la escasa amplitud de vacantes para otros perfiles existentes.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente sobre la estructura empresarial del municipio y los análisis realizados, a partir de datos de la Agencia de Empleo COFREM el sector comercio demanda mayor mano de obra con un 33%, seguido de otros servicios con un 13,2% y la intermediación financiera con un 12,1%. Sin embargo el sector de hoteles y restaurantes también tiene una participación significativa con un 8,8%, servicios un 8,2%, transporte 7,7% y con baja participación están las actividades del sector agropecuario con solo un 2,2%.

Gráfico 2. Aporte de los sectores económicos en la demanda de empleo del municipio de Granada, 2015.



Fuente: Ministerio de Trabajo, PNUD y Red ORMET. Con datos de Agencia de Gestión para el Empleo, COFREM. 2015.

8.2 OFERTA LABORAL

Es pertinente aclarar que no existen estudios exclusivos, sobre la oferta laboral del municipio de Granada, por lo tanto esta es solo una aproximación a la misma. Teniendo en cuenta que los usuarios de la iniciativa CEEMPRENDE son la población desplazada y en condición de vulnerabilidad, la alcaldía de Granada en convenio con PNUD realizó un ejercicio de estimación de la oferta laboral del municipio tomando como población objetivo los vendedores informales de Granada.

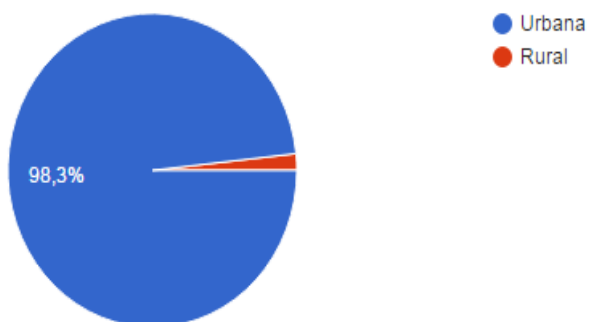
Se procedió a aplicar una encuesta a los vendedores informales y como este segmento poblacional es de muy difícil acceso porque no cuentan con un puesto fijo de asentamiento, se informó con dos días de anticipación por medio de perifoneo que el día 16 de mayo de 2016 se ubicaría un puesto en el parque principal del municipio para aplicar dicha encuesta, cuyo objetivo fue obtener información acerca del desarrollo de sus actividades económicas y su deseo de encontrar un empleo formal. Además de obtener datos socio demográficos con el fin de analizar las posibilidades de apoyo existentes en el territorio desde la oferta institucional pública para la mejora de su calidad de vida y la de sus familias.

El instrumento contó con 67 preguntas y a la convocatoria asistieron 175 personas, de las cuales 87 hombres y 88 mujeres, que dieron cuenta sobre información de aspectos económicos, educativos, laborales, financieros y sobre las proyecciones que tienen en el mediano y corto plazo.

La población objeto de estudio tiene como característica principal la situación de pobreza y vulnerabilidad, los bajos ingresos que percibe en el desarrollo de su actividad diaria, 37 personas del total de la muestra son desplazados y el total de la población encuestada recibe en promedio 440.680 mil pesos mensuales, los cuales no alcanzan a completar el salario mínimo vigente para el 2016 (689.454 pesos).

Como se ha expuesto Granada es un municipio que se caracteriza principalmente por ser receptor de población víctima y por ser el principal municipio de la región del Ariari, del total de los encuestados solo 32 personas son oriundos del Municipio, las demás personas son de diferentes lugares del país, por ello muchas personas han optado por buscar una fuente de ingresos alternativa y se ha disparado el comercio informal. Además, en la gráfica 6 se observa que el 98,3% de la población vive en el área urbana del municipio de Granada 1,7% restante, que corresponde solo a 3 personas vive en el área rural, es decir casi en 100% de la muestra se dedica a la venta informal está asentada en el Municipio y en su casco urbano.

Gráfico 3. Municipio de Granada, distribución de vendedores informales según zona de vivienda, 2016



Fuente: Elaboración propia, con información primaria de encuesta a vendedores informales, realizada en Granada.

En la siguiente tabla se presenta las edades de los vendedores informales, un dato que sobresale es el número de personas que se encuentran entre los 53 y 61 años, que asciende a 38, personas que difícilmente podrán conseguir un empleo formal, pues generalmente las empresas tienen límite de edad para emitir una vacante, por tanto el CEEMPRENDE ofrecería dentro de sus rutas, orientación para que a partir del negocio que ya poseen dichas personas puedan formalizarlo o proponer una idea innovadora, mejorando de esta forma el indicador de empresas formalizadas en el municipio, y como consecuencia principal el mejoramiento de la calidad de vida de las personas involucradas.

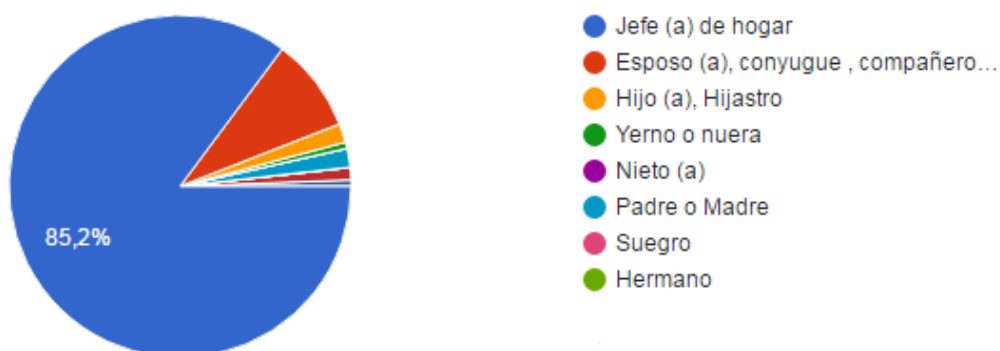
Tabla 8. Municipio de Granada, edades de los vendedores informales por rango y porcentaje, 2016

Rango de edades	Frecuencia	Porcentaje
21 - 29 años	12	6,9%
29 - 37 años	28	16,1%
37 - 45 años	32	18,4%
45 - 53 años	31	17,8%
53 - 61 años	38	21,8%
61 - 69 años	24	13,8%
69 - 77 años	6	3,4%
77 - 85 años	3	1,7%

Fuente: Elaboración propia, con información primaria de encuesta a vendedores informales, realizada en Granada.

En el siguiente gráfico se observa que el 85,2% del total de los vendedores informales manifestaron ser jefes de hogar, entendiendo que la actividad desarrollada es la única forma de generar un ingreso, que será destinado al sostenimiento de sus familias

Gráfico 4. Municipio de Granada, parentesco de los vendedores informales en el hogar, 2016.



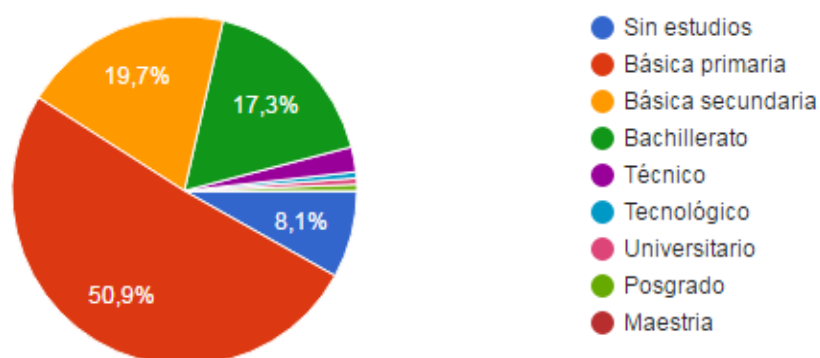
Fuente: Elaboración propia, con información primaria de encuesta a vendedores informales, realizada en Granada.

Tal como lo expone la Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo Fedesarrollo²⁴ en sus informes sobre salud, educación y desempeño, uno de los factores determinantes del desarrollo económico y social, es la educación y, por eso, al aumentar el nivel de formación de la fuerza laboral se genera crecimiento económico a través de incrementos en la productividad. Además el mismo estudio afirma que la probabilidad para una familia de quedar en la pobreza se disminuye con el aumento del nivel educativo del jefe del hogar; el mercado laboral recompensa la educación al punto que el rendimiento de una persona se incrementa con más años de capacitación.

El nivel de educación de la población objeto de estudio se presenta en el siguiente gráfico.

²⁴ FEDESARROLLO, Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo, Citado en EL EMPLEO: Trabajos y empleos en Colombia. Formación y desarrollo: La educación como motor de desarrollo [en línea]. (3 de octubre de 2015) Disponible en Internet: <http://www.empleo.com/colombia/formacion_desarrollo/la-educacion-como-motor-de-desarrollo-6585612> [citado el 30 de julio de 2016]

Gráfico 5. Nivel de educación de los vendedores informales del municipio de Granada, 2016



Fuente: Elaboración propia, con información primaria de encuesta a vendedores informales, realizada en Granada.

La mayor parte de la población que corresponde al 50,9% tiene estudios de básica primaria, seguido del porcentaje de personas que tienen estudios de básica secundaria que es de un 19,7%. Solo el 0,6% es profesional, esto corresponde a una sola persona del total de los encuestados y tan solo el 4,6% de la población se encuentra adelantando estudios actualmente, es decir corresponde solo a 8 personas, el restante 95,4% no se encuentran estudiando en este momento. En la muestra el 7,4% de los vendedores informales manifestaron no saber leer y escribir.

Teniendo en cuenta lo manifestado por Fedesarrollo y que la educación brinda a una persona más habilidades, mejor productividad y mayor capacidad en su trabajo para mejorar las condiciones de vida, al conjuntar experiencia, capacitación específica y formación educativa, todas estas características forman personas con mayor capital humano necesario para enfrentarse con el proceso de desarrollo del mundo de hoy. La formación y capacitación de las personas da como resultado una mayor amplitud en su campo de acción y por ende el poder aspirar a un trabajo formal, además de lograr un desarrollo económico más rápido que se refleja en el incremento de sus ingresos. Por lo anterior se realiza una regresión lineal teniendo en cuenta dos de las variables de la encuesta a los vendedores informales, se toma los ingresos mensuales que tiene cada de los encuestados como variable dependiente y los años de educación como variable independiente.

La pregunta sobre cuál es el nivel más alto que usted ha completado contó con 9 posibles respuestas como se puede observar en la gráfica 7 y tal como lo estipula

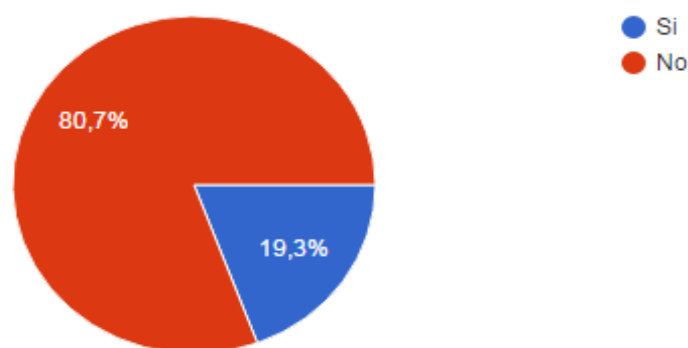
el Ministerio de Educación Nacional²⁵, el completar el nivel de básica primaria requiere de 5 años de estudio, básica secundaria 9 años, Bachillerato 11 años, Técnico 12 años y medio, Tecnólogo 13 años, profesional 16 años, Posgrado 17 años y Maestría 19 años. Bajo el supuesto de que la población encuestada curso el total de años requeridos por cada nivel educativo se formula el siguiente modelo.

$$\begin{array}{l} \text{Ingresos mensuales} \\ \text{De vendedores ambulantes} \end{array} = 219523,3 + 31099,8 (\text{Años de estudio})$$

El modelo cuenta con un nivel de confianza del 95% lo cual quiere decir que puede existir un error del 5% y como resultado se tiene que si los años de estudio aumentan en una unidad los ingresos mensuales del vendedor se incrementan en 31099,8 unidades, ya que la relación entre las variables es positiva. Con lo cual se puede concluir que efectivamente la educación en la población repercute en sus ingresos, por ello la población mostro su disposición a continuar estudiando, el 74,6% de la muestra tiene interés en recibir capacitación en algún oficio y solo el 25,4% es decir 45 personas no están interesadas en recibir ninguna clase de capacitación.

Además la mayoría de la población encuestada no se encuentra conforme con la labor que desempeña y se encuentra en busca de un nuevo empleo, por lo tanto sería de gran ayuda el centro de empleo y emprendimiento para colaborar con dicha premisa. En la gráfica 8 se observa el porcentaje de población que ha estado buscando un nuevo empleo

Gráfico 6. Vendedores informales del municipio Granada que han buscado empleo en el último año, 2016.

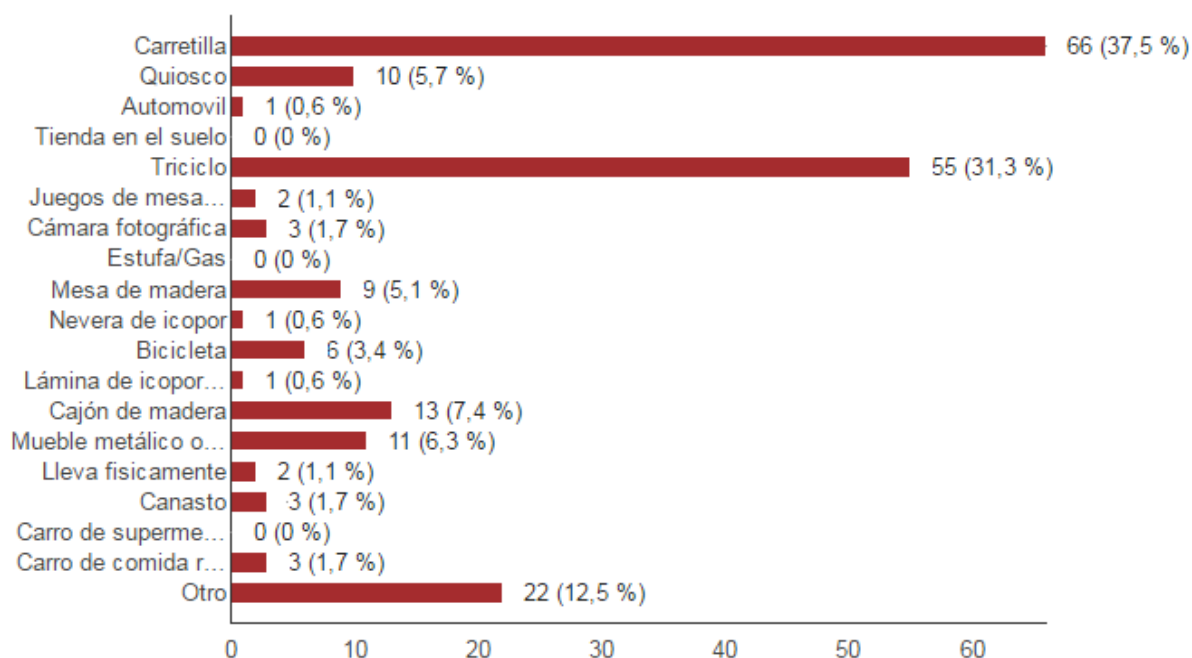


Fuente: Elaboración propia, con información primaria de encuesta a vendedores informales, realizada en Granada.

²⁵ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Niveles de la educación básica y media. 2010. [en línea] [citado 2016-05-22] Disponible en internet: <http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-233834.html>

Las personas además prefieren constituir su propio negocio a ser empleados, esto quiere decir que desean continuar con el negocio que tienen pero ya formalmente. El 97,7% del total de la muestra desean constituir su propio negocio formal a ser empleados y el 29.9% se encuentra de acuerdo en desempeñar una labor diferente. Sin embargo existen algunos vendedores que tiene más posibilidades que otros en el siguiente gráfico (Gráfico 7) se observa el tipo de mobiliario que poseen lo vendedores para realizar su trabajo. Se puede afirmar que los 10 vendedores que realizan su trabajo en Quiosco son más propensos a formar un negocio mejor constituido y formal, pues ya cuentan con una parte de capital fijo para estructurar su negocio. Pero 66 vendedores, es decir el 37,5% del total cuenta con una carretilla para vender sus productos, entonces para ellos resulta más complejo constituir un negocio formal puesto que no tienen ningún capital para comenzar.

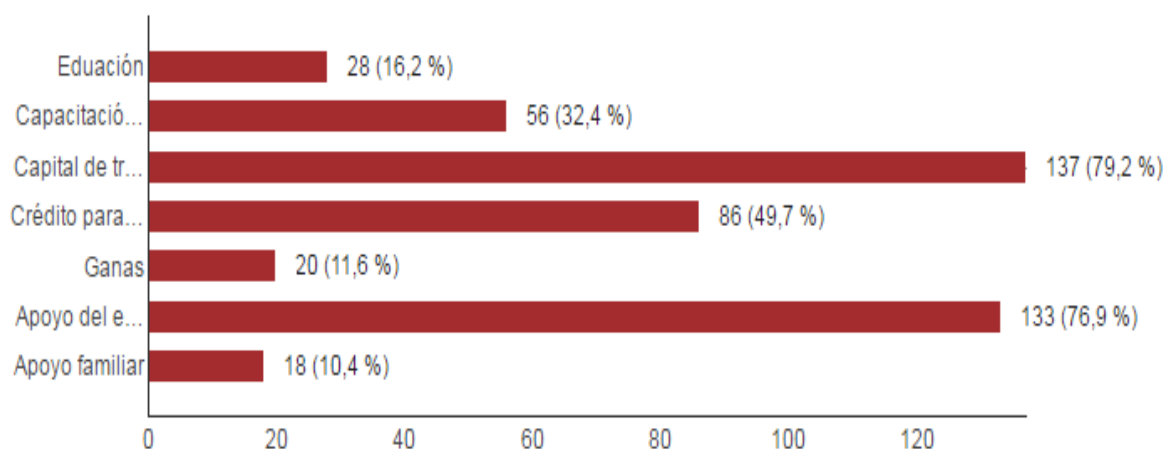
Gráfico 7. Mobiliario que poseen los vendedores informales en el municipio de Granada, 2016.



Fuente: Elaboración propia, con información primaria de encuesta a vendedores informales, realizada en Granada.

Pese a las circunstancias en las que realizan su trabajo desean tener estabilidad económica que les proporciona tener un negocio independiente. Sin embargo para cumplir con su objetivo carecen de algunos factores, como se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico 8. Municipio de Granada, Razones por las cuales los vendedores informales no han iniciado o creado una unidad productiva, 2016.



Fuente: Elaboración propia, con información primaria de encuesta a vendedores informales, realizada en Granada.

La población objeto de estudio en su mayoría cree que le hace falta capital de trabajo para constituir su negocio formal, seguido de apoyo del estado, crédito para inversión, capacitación específica, Educación, Ganas para trabajar y Apoyo familiar.

El estudio de fuentes primarias realizado en el Municipio de Granada arroja algunas incongruencias en las políticas que se vienen desarrollando en este territorio, puesto que para brindar un trabajo o apoyo a la población y que puedan formalizar su negocio o encontrar un nuevo empleo se necesita colaboración de la alcaldía y esta no está en condiciones para brindar a todos la seguridad que los vendedores estos requieren para cambiar de trabajo y desocupar el espacio público. Se solicita una política pública eficiente para lograr mayor inclusión social con esta población o nuevas ideas que brinden soluciones inmediatas.

Ahora bien, se consideró importante realizar la caracterización de otro segmento de la población, que son los jóvenes del municipio, por medio de un estudio realizado por Ministerio de Trabajo, PNUD y la Red Ormet²⁶ en el cual se encuestaron a 379 jóvenes, se abordó esta fracción de la demanda laboral y otra clase de población en condición de vulnerabilidad que a la hora de encontrar un empleo posee muchas dificultades por la falta de experiencia y porque no ha sido orientada correctamente en el mercado de trabajo, además están próximos a cumplir su mayoría de edad e iniciar a construir su futuro personal y requieren un

²⁶ MINISTERIO DE TRABAJO, PNUD y ORMET, Op. Cit., p. 32.

empleo e insertarse al mundo laboral, por esto es una población que se podría beneficiar a futuro del CEEMPRENDE hay algunos que no cumplen todavía su mayoría de edad y por lo tanto no están todavía en edad para trabajar. De lo jóvenes encuestados el 41,7% fueron hombres y 58,3% mujeres. La edad promedio fue 17 años y las edades predominantes fueron 16 (34,1%), 17 (24,3%), 15 (18,0%) y 18 (11.1%) ya que se trata de estudiantes de colegio del Municipio, solo el 7,4% de los estudiantes estuvieron por arriba de los veinte años o por debajo de los 15.

De los 379 jóvenes encuestados en dicho estudio el 61,6% han cursado o estaban cursando una técnica a la par de sus estudios, el 29,9% son hombres y el 31,7% son mujeres. Lo que indica que los hombres están mejor preparados que las mujeres para el mercado laboral, debido a que solo el 11,6% de los hombres manifestaron no haber cursado alguna técnica frente a un 26,7% de mujeres que no lo hicieron.

Tabla 9. Municipio de Granada, estudiantes que se encuentran cursando nivel educativo técnico, organizados por género, 2015.

¿Cursa una técnica?	Género		Total
	Hombre	Mujer	
No	11. 6%	26. 7%	38.3%
Si	29. 8%	31. 7%	61.6%
Total	41. 5%	58. 47%	100%

Fuente: Ministerio de Trabajo, PNUD y Red Ormet Participación de los jóvenes en el mercado de trabajo con identificación de brechas laborales y construcción de planes de acción para su cierre, Municipio de Granada – Meta. Con información primaria de perfil vocacional de jóvenes, realizada en Granada.

Además el 94,2% de los estudiantes encuestas declaran depender económicamente de sus padres o acudiente. El 1,3% declaran ser jefe de hogar y el 2,9% declara ser cónyuge. Por otro lado, el 4% de los encuestados presentan algún tipo de limitación física, como asma, migraña, cefalea o escoliosis que podría llegar a afectar su rendimiento en el mercado laboral. En dicho estudio se indagó sobre 18 elementos que podrían utilizar los empleadores para contratar personal de acuerdo a esto se utilizó una escala valorativa para cada criterio, se calcula cuáles de estos son los más y menos importantes para los empleadores, a consideración de los estudiantes. Los resultados arrojaron que los estudiantes consideran el buen trato con los clientes y la responsabilidad, como los criterios de elegibilidad más importantes para el empleador. Por otro lado la apariencia física y el género son los criterios menos influyentes en la elegibilidad por parte del empleador.

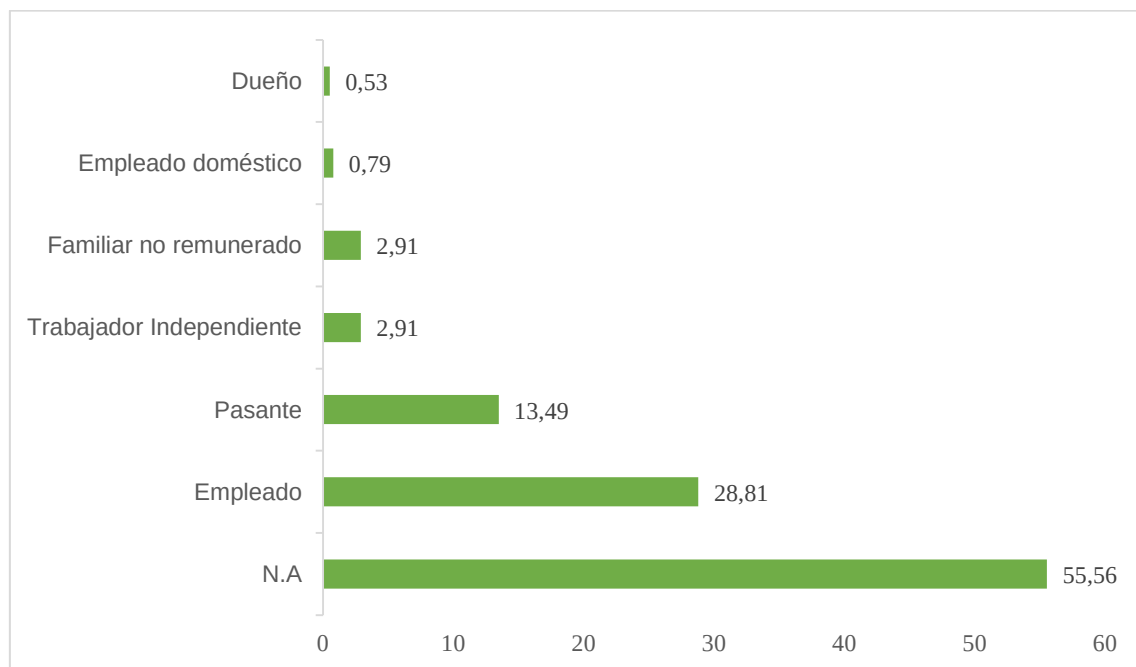
Por su parte el empleador considera que el buen servicio al cliente es una competencia fundamental en los jóvenes, debido principalmente a la vocación comercial de la economía del municipio y ciertamente señalan que la apariencia física o el género, no resulta ser determinante para elegir a los jóvenes.

El 56% de los jóvenes encuestados han trabajado por lo menos una vez en su vida. Principalmente las tareas desempeñadas por estos no son cualificadas, y corresponden a actividades relacionadas con el comercio y la agricultura. El 82,6% de los jóvenes que habían laborado dijeron sentirse satisfechos con las tareas realizadas, sin embargo, el 17,4% restante manifestó su inconformismo con el empleo realizado. El 56% de los jóvenes indica que las tareas realizadas en los trabajos en los que han participado no corresponden a los estudios que están adelantando.²⁷

Además el estudio muestra que los jóvenes que han participado del mercado laboral en el pasado, lo han hecho principalmente como empleados (23,8%) y pasantes (13,5%). En menor medida los jóvenes han participado como trabajadores independientes (2,9%) y como trabajador familiar no remunerado (2,9%). Tan solo el 0,5% de los casos manifestaron ser dueños de sus propios negocios.

²⁷ Ibíd., p. 35.

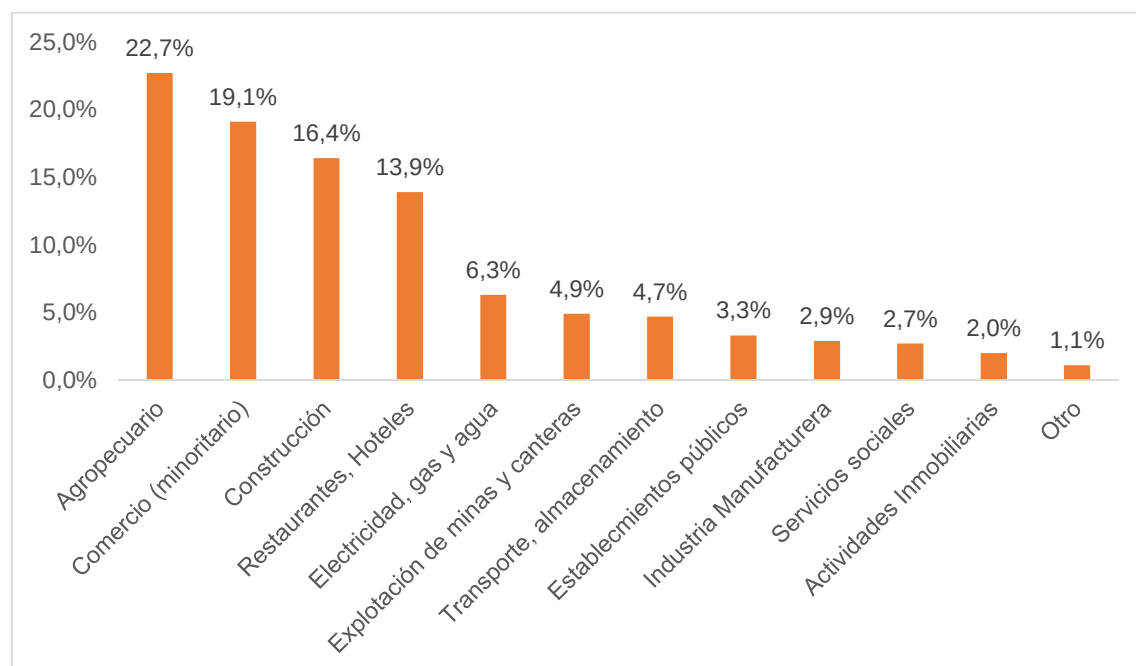
Gráfico 9. Tipo de vinculación laboral de los jóvenes en el municipio de Granada, 2016.



Fuente: Ministerio de Trabajo, PNUD y Red Ormet Participación de los jóvenes en el mercado de trabajo con identificación de brechas laborales y construcción de planes de acción para su cierre, Municipio de Granada – Meta. Con información primaria de perfil vocacional de jóvenes, realizada en Granada.

Los jóvenes consideraron el sector agropecuario (22,7%), comercio (19,1%), construcción (16,4%) y restaurantes y turismo (13,9%) como los principales sectores de la economía que absorben la mano de obra del mercado laboral.

Gráfico 10. Sectores económicos de mayor absorción laboral según los jóvenes del municipio de Granada, 2016.



Fuente: Ministerio de Trabajo, PNUD y Red Ormet Participación de los jóvenes en el mercado de trabajo con identificación de brechas laborales y construcción de planes de acción para su cierre, Municipio de Granada – Meta. Con información primaria de perfil vocacional de jóvenes, realizada en Granada.

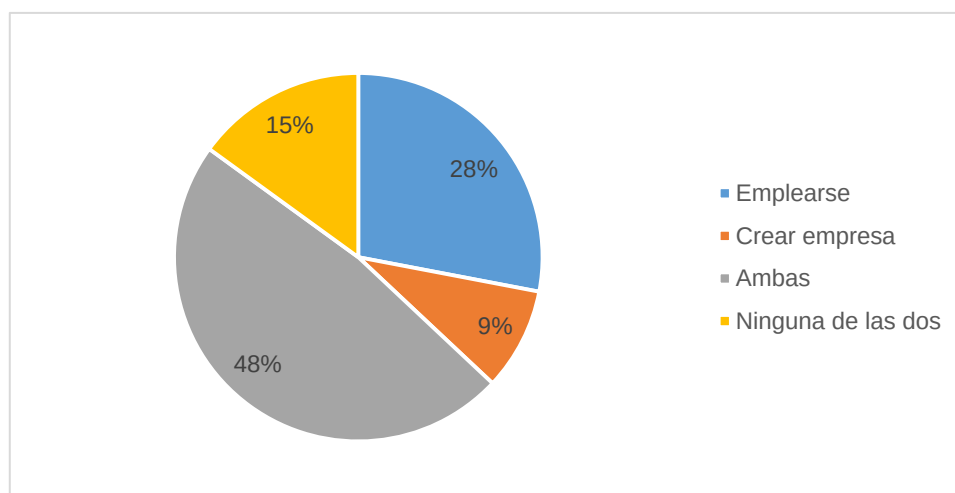
De igual manera la investigación realizada por el Ministerio de Trabajo, PNUD y la red Ormet²⁸ muestra que las actividades inmobiliarias (2,0%), servicios sociales (2,7%) e industria manufacturera (2,9%) son los sectores económicos de menor empleabilidad como lo muestra la anterior gráfica. Estos resultados dependen de la dinámica económica de Granada, que si bien es cierto es uno de los municipios más importantes del departamento del Meta, su vocación e historia, parece estar determinada en ciertos sectores de la economía.

De acuerdo a los gustos y preferencias de los jóvenes encuestados, ellos quisieran incorporarse al mercado laboral mediante el comercio (1,92%), los restaurantes y turismo (1,46%) y el sector agropecuario (13,1%). Son estos los sectores de la economía en los cuales los jóvenes quisieran emplearse debido a sus preferencias y deseos. Como se evidencia, la percepción de los sectores de absorción de empleo (demanda de trabajo) coinciden con los sectores de mayor gusto por parte de la oferta de trabajo.

²⁸ Ibíd., p. 37.

La investigación considera importante destacar que el 58% de los encuestados considera que la formación académica recibida en el colegio les servirá para crear empresa. De los encuestados, 9,3% consideran exclusivamente que la formación académica les permitirá crear empresa, mientras que 48,7% declaran que les servirá no solo para crear empresa sino también para emplearse. Es necesario generar e incentivar la capacidad emprendedora en los jóvenes de Granada con el fin que las iniciativas locales trasciendan y ayuden al mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

Gráfico 11. Percepción de los jóvenes del municipio de Granada sobre su formación académica frente al mercado laboral, 2016.



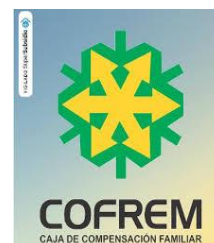
Fuente: Ministerio de Trabajo, PNUD y Red Ormet Participación de los jóvenes en el mercado de trabajo con identificación de brechas laborales y construcción de planes de acción para su cierre, Municipio de Granada – Meta. Con información primaria de perfil vocacional de jóvenes, realizada en Granada.

Esta investigación se ha basado en dos poblaciones específicas del municipio, los jóvenes estudiantes de último grado de educación media y los vendedores informales, en el primer tipo de población, los jóvenes serán una fuente que aumentaría la oferta laboral puesto que están próximos a enfrentar el mercado; la población de vendedores informales, quienes se encuentran en una situación de vulnerabilidad en búsqueda de un empleo estable o nuevas oportunidades de trabajo serán el público objetivo de la iniciativa CEEMPRENDE.

9. PLAN OPERATIVO Y ESTRATEGICO PARA LA CREACIÓN DEL CENTRO DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO CEEMPRENDE - GRANADA.



Al servicio
de las personas
y las naciones



Para la formulación del siguiente plan operativo y estratégico se realizaron algunos taller y entrevistas de grupos focales con las entidades interesadas en el montaje del CEEMPRENDE tales como: la alcaldía de Granada, la Caja de Compensación Familiar del Meta COFREM, la Universidad de los Llanos UNILLANOS, la Cámara de Comercio de Villavicencio y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo dentro de su proyecto de Desarrollo Económico Incluyente. Exponiendo el contexto del municipio de Granada y la necesidad de que los granadinos tengan un centro de orientación y de creación de oportunidades para el mejoramiento en el empleo y emprendimiento,

Fruto de los talleres realizados en conjunto, se presenta el siguiente plan, exponiendo dentro del mismo, cuál sería el funcionamiento del CEEMPRENDE y sus rutas estratégicas de operación.

9.1 LOS CENTROS DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO COMO APUESTA DEL TERRITORIO

Un Centro de Empleo y Emprendimiento funciona como orientador a oportunidades de generación de ingresos y empleo en especial a personas en mayor situación de pobreza y vulnerabilidad. “Se concentra en el aumento de potencial productivo de la población, es decir, en mejorar la oferta de mano de obra, más que potenciar la demanda de esta. Sin embargo, algunas de las estrategias están encaminadas a favorecer la incorporación de la población en puestos de trabajo generados a través de la inversión a nivel nacional, territorial, pública y privada en proyectos de desarrollo”²⁹. Ejerce como una ventanilla única de atención ciudadana, es una plataforma organizacional de servicios especializados y a la medida, que bajo un único punto o puerta de entrada, por lo general dentro de un mismo espacio físico, ofrece oportunidades de inclusión productiva a los ciudadanos en mayor situación de pobreza y vulnerabilidad, a través de la prestación de servicios de promoción de empleo, autoempleo, emprendimiento y desarrollo empresarial.

“Los Centros de Empleo, como lo señala PNUD en su Guía Básica de Centros y empleo y emprendimiento: Estrategia de desarrollo económico con inclusión prestan los siguientes servicios”³⁰:

- Formación y capacitación
- Intermediación de mercados (laboral, de bienes y servicios).
- Asistencia técnica para el desarrollo empresarial.
- Micro financiamiento.

Estos servicios se prestarán a población mayor de 18 años, en el desarrollo de capacidades y ampliación de oportunidades de empleo, autoempleo y emprendimiento. La base del Centro se fundamenta en una alianza público-privada, cuyo socio principal es el gobierno local, quien aporta recursos humanos, técnicos, materiales y financieros para su montaje y operación, lo anterior permite ir consolidando el modelo de Ventanilla Única a través de los Centros, esto mediante la articulación, canalización e integración de la oferta de Generación de Ingresos y Empleo de los entes territoriales.

La Ley 715 de 2001 modificada por la Ley 1176 de 2007, que regula el Sistema General de Participaciones (SGP) entrega competencias a los entes territoriales para promover el desarrollo económico y social, en particular el empleo, proteger a

²⁹ DOCUMENTO CONPES 3616. Lineamiento de política de generación de ingresos para la población en situación de pobreza extrema y/o desplazamiento. [en línea] [citado 2015-04-22] Disponible en internet: <http://www.acnur.org/t3/uploads/media/2704.pdf?view=1>. Pág. 13.

³⁰ PNUD, Op. Cit., p. 3.

los desempleados, apoyar el desarrollo empresarial y atender grupos vulnerables. La ley 1429 de 2010 que tiene por objeto la formalización y generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse. La ley 1014 de 2006, que tiene como fin el fomento a la cultura del emprendimiento, promover el espíritu emprendedor en los estamentos educativos del país, en el cual se propenda y trabaje conjuntamente sobre los principios y valores que establece la constitución. Además de fortalecer los procesos empresariales que contribuyan al desarrollo local, regional y territorial, como también buscar a través de redes para el emprendimiento, el acompañamiento y sostenibilidad de las nuevas empresas en un ambiente seguro, controlado e innovador.

Por lo tanto, teniendo en cuenta los regímenes legales citados, Los Centros de Empleo y Emprendimiento son una estrategia de las políticas locales de inclusión productiva, articuladas a los planes de desarrollo municipal y a otros instrumentos de planificación y política como el Servicio Público de Empleo-SPE, los Planes Locales de Empleo, Planes Regionales de Competitividad y las Redes de Inclusión Productiva. La base del Centro se fundamenta en una alianza público-privada, cuyo socio principal es el gobierno local, quien aporta recursos humanos, técnicos, materiales y financieros para su montaje y operación, lo anterior permite ir consolidando el modelo de Ventanilla Única a través de los Centros, esto mediante la articulación, canalización e integración de la oferta de Generación de Ingresos y Empleo de los entes territoriales.

Por ello para el periodo 2016-2020 y en el marco del plan de desarrollo “Granada, Cultivando desarrollo”³¹ donde se manifiesta que debe existir un mayor esfuerzo por parte de la administración municipal en propiciar oportunidades a la población adulta en temas como la generación y diversificación de ingresos económicos, acceso a empleo con calidad y mejoramientos a vivienda, así mismo el apoyo a la población joven, niños y niñas que requieren de atención en salud, educación, como también el acceso a un empleo digno sin que sea un requisito contar con experiencia. La política de desarrollo tiene también como objeto el cerrar brechas, se debe unir el concepto de Ciudad y Campo para proyectar el Municipio como una sola unidad para ellos es necesario proporcionar las mismas oportunidades para los dos sectores y el acceso a los diferentes servicios en igualdad de condiciones. Además la innovación debe ser un eje de gran importancia, pues cada acción administrativa debe fortalecer las tecnologías y hacer que cada ciudadano interactúe con las herramientas disponibles en la actualidad.

El Centro de Empleo y Emprendimiento de Granada se vuelve una de las apuestas para consolidar el desarrollo económico incluyente a través de la articulación y concentración de esfuerzos con las diferentes líneas de intervención

³¹ PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL, Op. Cit., p. 24.

y programas de atención para el emprendimiento y el empleo con los que cuenta el Departamento. Además de lo anterior, es fundamental gestionar, articular y operar los diferentes programas de apoyo brindados, entre otros, por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los refugiados ACNUR, programa TSI, el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el Departamento para la Prosperidad Social (DPS), la Agencia Nacional de Superación de Pobreza Extrema (ANSPE), el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MCIT). Todas estas instancias han apoyado la consolidación de los Centros en otras ciudades del país, canalizando recursos para su montaje y desarrollo y ofreciendo y vinculando diversos programas para sus usuarios.

9.2 ANTECEDENTES DE LOS CENTROS CEEMPRENDE.

El PNUD³² en el marco del Proyecto Desarrollo Económico (DEI) Incluye potencia las capacidades productivas de la población en pobreza y vulnerabilidad y amplía sus oportunidades en materia de generación de empleos e ingresos, para que puedan ejercer con autonomía sus derechos como ciudadanos y mejorar su calidad de vida.

Además que un requisito indispensable para que las familias colombianas alcancen los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) es la creación de condiciones que las ayuden a acceder a ingresos estables y empleos de mayor productividad. Sólo así podrán hacer parte de una fuerza de trabajo competente y evitar que su situación de pobreza perpetúe en el tiempo, entonces la formulación, socialización y apropiación de una Política de Inclusión Productiva (PIP) constituye el marco central para el desarrollo del proyecto DEI. Este también tiene algunos aliados para el logro de sus objetivos tales como el Departamento Nacional de Planeación (DNP), Departamento de Prosperidad Social (DPS) y el Ministerio de Trabajo.

Dentro del proyecto DEI Urbano se encuentra el componente de Empleo y Desarrollo Empresarial, en la cual el PNUD³³ promueve la puesta en marcha de diferentes estrategias de generación de oportunidades de ingreso y empleo a partir de mecanismos que faciliten la empleabilidad, autoempleo y emprendimiento. Esto comprende un acompañamiento permanente a las diferentes instituciones involucradas, bajo esquemas de cooperación horizontal entre diversos territorios, para que se implementen procesos de inclusión productiva.

³² PNUD, Op. Cit., p. 1.

³³ Ibíd., p. 8.

Es aquí el marco donde se desarrolla el CEEMPRENDE como alternativa para prestar servicios integrales a la población, se debe realizar la evaluación de la capacidad de diversos actores locales para diseñar e implementar mecanismos, estrategias y proyectos de medios de vida, recuperación económica local, generación de ingresos, empleo y desarrollo empresarial para la inclusión productiva de poblaciones en pobreza, víctimas del conflicto armado, y vulnerable.

El proceso para la selección de cada uno de las partes responsables de la implementación es la siguiente:

- a. Gestión de arreglo institucional inicial con gobiernos locales, en asocio con el gobierno nacional.
- b. Mapeo de posibles actores y socios.
- c. Sesiones de trabajo bilaterales con potenciales socios y aliados para determinar interés de sumarse a la iniciativa.
- d. Aplicación de matriz de evaluación de capacidades a los socios potenciales.
- e. Establecimiento de un ranking y decisión conjunta entre gobierno nacional, gobierno local y PNUD de la entidad seleccionada.

El comité técnico conformado en virtud del acuerdo de cooperación técnica y financiera suscrito entre la Gobernación del Meta y el PNUD. La Gobernación estableció la necesidad de duplicar esfuerzos en la creación de un nuevo de Centro de Empleo y Emprendimiento en Granada, y solicitó trabajar en el marco del Convenio que actualmente tiene la Gobernación del Meta y la Caja de Compensación Familiar-COFREM. Esta última “cumple funciones de seguridad social y se halla sometida al control y vigilancia del Estado en la forma establecida por las leyes. El objeto de COFREM, es el pago del subsidio familiar en dinero, especie y servicios, a los trabajadores de medianos y menores ingresos del departamento del Meta y los Llanos orientales”³⁴

COFREM en el municipio de Granda presta el llamado Servicio Público de Empleo (SPE), como estrategia del Ministerio de Trabajo, la cual tiene el propósito de lograr el encuentro entre la oferta y la demanda laboral de manera transparente, ágil y eficiente. En este sentido, se decidió fortalecer y complementar el punto de atención del Servicio Público de Empleo (SPE) de COFREM, para que opere como una ventanilla única de atención al usuario y preste sus servicios bajo la metodología de los CEMPRENDES. Existe un acuerdo entre COFREM y la Gobernación del Meta para la puesta en marcha del CEEMPRENDE en Granada, por lo que no tiene sentido crear una nueva institucionalidad aparte de esta. Por tal motivo se fortalecerá esta iniciativa local, con base en el conocimiento y experiencia del PNUD.

³⁴ COFREM, Caja de Compensación Familiar del Meta. Funciones: Según el artículo 4 de los estatutos de la Caja por los cuales se define los objetivos de la misma [en línea]. Disponible en internet: <<http://www.cofrem.com.co/nosotros/funciones> > [citado el 4 de agosto de 2016]

9.3 ¿QUÉ ES EL CENTRO DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO CEEMPRENDE – GRANADA?

El Centro de Empleo y Emprendimiento como ventanilla única de atención ciudadana es una plataforma organizacional de servicios a la medida que bajo un único punto o puerta de entrada, ofrece a los ciudadanos en mayor situación de pobreza y vulnerabilidad oportunidades de inclusión laboral y productiva, a través de la prestación de un conjunto de servicios de promoción de empleo, autoempleo, emprendimiento y desarrollo empresarial.

Se fundamenta en un modelo de gestión integrada de servicios para la Generación de Ingresos y Empleo (GIE) de orden nacional y local, de naturaleza pública y privada, y busca responder a los problemas asociados a la dispersión, atomización, diversidad de procedimientos, burocracia, duplicidad de esfuerzos y bajo impacto en la Generación de Ingresos y Empleo.

9.3.1 Misión. Impulsar el desarrollo de habilidades y capacidades de las personas, desde un enfoque incluyente a través del ofrecimiento de servicios que les permita generar ingresos, contribuyendo así con la mejora de su calidad de vida.

9.3.2 Visión. Consolidarnos para el 2020 como un centro articulador interinstitucional de orden público y privado, creando alianzas que promuevan y mejoren la productividad y la competitividad de las personas.

9.4 OBJETIVOS DEL CENTRO DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO GRANADA.

El principal objetivo del Centro de Empleo y Emprendimiento es facilitar la inserción laboral y productiva de la población en mayor situación de pobreza y vulnerabilidad, ampliando sus oportunidades para el desarrollo de capacidades, que en el corto, mediano y largo plazo favorezcan su acumulación de capital humano, social y económico.

Los objetivos específicos son:

- Concentrar, articular, coordinar e integrar la oferta disponible de Generación de Ingresos y Empleo (GIE) pública y privada en el municipio.
- Contribuir al desarrollo de capacidades y a la acumulación de capital humano
- Facilitar la inserción en el mercado laboral
- Contribuir al incremento de la productividad y la competitividad
- Facilitar el acceso a activos productivos y financieros
- Facilitar el acceso a servicios habilitantes y complementarios

9.5 POBLACIÓN SUJETO DE ATENCIÓN.

Dado que los Centros promueven el encuentro de la oferta y demanda de mano de obra, así como la de bienes y servicios, se considera que el sujeto beneficiario es la población general del municipio del Granada, en edad productiva habilitados por la ley. Además también se atenderán a las Empresas del territorio con las cuales se podrán articular diferentes servicios.

9.6 ÁREAS DEL CENTRO DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO.

9.6.1 Área orientación. El área de orientación constituye la presentación general del Centro; actúa como una herramienta transversal a los procesos impartidos por las Áreas de Emprendimiento y Empleabilidad y ofrece los servicios que brindan los aliados, a través de la Referenciación; este proceso permite articular la oferta de servicios del Municipio ofreciendo desde el Centro los diferentes programas y proyectos existentes. También brinda Competencias blandas para los usuarios registrados y los siguientes servicios.

- Sensibilización a los interesados en los servicios
- Recepción y registro
- Enrutamiento
- Desarrollo de competencias transversales para la vida (Formación Integral del Ser)
- Referenciación a entidades aliadas

9.6.2 Área de emprendimiento. El Área de Emprendimiento busca ofrecer oportunidades para la inclusión en una cadena productiva a través de la creación, crecimiento o consolidación de una iniciativa empresarial. Esta área presta los siguientes servicios:

- Capacitación y/o Formación: Capacitación y/o formación de la cultura empresarial - Ruta Emrende y Orientación y/o asesoría en cultura del ahorro y asesoría financiera.
- Asistencia Técnica y Empresarial: Elaboración de proyectos de negocio, asistencia técnica a unidades productivas para encadenamiento productivo y desarrollo de proveedores con negocios inclusivos.
- Facilitación de Negocios: Formalización de unidades de negocio, consolidación empresarial a unidades fortalecidas, realización de feria micro-empresarial y talleres empresariales - rueda de negocios.

Dentro de esta área también habrá unas rutas específicas:

- La ruta de Emprendimiento es el primer escalafón del área de emprendimiento, en donde se busca desarrollar el potencial emprendedor, se presta asesoría en materia de gestión, organización y elaboración de planes de negocio, procesos que incluyen aspectos legales y financieros.
- En la ruta Desarrolla, se atienden las necesidades de negocios ya existentes y los emprendedores reciben formación en los diferentes módulos de fortalecimiento empresarial, así como asesorías especializada para formalizar su negocio.
- En la ruta Fortalece se atienden las empresas que ya están debidamente formalizadas pero que necesitan fortalecerse en diferentes aspectos de la empresa, como gestión por procesos, sistemas de calidad, registros de marca. Esta etapa se caracteriza porque aquí se brindan asesorías dinámicas mediante participación en talleres y la implementación práctica de lo abordado.
- En la ruta Transforma las empresas reciben acompañamiento para incluir la innovación como estrategia para el éxito.

Como parte de la inclusión del sector rural se diseñará un kit de herramientas metodológicas adaptadas a las expectativas y requerimientos de la población que reside en la parte rural del municipio, en los cuales se busca potenciar las capacidades productivas de la población rural en el marco de una estrategia de desarrollo rural orientada a la articulación con mercados urbanos

9.6.3 Área de empleabilidad. El área de Empleabilidad busca sensibilizar, orientar y formar a la población prioritariamente en extrema pobreza en áreas pertinentes al mercado laboral, teniendo en consideración sus competencias básicas y su experiencia en algún arte u oficio, procurando armonizar la oferta y la demanda del mercado laboral. Lo anterior armonizado y articulado a la estrategia del Sistema Público de Empleo (SPE) del Ministerio del Trabajo. En esta área se prestarán los siguientes servicios:

- Recepción y Registro de Hojas de Vida.
- Diagnóstico de Perfiles Ocupacionales.
- Orientación Vocacional y de Crecimiento Personal.
- Identificación de Oportunidades Laborales.
- Referenciación para Capacitación y/o Formación

Por su parte las asesorías brindadas por la ruta de Empleabilidad consisten en un proceso de orientación general acorde a diferentes necesidades planteadas a

partir de la identificación de perfiles para el sector empresarial del municipio de Granada.

Estas se basan en lineamientos específicos sobre competencias del saber ser, en equilibrio con el saber hacer, posibilitando así el adecuado desempeño de los sujetos en diferentes espacios laborales.

Así entonces, es un modelo organizado pero flexible cuyo desarrollo depende de la participación e interés de la población sujeto de inclusión y de las necesidades que se van detectando a lo largo del proceso de capacitación. En ese sentido, esta formación contribuye a que los participantes se sientan preparados para afrontar retos laborales.

Además, durante su etapa de formación en el mismo centro, el área de Empleabilidad, a través de su programa de gestión empresarial, adelanta los procesos para identificar las oportunidades de vinculación al mercado laboral

9.7 PRINCIPIOS EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO

Algunos de los principios que comparte COFREM³⁵ con el Centro de Empleo y Emprendimiento son: Trabajo en equipo, comunicación organizacional, compromiso con la organización, mejora continua, excelencia en el servicio al cliente, innovación, aprendizaje integral y ética corporativa.

Entre otros principios se encuentran:

- Enfoque de Derechos: Reconocimiento de las personas como sujeto de derechos
- Gratuidad de los servicios: Los servicios directos que preste el Centro son completamente gratuitos para la población mayor de 18 años en situación de pobreza y vulnerabilidad.
- Colaboración y Armonización: Con ayuda de los entes aliados se puede prestar un servicio más articulado relacionado con la Generación de Ingresos y Empleo.
- Flexibilidad y enfoque diferencial: Por sus características y necesidades la población en situación de pobreza y vulnerabilidad necesita un trato diferencial y servicios a la medida.

³⁵ COFREM. Caja de Compensación Familiar del Meta. Principios organizacionales [en línea]. Disponible en internet: < <http://www.cofrem.com.co/nosotros/principios-organizacionales> > [citado el 4 de agosto de 2016]

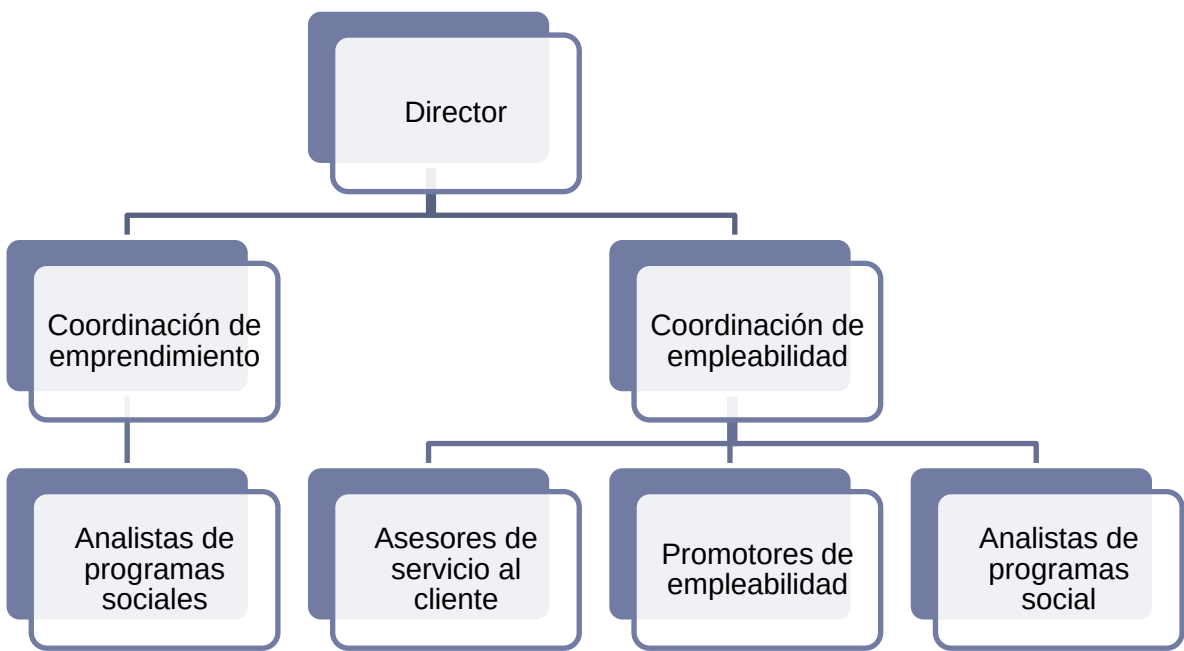
- Igualdad y no discriminación: No se discriminará a ningún individuo en razón de su condición o su situación, raza, sexo, etnia, edad, religión, opinión política u otras.
- Orientación al Servicio: Se anticipan, reconocen y comprenden las necesidades del usuario para poder satisfacerlas con calidad, eficiencia y efectividad.
- Transparencia: Hacer visible con claridad y oportunidad todas las acciones que se desarrollen.
- Respeto a la dignidad e intimidad: De los ciudadanos que reciban servicios.

9.8 ASPECTOS TÉCNICOS Y OPERATIVOS

9.8.1 Convenio. Para su operación el CEEMPRENDE – Granada operará bajo un convenio interadministrativo con COFREM que ha buscado mejorar la calidad de vida de los trabajadores, su familia y en general, de todos los habitantes de la región. La Caja de Compensación del Meta COFREM es persona jurídica de derecho privado sin ánimo de lucro, cumple con funciones de Seguridad Social, organizada como Corporación en la forma prevista en el Código Civil, con patrimonio propio y con personería jurídica.

También tiene convenio con la Alcaldía de Granada y ha sido fortalecido técnica y financieramente por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo a través de su Acuerdo de Subsidio de Micro capital y Acuerdos de Partes responsables

9.8.2 Estructura organizacional:



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10. División por cargos del CEEMPRENDE en el municipio de Granada, 2016.

CARGO		ROL	CAPACIDAD
DIRECTOR DEL CENTRO		Gestión	1
COORDINACIÓN		Empleabilidad	1
		Emprendimiento	1
ANALISTAS DE PROGRAMAS SOCIALES	DE	Asesor Microempresarial	1
		Asesor de financiamiento	1
		Asesor de microcrédito	0
		Intermediación laboral	2
		Análisis del mercado laboral	1
PROMOTORA DE EMPLEABILIDAD	DE	Gestión empresarial;	1
		Registro de empresas y captura de vacantes	
ASESOR SERVICIO AL CLIENTE	DE AL	Recepción	1
		Orientación a oferentes	3
		Orientación Unidad móvil	2

Fuente: Elaboración propia

9.8.3 Matriz de actividades y tiempos para la aplicación del plan estratégico

MATRIZ DE ACTIVIDADES PARA EL PLAN ESTRATEGICO																											
ACTIVIDADES	ACTORES (Instituciones, organizaciones y/o comunidad) PARA LOGRAR LA ACTIVIDAD.	INSUMOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				
			I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
Alianzas y articulaciones institucionales para el montaje del CEEMPRENDE	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, Caja de Compensación Familiar del Meta COFREM, Alcaldía de Granada, Gobernación del Meta, Universidad de los Llanos, Cámara de Comercio de Villavicencio, Red Unidos, Proyecto de Desarrollo Económico Incluyente DEI y Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo ORMET,	Talleres, Entrevistas y ejercicios de grupo focal para el montaje del CEEMPRENDE.																									
Elaboración del plan estrategico para el CEEMPRENDE	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD y Alcaldía de Granada	Reuniones preliminares, revisión de financiamiento, acuerdos y elaboración de estrategia																									
Identificación de las fuentes de financiamiento	Gobernación del Meta, Alcaldía de Granada, Departamento de Prosperidad Social DPS, Caja de Compensación del Meta COFREM, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD y Agencia de al ONU para los Refugiados ACNUR.	Equipos de computo, muebles y enseres; cuantificación de arriendos, puestos de trabajo, talleres y pagos de nómina																									
Identificación de la infraestructura donde funcionará el CEEMPRENDE	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD y Alcaldía de Granada	Revisión de espacios físicos en Granada - Meta que tengan la infraestructura necesaria para el montaje optimo del CEEMPRENDE																									
Presentacion del plan de accion para el funcionamiento del CEEMPRENDE	Gobernación del Meta, Alcaldía de Granada, Departamento de Prosperidad Social DPS, Caja de Compensación del Meta COFREM, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD y Agencia de al ONU para los Refugiados ACNUR.	Reuniones informativas, con el fin de compartir la ruta de accion con las instituciones involucradas en el funcionamiento y puesta ne marcha del CEEMPRENDE																									
Desarrollo de talleres de transferencia metodologica	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD y Alcaldía de Granada	Capacitaciones con el personal operativo del Ceemprende																									

10. PORTAFOLIO DE SERVICIOS

- **ÁREA ORIENTACIÓN:**

Servicios del Área de Orientación:

- Sensibilización a los interesados
- Recepción y registro
- Enrutamiento
- Desarrollo de competencias transversales para la vida (Formación Integral del Ser - FIS)
- Referenciación a entidades aliadas
- Ferias de Orientación Vocacional y laboral.
- Ferias de Oferta educativa e institucional.

- **ÁREA DE EMPRENDIMIENTO:**

Servicios del Área de Emprendimiento:

- **Capacitación y/o Formación**
 - Capacitación y/o formación cultura empresarial - Ruta Emprende.
 - Orientación y/o asesoría en cultura del ahorro y asesoría financiera.
- **Asistencia Técnica y Empresarial**
 - Elaboración de Planes de Negocios.
 - Asistencia técnica a unidades productivas-para encadenamiento productivo: desarrollo de proveedores y negocios inclusivos.
 - Asesoría, Seguimiento y Acompañamiento a planes de negocios.
- **Facilitación de Negocios**
 - Formalización de unidades de negocio.
 - Consolidación empresarial a unidades fortalecidas.
 - Realización de feria micro-empresarial- ruedas de negocios.
 - Talleres empresariales - rueda de negocios.

- **AREA DE EMPLEABILIDAD**

Servicios del Área de Empleabilidad:

- Recepción y Registro de Hojas de Vida.
- Diagnóstico de Perfiles Ocupacionales.
- Orientación Vocacional y de Crecimiento Personal.
- Identificación de Oportunidades Laborales.
- Referenciación para Capacitación y/o Formación

11. CONCLUSIONES

A pesar de que el territorio que constituye Granada es una tierra fértil, rica en suelos y agricultura, no se ha sido aprovechada de la mejor manera pues los productos que se ofrece a los grandes compradores carecen de valor agregado para abrir nuevos mercados y competir con los productos colombianos, en medio de un mercado interno muy estrecho. Teniendo en cuenta que el sector económico más desarrollado es el terciario constituido principalmente por el comercio, generando un alto índice de oferta laboral en la población del municipio.

Siendo Granada uno de los municipios receptor de víctimas en el departamento del Meta, la presencia de diferentes conflictos relacionados con la tierra y el territorio, la acción de grupos armados al margen de la ley y la violación de los derechos humanos generan un panorama de desempleo. Se hace importante entonces reforzar las políticas en temas de seguridad y desarrollo alternativo que tengan relevancia en el análisis integral del progreso del municipio.

La informalidad y los trabajadores jóvenes se encuentran estrechamente asociados. Los jóvenes en el momento de la inserción laboral enfrentan menores ingresos, inestabilidad y derechos laborales vulnerados. La informalidad por su parte es persistente y las posibilidades de salida hacia la formalidad son tomadas por quienes enfrentan una mejor situación socioeconómica y educativa, dos realidades poco favorables para esta población de acuerdo a los indicadores sociodemográficos encontrados.

La baja calidad de la oferta laboral que ofrece el aparato productivo basado en producción extractiva con poco valor agregado, a la población de menores ingresos, es altamente informal y no aporta a disminuir los índices de vulnerabilidad.

La realidad de la población que se encuentra en condición de desempleo y que además cuenta con niveles educativos, exige la apertura de espacios para la intervención de políticas públicas encaminadas a la superación de las barreras que impiden la inserción laboral en condiciones favorables, de emprendimiento y de capacidad de innovación para que desde su experiencia aporten al fortalecimiento del aparato productivo el cual es mínimamente especializado.

La carencia de programas de apoyo a los pequeños negocios o emprendimientos para los granadinos ha sido una gran falencia dado que el municipio constituye un área de bajo desarrollo territorial, siendo una barrera importante para que se asiente o se desarrolle un sector empresarial capaz de ampliar la oferta de puestos de trabajo de calidad.

El bajo desempeño en términos de impacto de los programas gubernamentales para el fortalecimiento empresarial, como para la formación e inserción laboral y el desconocimiento de estas iniciativas a nivel local es un problema que se desea corregir con el CEEMPRENDE, que tenga efectos más allá del corto plazo y disminuir el panorama de incertidumbre que existe en cuanto al empleo.

Granada es un municipio en el cual el sector rural tiene una participación importante de su aparato económico. Este sector se caracteriza por la oferta laboral de baja calidad, bajo modalidades de cuenta propia como el jornaleo, con ingresos precarios. El problema fundamental en el mercado laboral del sector rural no es el desempleo si no la mala calidad del empleo, los altos niveles de informalidad y las remuneraciones precarias.

Un aumento en la productividad del área rural generaría un mayor nivel de oferta laboral en condiciones favorables. El sector agropecuario debe buscar nichos donde la demanda sea muy amplia. Esto se concreta en la generación de agroindustria y el emprendimiento, para lograr impulso en el sector. Así el CEEMPRENDE puede ser de gran ayuda a los trabajadores e iniciativas del sector rural.

12. RECOMENDACIONES

El montaje y funcionamiento del CEEMPRENDE en el municipio de Granada dependerá en gran parte del trabajo en equipo de los aliados estratégicos y PNUD, que puedan aglutinarse y encontrar la manera más fácil y rápida para llegar a soluciones claras, además que puedan garantizarse algunas de las siguientes recomendaciones.

Con el fin de alcanzar los objetivos propuestos en la Propuesta de creación del CEEMPRENDE en Granada se deberá buscar la apropiación del mismo por medio de la institucionalidad pública del municipio, logrando su aprobación como acuerdo municipal.

Se deben adelantar estudios complementarios sobre la productividad y competitividad para cada una de las actividades económicas con el fin de priorizar la inversión en los sectores de mayor dinámica como: comercio, restaurantes y hoteles, agropecuario y servicios sociales, personales y comunitarios.

La mayor parte de la economía local está sobre la base de la microempresa, generando pocos empleos por unidad productiva. Para aumentar los empleos y el crecimiento de estas microempresas, se brinda un proceso de acompañamiento y fortalecimiento por parte del CEEMPRENDE para aquellas que estén relacionadas y encadenadas con la agroindustria. En tanto que para las Pymes que pertenecen al sector industrial deben convertirse en grandes empresas de la mano de los Centros de Empleo y Emprendimiento, la administración local y la academia.

Para el fortalecimiento del aparato productivo del municipio y con ello del mercado laboral, sería importante generar becas de sostenimiento para personas en vulnerabilidad que cuenten con estudios superiores incompletos, así podrán aspirar a mejores cargos y mejor remunerados.

El ajuste que se debe realizar para generar mayor empleo debe venir desde el sector educativo, en términos de las necesidades regionales, como las agropecuarias, industriales, agroindustriales y los demás subsectores económicos complementarios.

Es importante que las personas que harán parte del equipo de formadores y orientadores del CEEMPRENDE reciban una capacitación previa de la metodología que van a implementar, teniendo en cuenta que de la preparación de las capacitaciones y el material que se utiliza para estas depende los resultados obtenidos y la elaboración correcta de los planes de negocio.

Se sugiere realizar una convocatoria abierta para realizar la contratación del personal que hará parte del CEEMPRENDE en el aspecto operativo, de esta forma se evitara tener inconvenientes de falta de personal o personal no calificado para las funciones operativas.

BIBLIOGRAFÍA

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1014. (27, enero, 2006). Del fomento de la cultura del emprendedor. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2006. No. 46.164.

_____. Ley 1727. (11, julio, 2014). Por medio de la cual se reforma el Código de Comercio, se fijan normas para el fortalecimiento de la gobernabilidad y el funcionamiento de las Cámaras de Comercio y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2014. No. 49.209.

_____. Ley 1429. (29, diciembre, 2010). Por la cual se expide la ley de Formación y Generación de empleo. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2010. No. 47.937.

PNUD. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y ALIANZA, por la democracia, el Desarrollo y la Construcción de Paz. Meta: Retos y prioridades del departamento 2016 – 2019. Bogotá D.C.: Ediciones de Naciones Unidas, 2015. 58 pág.

_____. Centros de Empleo y Emprendimiento: Estrategias de Desarrollo Económico con Inclusión, Guía básica. Bogotá D.C.: Ediciones de Naciones Unidas, Proyecto de Desarrollo Económico Incluyente DEI 2014. 9 pág.

_____. Proyecto: Desarrollo Económico Incluyente DEI. Bogotá D.C.: Ediciones de Naciones Unidas. 19 pág.

_____. Ministerio de Trabajo y Redormet, Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo. Participación de los Jóvenes en el Mercado de Trabajo con Identificación de Brechas Laborales y Construcción de Plan de Acción para su Cierre: En el municipio de Granada – Meta. Bogotá D.C: Ediciones Naciones Unidas 2015. 46 pág.

NETGRAFÍA

ALCALDÍA DE GRANADA – META. Mi municipio: Pasado, presente y futuro [en línea]. Disponible en internet: <http://www.granada-meta.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Pasado-Presente-y-Futuro.aspx> > [citado el 21 de agosto de 2016].

ALCALDÍA DE GRANADA – META. Nuestro municipio, Información general [en línea]. Disponible en internet: http://www.granada-meta.gov.co/informacion_general.shtml > [citado el 13 de junio de 2016].

ALCALDÍA DE GRANADA – META. Nuestro municipio, mapas [en línea]. Disponible en internet: http://www.granada-meta.gov.co/mapas_municipio.shtml > [citado el 13 de junio de 2016].

CCV. Cámara de Comercio de Villavicencio. Informe de Coyuntura Económica 2013, febrero de 2014 [en línea]. Disponible en internet: http://ccv.org.co/ccvnueva/images/descargas/evolucion/informe_coyuntura_economica.pdf > [citado el 14 de julio de 2016].

COFREM, Caja de Compensación Familiar del Meta. Principios organizacionales [en línea]. Disponible en internet: <http://www.cofrem.com.co/nosotros/principios-organizacionales> > [citado el 4 de agosto de 2016]

COFREM, Caja de Compensación Familiar del Meta. Funciones: Según el artículo 4 de los estatutos de la Caja por los cuales se define los objetivos de la misma [en línea]. Disponible en internet: <http://www.cofrem.com.co/nosotros/funciones> > [citado el 4 de agosto de 2016]

CONSEJO PRIVADO DE COMPETITIVIDAD. Informe Nacional de Competitividad 2014 – 2015. 271 pág [en línea] Disponible en internet: http://compite.com.co/wpcontent/uploads/2016/07/CPC_INC-2014-2015.pdf > [Citado el 24 de junio de 2016]

DANE. Departamento Nacional De Estadística. Demografía y población. En: Proyecciones poblacionales 2005 – 2020 [base de datos en línea] Disponible en internet: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/proyepobla06_20/Edades_Simples_1985-2020.xls > [citado el 13 de junio de 2016].

DNP. Departamento Nacional De Planeación. Fichas e indicadores territoriales 2016. [Base de datos en línea] Disponible en internet: <https://ddtspr.dnp.gov.co/FIT/#!/fichas> > [Citado el 18 de junio de 2016].

DOCUMENTO CONPES 3616, Consejo Nacional de Política Económica y Social, República de Colombia, DNP, Departamento Nacional de Planeación. Lineamientos de la política de generación de ingresos para la población en situación de pobreza extrema y/o desplazamiento. Bogotá D.C., (28 de septiembre de 2009) [en línea]. Disponible en internet: <http://www.acnur.org/t3/uploads/media/2704.pdf?view=1> [citado el 1 de agosto de 2016].

FEDESARROLLO, Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo, Citado en EL EMPLEO: Trabajos y empleos en Colombia. Formación y desarrollo: La educación como motor de desarrollo [en línea]. (3 de octubre de 2015) Disponible en: http://www.eempleo.com/colombia/formacion_desarrollo/la-educacin-n-como-motor-de-desarrollo-----/6585612 [citado el 30 de julio de 2016]

ISOTOOLS. Excellence. Blog Corporativo: El sistema de gestión HSQ y su automatización. En: Artículos técnicos y sistemas integrados [en línea]. (6 de agosto de 2013) Disponible en internet: <http://www.isotools.com.co/sistema-de-gestion-hseq-y-su-automatizacion/> [citado el 30 de julio de 2016]

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. República de Colombia. Niveles de educación básica y media: Los tres niveles de educación formal son – Preescolar, educación básica primaria y básica secundaria, y educación media [en línea]. (31 de mayo de 2010) Disponible en internet: <http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-233834.html> [citado el 1 de agosto de 2016]

MINTRABAJO. Ministerio de Trabajo – República de Colombia. Glosario [en línea]. Disponible en internet: <http://mintrabajo.gov.co/glosario-d.html> [citado el 30 de agosto de 2016].

MINTRABAJO. Ministerio de Trabajo – República de Colombia. Normatividad [en línea]. Disponible en internet: <http://mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes/2016.html> [citado el 1 de septiembre de 2016].

MINTRABAJO. Ministerio de Trabajo – República de Colombia. Plan local de municipio de Granada: Crecimiento y prosperidad desde Granada 2012 [en línea]. Disponible en internet: http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_details/226-plan-local-de-empleo-de-granada-2012.html?tmpl=component [citado el 14 de junio de 2016].

MINTRABAJO. Ministerio de Trabajo – República de Colombia. Programa Nacional de Asistencia Técnica para el Fortalecimiento de Políticas de Empleo, Emprendimiento y Generación de Ingresos en el ámbito Regional y Local: Diagnostico Granada. Bogotá, Noviembre de 2011 [en línea]. Disponible en internet: http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/152-granada.html [citado el 12 de julio de 2016].

UNIVERSIA. Chile. Habilidades blandas: Que son y porque es importante desarrollarlas. En: Universia, Chile [en línea]. (3 de febrero de 2014) Disponible en internet: <<http://noticias.universia.cl/empleo/noticia/2014/02/03/1078831/habilidades-blandas-que-son-que-es-importante-desarrollarlas.html>> [citado el 27 de julio de 2016]

ANEXOS

ANEXO A. ENCUESTA



CARACTERIZA CON DE VENEDORES INFORMALES



10. ¿Paga en este hogar por servicio de alcantarillado?

☐ Sí ☐ No ☐ No tiene el Servicio

11. ¿Cuál es su parentesco con el jefe del hogar?

☐ Jefe(a) de Hogar	☐ Padre o madre
☐ Esposo(a), Conyuge o Compañero(a)	☐ Suegro
☐ Hijo(a), Hijastro(a)	☐ Hermano
☐ Yerno o nuera	☐ Otro pariente
☐ Nieto(a)	☐ Otro no pariente

12. ¿Cuántas personas comen y duermen habitualmente en su hogar (Incluye al encuestado)?

13. ¿Cuántos menores de 5 años comen y duermen habitualmente en su hogar?

14. ¿Dónde o con quien permanecen los niño(s) menor(es) de 5 años durante la mayor parte del tiempo en semana?

☐ Jardín infantil, hogar comunitario, guardería o preescolar	☐ En casa solo
☐ Con su hijo(a) en casa	☐ Al cuidado de vecinos y amigos
☐ Con su padre o madre en el trabajo	☐ En la calle
☐ Al cuidado de parientes de 18 años o más	☐ En casa con menores
☐ Al cuidado de parientes menores de 18 años	☐ Ninguna de las anteriores
☐ Al cuidado de la empleada o niñera	

15. ¿Cuántas personas mayores de 60 años comen y duermen habitualmente en su hogar?

16. ¿Dónde o con quien permanece(n) el(las) personas mayores de 60 años durante la mayoría del tiempo entre semana?

☐ Asiste a un hogar comunitario	☐ Al cuidado de la empleada o niñera
☐ Con su hijo(a) en casa	☐ En casa solo
☐ Con su padre o madre en el trabajo	☐ En la calle
☐ Al cuidado de parientes de 18 años o más	☐ Ninguna de las anteriores
☐ Al cuidado de parientes menores de 18 años	

17. ¿Sabe leer y escribir?

☐ Sí ☐ No

18. ¿Estudia Actualmente?

☐ Sí ☐ No

19. Ha recibido educación no formal (cursos de confección, belleza, etc.)

☐ Sí ☐ No

20. Por su condición de salud presenta alteraciones permanentes en:

☐ Sistema nervioso	☐ Demás órganos de los sentidos (olfato, gusto o tacto)
☐ Los ojos	☐ La piel
☐ Los oídos	☐ La digestión
☐ La voz y el habla	☐ Sistema cardio-respiratorio y las defensas
☐ Movimiento del Cuerpo	☐ Ninguna de las anteriores

21. En sus actividades diarias presenta dificultades para:

☐ Distinguir sabores y olores	☐ Hablar o comunicarse
☐ Recibir luz (A pesar de usar lentes o gafas)	☐ Desplazarse por problemas circulatorios
☐ Escuchar con aparatos especiales	☐ Masticar, tragar, asimilar y transformar alimentos
☐ Alimentarse, afeitarse o vestirse por sí mismo	☐ Pensar, memorizar
☐ Caminar, correr y saltar	☐ Cambiar o mantener posiciones del cuerpo
☐ Llevar, mover, usar objetos con las manos	☐ Otro

22. En salud es afiliado a:

23. ¿Está en el registro único de víctimas?

☐ Sí ☐ No

24. ¿Recibe beneficios de programas estatales?

☐ Sí ☐ No

25. ¿De que programa se beneficia?

26. ¿Ha trabajado como empleado antes?

☐ Sí ☐ No

27. ¿Cuál fue el último cargo que desempeñó?

28. ¿Cual fue el motivo de retiro en la última vinculación laboral?

☐ Voluntario ☐ Involuntario

29. Especifique la causa del retiro voluntario

☐ Buscar otro empleo ☐ No era lo que pensaba
☐ Independizarse ☐ Otras razones
☐ Volver a estudiar

30. Especifique causa del retiro involuntario

☐ Término de Contrato ☐ Enfermedad
☐ Despido ☐ Otro
☐ Liquidó la empresa

31. Antes de ser vendedor informal, ¿A que se dedicaba?

☐ Trabajar ☐ Oficios del hogar
☐ Buscar trabajo ☐ Otra actividad
☐ Estudiar ☐ Incapacidad permanente para trabajar

32. ¿Ha estado buscando trabajo en el ultimo año?

☐ Sí ☐ No

33. ¿Desde que año se dedica a las ventas informales?

34. ¿Cuántos puestos de ventas tiene?

35. ¿Donde se ubican sus puestos de ventas?

36. ¿En que jornada realiza su trabajo?

☐ Mañana ☐ Tarde y noche
☐ Tarde ☐ Mañana tarde y noche
☐ Noche ☐ Solo fines de semana
☐ Mañana y tarde

37. ¿Cómo hace para conservar el mismo sitio de trabajo?

☐ Llega muy temprano ☐ Agrupado con otros vendedores
☐ Paga vigilancia ☐ Se respeta el puesto de trabajo
☐ Paga una cuota

38. ¿Usted está contratado por alguien para realizar esta actividad?

☐ Si ☐ No

39. ¿En el mes cuanto le pagan por esta actividad?

40. ¿Tiene que cumplir una meta de ventas?

☐ Diaria ☐ Mensual
☐ Semanal ☐ No se cumple ninguna meta

41. ¿Qué tipo de mobiliario tiene?

☐ Carretilla	☐ Tienda en el suelo
☐ Quiosco	☐ Triciclo
☐ Automovil	☐ Juegos de mesa o inflables
☐ Estufa/Gas	☐ Camara fotografica
☐ Mesa de Madera	☐ Mueble metalico o de madera
☐ Bicicleta	☐ Lleva fisicamente
☐ Lámina de icopor o malla	☐ Canasto
☐ Cajón de madera	☐ Carro de supermercado
☐ Carro de comida rapida	☐ Otro

42. Usted:

☐ Solo vende mercancías
☐ Produce y vende mercancías
☐ Presta un servicio

43. ¿Principalmente, que producto vende?

☐ Dulces y cigarrillos	☐ Alimentos preparados
☐ Minutos a celular	☐ Bebidas
☐ Periodicos y revistas	☐ Matas
☐ Ropa	☐ Frutas y verduras
☐ Accesorios para celular	☐ Miscelaneos
☐ Gafas	☐ Articulos usados
☐ Aromáticas	☐ Artesanías
☐ Calzado	☐ Bisuteria y accesorios
☐ CD's y DVD's	☐ Flores
☐ Libros	☐ Otros
☐ Helados	

44. ¿Cada cuanto surte su negocio?

☐ Diario ☐ Quincenal
☐ Cada tres meses ☐ Mensual
☐ Semanal ☐ Otro

45. ¿Cuál es su principal fuente de financiación?

☐ Recursos propios ☐ Prestamos personales
☐ Fundaciones o cooperativas ☐ Prestamos bancarios
☐ Paga diario (Gota a gota)

46. ¿Normalmente utiliza transporte para desplazarse a su lugar de trabajo (bus, automovil, particular)?

☐ Si ☐ No

47. ¿Cuánto tiempo lleva en la actividad de venta informal?

48. ¿Durante el mes pasado cual fue la ganancia neta en las calles?

49. ¿Cuántas horas al dia trabaja normalmente vendiendo?

50. ¿Otros miembros de su familia se dedican a las ventas ambulantes?

☐ Sí ☐ No

51. Estos miembros venden:

☐ En este puesto de trabajo
☐ En otro puesto de trabajo

52. ¿Cuántos miembros de su familia se dedican a las ventas?

53. ¿Está afiliado a alguna asociación de vendedores ambulantes?

☐ Sí ☐ No

54. ¿En cual asociacion de vendedores está afiliado?

55. ¿Desea cambiar el trabajo en ventas que tiene actualmente?

☐ Sí ☐ No

56. Desearía ser:

☐ Relocalizado
☐ Constituir negocio
☐ Conseguir un nuevo empleo

57. Estaría interesado en asociarse para:

☐ Ser relocalizado
☐ Constituir negocio
☐ No me interesa

58. ¿Le gustaría recibir capacitación en algún oficio?

☐ Sí ☐ No

59. ¿En que labores le gustaría recibir capacitación?

60. ¿Cuáles son sus expectativas laborales en el corto y mediano plazo?

☐ Cambiar de ciudad
☐ Conseguir un trabajo formal
☐ Continuar con esta actividad
☐ Constituir su propio negocio

61. Si tuviera que elegir entre ser empleado y constituir su propio negocio, ¿usted que elegiría?

☐ Empleado
☐ Crear mi propio negocio

62. ¿Qué cree que le falta para constituir su propio negocio?

☐ Educación	☐ Crédito para inversión
☐ Capacitación específica	☐ Ganas
☐ Capital de trabajo	☐ Apoyo al estado
☐ Apoyo familiar	